مجلة كلية الدعوة الإسلامية

مَجَلَّةٌ - إِسْلَامِيَّةٌ - ثَقَافِيَّةٌ - جَامِعَةٌ - مُحْكَمَةٌ

تَصْدُرُ سَنَوِيًّا عَنْ

كُلِّيَّةِ الدَّعْوَةِ الإِسْلَامِيَّةِ

العددان الواحد والثلاثون والثاني والثلاثون

لسنة 1439 – 1440 الهجرية الموافق: 2017 – 2018 الميلادية

دور التربية في إقامة مجتمع المعرفة وتحقيق التنمية المستدامة
الأهداف والتحديات

أ.د. عبد السلام عبد الله الجقندي
كلية الدعوة الإسلامية، طرابلس - ليبيا

مُقدَّمة:

يشهد العالم في الوقت الحاضر ثورة معلوماتيَّة كبيرة جعلت من المعرفة ثروة تحتاج إلى عقل واع وفكر نقدي لتفعيل هذا الكمّ الهائل من المعرفة بما يُلبِّي حاجات المجتمعات في العالم الثالث إلى الأمن الاجتماعي والتقدُّم الاقتصادي والتعليم الوظيفي المُنتج والتنمية البشريَّة المُستدامة لإرساء قواعد مُجتمع المعرفة. ويحتاج هذا الأمر إلى مُجتمعات تقدر قيمة المعرفة وتستشعر مَدَى قوَّتها، وتدرك أنَّ المعرفة قوَّة ومُرتكز أساسي للتنمية. وتقدر -أيضاً- أهميَّة التفكير الجاد في تحويل الأفكار إلى عمل وفعل؛ أي: بمعنى تضييق الفجوة بين النظريَّة والتطبيق.

إنَّ الاتِّجاه إلى التعليم المُتميز بكل صُوره سَواء التقليديَّة منها أم غير التقليديَّة مطلب حيوي ومصيري لكلّ أمة للوصول إلى تحقيق مُجتمع المعرفة حقّاً للإنسان فإنَّه -أيضاً- السبيل إلى تنمية إنسانيَّة مُستدامة فلا مناص من الوصول إلى مُجتمع المعرفة المنشود إلَّا عَبْر اكتساب المعرفة وتوظيفها بفعاليَّة؛ لذلك تزداد الحاجة إلى التربية لتجاوز التخلُّف المعرفي وخاصَّة في المُجتمعات العربيَّة والإسلاميَّة.

وفي ظلِّ عصر المعرفة تُقاس قُوَّة المُجتمعات بقُدرتها على إنتاج المعلومات والمعارف التي ترتبط بلا شك بمؤشرات من أهمِّها: مُستوى التعليم والبحث العِلْمي وما يُخصّص له من ميزانيَّات في كُل مُجتمع، ومن ثمَّ مُستوى التنمية به. وإذا كنَّا بصدد التنمية المعرفيَّة باعتبارها أساس إقامة مُجتمع المعرفة، فإنَّ اكتساب المعرفة بالشكل المُتكامل يُمثِّل عاملاً مهمّاً في سبيل بناء هذا المُجتمع. وهو ما يُسمِّيه «نبيل» بالدورة الكاملة لاكتساب المعرفة، والتي تبدأ بالبحث عن مصادرها، بالقراءة الناقدة التي تهدف إلى استخلاص المعرفة من كم المعلومات الهائل، ثم تبادل المعرفة المُكتسبة، وتوظيفها وتوليد معرفة جديدة قائمة عليها، وهذا يتطلَّب التفكير النقدي والجاد، فالتفكير هو ما يُعطي المعلومات معنى ويجعل للمعرفة هدفًا[1].

وترتبط التربية بمفهومها الشامل بُقدرتها على الاستفادة من تقنيَّات المعلومات واستخدامها وتطويعها بِطُرق جديدة لأداء العمل التربوي بِصُورة أفضل. ممَّا يتطلَّب إعادة النظر في نوعية التعليم وجَودة الأداء بالمؤسسات التربوية. وهذا يؤكد على دور التعليم المهني الوظيفي المُصمّم وَفْق حاجات المُجتمع، في إنتاج المعرفة والارتقاء بمجالات التنمية المُستدامة على اعتبار أنَّ التنمية المعرفيَّة أساس ومُرتكز مُهم لأي مجال من مجالات الحياة؛ حيث ترتكز عليها جُملة التحوُّلات الاقتصاديَّة، والسياسيَّة، والثقافيَّة والتربويَّة في كُل المُجتمعات.

إنَّ الوصول إلى مُجتمع المعرفة المنشود يكون عَبْر اكتساب المعرفة وتوظيفها بكفاءة وفعاليَّة؛ لذلك تتعاظم الحاجة إلى بذل الجُهد لتجاوز التخلُّف المعرفي في العالم الثالث وخاصَّة في المُجتمعات العربيَّة والإسلاميَّة.

وسيتناول الباحث في هذه الورقة النِّقاط الآتية:

(1) انظر: علي نبيل، العقل العربي ومُجتمع المعرفة مظاهر الأزمة واقتراحات الحُلول، الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ج2، **عالم المعرفة**، ع 370، 2009، ص52.

1 - مفهوم التربية وأبعادها ودورها في بناء مُجتمع المعرفة.

2 - مفهوم التنمية المُستدامة ودورها في تحوُّل المُجتمعات من التخلُّف إلى التقدُّم.

3 - مُجتمع المعرفة ركائزه ومُتطلّباته العَصْرية.

4 - مفهوم الجَودة الشاملة ودورها في تقييم أداء الجامعة وكفاءتها في تحقيق مجتمع المعرفة.

مشكلة الدِّراسة:

من الحقائق المُتعارف عليها العَلاقة الوثيقة بين النمو الاجتماعي والاقتصادي والتقدُّم التكنولوجي، ومن ناحية أُخرى يتميَّز سوق التكنولوجيا اليوم بالاحتكار والسيطرة والذي يؤدي بدوره إلى حِرمان الدُّول النامية، ومن بينها بلدان العالم العربي من أحد أهم وسائل التقدُّم الاقتصادي، ويعود السَّبب الرئيس في ذلك إلى ضُعف الإمكانيات المعرفيَّة ونظام التربية والتعليم لهذه الدول.

إنَّ أهم قضيَّة تواجه البلدان النامية في العالم العربي والإسلامي تتمثَّل في دور العُلوم والتكنولوجيا في عمليَّة التنمية المُستدامة والشاملة، وتكْمن المشكلة في واقع البلدان النامية بوصفها مُستوردًا رئيسًا للغذاء ومُستهلكًا للإنتاج المبني على التكنولوجيا في الدول الصناعيَّة، وفي الوقت نفسه فهي مصدر رئيس للمواد الخام.

وتُشير دراسات اليونسكو حول مُستقبل التعليم في القرن الحادي والعشرين إلى أنَّ «نجاح الدور الإنمائي في أي مُجتمع مُرتبط بقُدرته على التحوُّل من الصِّيغة التقليديَّة، التي تركّز على التلقين والكم المعرفي إلى صِيَغ جديدة تُمكِّن الأفراد من التعلم الذاتي وتُثير لديهم الرغبة في الاكتشاف العِلْمي وتنمي قُدراتهم على التحليل والبحث»[1]، وهذا يبرز أهميَّة تزويد المُتعلِّم

(1) محامدة ندى عبد الرحيم، **التعليم المستمر والتثقيف الذاتي**، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2005، ص52.

بأساسيَّات المعرفة وأدواتها، وكيفيَّة توظيفها واستخدامها في التنمية المُستدامة وتقدُّم المُجتمع، والنظر إليها على أنَّها أسلوبٌ ومنهج للتفكير والتعامل مع مُستجدات الحياة.

ويتطلَّب بناء مُجتمع المعرفة والتنمية المُستدامة إعادة النظر في المنظومة التربويَّة وتأهيلها لتكون قادرة على الإسهام في بَلْورة المفاهيم وإدراك ضرورة التجديد التربوي بما يحقِّق الجَودة والإتقان في مخرجات التعليم[1].

وتأسيسًا على ما سبق يُمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف تُسهم التربية والتعليم المُستمر في بِناء مُجتمع المعرفة على أُسس الجَودة الشاملة بِمَا يؤدي إلى التنمية المُستدامة؟

وهذا يتطلَّب الإجابة على الأسئلة الفرعيَّة التالية:

1 - ما دور التربية في إقامة مُجتمع المعرفة؟
2 - ما الأُسس والركائز التي تعتمد عليها التنمية المُستدامة؟
3 - ما خصائص مُجتمع المعرفة؟
4 - ما تطبيقات الجَودة الشاملة في الجامعات ودورها في التنمية البشريَّة؟

أهداف البحث:

يَسْعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1 - بيان دور التربية في بناء الفرد والمُجتمع والاتِّجاه صَوْب مُجتمع المعرفة.
2 - تعرّف دور الجامعات في التنمية البشريَّة.
3 - التعريف بثقافة الجَودة الشاملة وتطبيقاتها في المؤسسات التربويَّة.

(1) أميرة عبد السلام زايد، التعليم المفتوح وإنماء مُجتمع المعرفة «الفلسفة - التحديات - التصور المقترح»، **المجلة العربية للتربية**، المجلد الثاني والثلاثون، العدد الثاني ديسمبر 2012م، ص26-27.

مُصطلحات البحث:

أ - التربية:

يعني المفهوم الحضاري الشامل للتربية أنَّها «العمليَّة الواعية المقصودة وغير المقصودة لإحداث نمو، وتغيّر، وتكيّف مُستمر للفرد، من جميع جوانبه الجسميَّة والعقليَّة والوجدانيَّة، من زوايا مكوِّنات المُجتمع، وإطار ثقافته، وأنشطته المُختلفة: الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة والسياسيَّة والثقافيَّة والعلميَّة، على أساس من خبرات الماضي، وخصائص الحاضر، واحتمالات المُستقبل، فتعمل على تشكيل الأجيال الجديدة، في مُجتمع إنساني، في زمان ومكان مُعيَّن، وتنمية كُلّ مُكوِّنات شخصيَّاتهم المُتفرِّدة، بما يُمكنهم من تنميتها إلى أقصى درجة مُمكنة من خِلال ما يكتسبونه من معارف واتِّجاهات ومهارات، بما يجعل كل فرد مواطنًا، يحمل ثقافة مُجتمعه، متكيِّفًا مع نفسه ومع بيئته ومواقف الحياة المُتغيّرة ومنتجًا يُساهم في أحد مجالات العمل والإنتاج وحاسًّا لقضايا أُمَّته والإنسانيَّة جمعاء»[1].

ب - مجتمع المعرفة:

هو المُجتمع الذي يعتمد على المعرفة ويمتلك مبادئها وأُسس إنتاجها وأدوات استخدامها وآليات توظيفها بإبداع بِصِفتها أهمّ مورد للتنمية الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة وكافة أشكال التنمية[2].

ج - الجودة الشاملة:

يقصد بالجَودة الشاملة «جميع الأنشطة التي يبذلها مجموعة الأفراد المسؤولين عن تسيير شؤون المؤسسة، وتشمل التخطيط والتنفيذ والمُتابعة والتقويم، أو بِعِبارة أُخرى هي عمليَّة التنسيق التي تتمّ داخل المؤسسة بغرض

(1) أحمد علي الحاج، **دراسات في أسس التربية**، القاهرة، مطبعة مؤسسة سعد، 1997م، ص15.

(2) أميرة عبد السلام زايد، التعليم المفتوح وإنماء مجتمع المعرفة، مرجع سابق، ص28.

التغلُّب على ما فيها من مشكلات والمُساهمة بشكل مُباشر في تحقيق النتائج المرجوة، وبالتالي فهي عملية مُستمرّة لتحسين الجَودة والمُحافظة عليها»[1].

د - منهج الدراسة:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المُناسب لهذا الموضوع.

هـ - أهمِّيَّة الدِّراسة:

تعود أهمِّيَّة الموضوع إلى مُحاولة إلقاء الضوء على دور التربية في تنمية الفرد والمُجتمع وعَلاقة ذلك بمُجتمع المعرفة، فلا وجود لمُجتمع معرفي جيد من دون تفعيل وتطوير العَمَليَّة التربويَّة في كُلّ مراحل التعليم.

كما تعود أهمِّيَّة بناء مُجتمع المعرفة في البلدان النامية لإدراك الفجوة الرقميَّة التي تفصل معلوماتيًّا ومعرفيًّا بيننا وبين العالم المُتقدِّم.

كما ترجع أهمية الموضوع في نشر ثقافة الجَودة الشاملة وتطبيقاتها في المؤسسات التربويَّة على أنها أساسٌ للتنمية البشريَّة المُستدامة.

و - مفهوم التربية وأبعادها ودورها في بناء مجتمع المعرفة:

لقد أدركت المُجتمعات منذ بَدء الخليقة أهمِّيَّة التربية والعمليَّة التربويَّة، فالتربية هي عَمَليَّة إحداث تغيير مرغوب فيه في سُلوك الأفراد وفي أحوال المُجتمع. أو هي الجُهود التي تبذل لإحداث التغيُّر المرغوب فيه في سُلوك الأفراد وأحوال المُجتمع.

إنَّ للتربية بعمليَّاتها ووسائلها ومناشطها ومؤسَّساتها المُختلفة دوراً بارزاً في تغيُّر المُجتمع وتطويره وتقدُّمه وتنمية كافَّة جوانب حياته بما في ذلك

(1) صالح عليمات، **إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2004م، ص94.

الجانب الثقافي، والجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي، والجانب السياسي. إنَّ الشيء الذي يتوقَّعه المُجتمع المُعاصر من التربية هو أنْ تكون قُوَّة أساسيَّة في توجيه تيار التغيير، والاستفادة من المعرفة المُتجدِّدة في خدمة الإنسان والمُجتمع. وتكْمن أهمِّيتها في كَوْنها تؤدي دوراً رئيساً عامّاً في حياة الشعوب المُتقدِّمة والنامية على السواء.

أمَّا أحدث تعريف للتربية فهو التعريف الذي يدور حول عمليَّة التكيف، وهو أنَّ: التربية هي عملية التكيف أو التفاعل بين المُتعلِّم (الفرد) وبيئته التي يعيش فيها. بمعنى أنَّ التربية عملية تكيف مع البيئة المُحيطة[1].

فالتربية عملية تطبيع مع الجماعة، وتعايش مع الثقافة، وهي بالتالي حياة كاملة في مُجتمع مُعيَّن، وتحت ظُروف مُعيَّنة، وفي ظلِّ حكم مُعيَّن، وتمشيًا مع نظام مُحدَّد، وخضوعًا لمعتقد أو عقيدة ثابتة، أنَّها عمليَّة تشكيل وصقل للإنسان، وهي في النِّهاية النِّتاج الذي تُشَكّل به أنفسُنا، وتبنى به شخصياتُنا.

وقد دلَّت الأبحاث والدِّراسات أنَّه من الصَّعب الاتِّفاق على نوع واحد من التربية، تكون صالحة لجميع البشر، وفي جميع المُجتمعات وتحت كُلّ الأنظمة، وفي ظلّ كُلّ المؤسسات السياسيَّة والاقتصاديَّة والاجتماعيَّة.

ويُمكن أنْ نستنتج من التعريفات والمفاهيم للتربية ما يلي[2]:

أ - أنَّها تقتصر على الجنس البشري.

ب - أنَّها تعتبر فعلًا يُمارسه الأب، الأم، ورجال التربية بهدف بناء مُجتمع المعرفة.

ج - أنَّ عملية التربية موجَّهة نحو العناية والرعاية بشخصيَّة الإنسان بشكل مُتوازن ومُتكامل.

(1) إبراهيم ناصر، **أسس التربية**، ط2، دار عمار، عمان الأردن، 1989م، ص17.

(2) رونيه أوبير، **التربية العامة**، ترجمة عبد الله عبد الدائم، ط4، دار العلم للملايين، بيروت، 1979، ص26.

ز - وظيفة التربية في المجتمع المعاصر:

التربية من أوسع الميادين التي لا يُحيط بها البحث، فهي ليست قاصرة على مرحلة مُعيَّنة من حياة الفرد، بل إنَّها عمليَّة مُستمرَّة ما استمرَّت حياته، وهي عمليَّة تعني كُلّ المؤثرات التربويَّة والثقافيَّة التي يتعرَّض لها الفرد بصُورة منظَّمة موجَّهة من خِلال مؤسسات تربويَّة مُتخصِّصة أو غير مُتخصِّصة، بصُورة نظاميَّة أو غير نظاميَّة، مقصودة أو غير مقصودة وتؤثر في التنشئة الاجتماعيَّة. بذلك تُصبح التربية في معناها العام تنمية الشخصيَّة الإنسانيَّة[1].

وتقوم التربية بدور مُهم في المُجتمعات المُعاصرة، فهي التي تُحدِّد معالم شخصيَّة الفرد في إطار ثقافة مُجتمعيَّة، وهي التي تُكسبه من خِلال التنشئة الاجتماعيَّة صِفة الإنسانيَّة بعد تشكيل سُلوكه بواسطة المؤسَّسات والوسائط التربويَّة كالمدرسة والأسرة والمسجد وجماعة الأقران، والأندية ووسائل الإعلام.

ولكُلّ مؤسسة من هذه المؤسَّسات دور تؤدِّيه على أنَّها وسيط تربوي؛ بحيث تتكامل جُهودها من أجل تحقيق التكامل في عمليَّة التربية بما يعوّد النشء سُلوكيَّات يرتضيها المُجتمع، وتزوِّده بالمعايير والاتِّجاهات والقِيَم التي تُحقِّق له التفاعل بنجاح مع المواقف الحياتيَّة المُختلفة وتعمّق فهمه بأدواره الاجتماعيَّة، ومن أجل هذا كان التنسيق والتعاون بين هذه الوسائط التربويَّة هو الهدف الأسمى الذي ينشده المُجتمع لتحقيق التنمية الشاملة للمُجتمع العربي والإسلامي، وتحقيق التعايش الإيجابي مع المُجتمع الدّولي[2].

لقد أثبتت الدِّراسات حول الاستثمار في التربية والتعليم ودوره في التنمية بما يؤكد أهمِّيَّته في هذا المجال لما له من عائدات مُباشرة وغير

(1) انظر: حسان محمد حسان وآخرين، **مقدمة في فلسفات التربية**، القاهرة، مكتبة مدبولي، 1987م، ص256.

(2) انظر: متولي مصطفى محمد، **مدخل إلى تاريخ التربية الإسلامية**، الرياض، دار الخريجين للنشر والتوزيع، الرياض المملكة العربية السعودية، 2004، ص320.

مُباشرة. «فعلى مُستوى الفرد قام بيكر وميلر بوضع تقديرات لعائد التعليم في المراحل المُختلفة للشخصيَّة الإنسانيَّة القادرة على بناء الفرد والمُجتمع بما يُسهم في خير الإنسانيَّة وسلامتها المُختلفة، وكان من نتائجها أنَّ الفرق في عائد التعليم العالي عن التعليم الثانوي يقدر بحوالى مئة ألف دولار في الدخل الكلِّي على مَدَى الحياة»[1].

وتتمثَّل العائدات غير المُباشرة بِصُورة أساسيَّة في ما يكتسبه أفراد المُجتمع من معارف ومهارات وقدرات تُسهم في تنمية الرأسمال البشري ليكون قادراً على المُشاركة بكفاءة في التنمية الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة النابعة من احتياجات المُجتمع ومطالبه الأساسيَّة.

التربية الوظيفيَّة وغير الوظيفيَّة[2]:

وإذا نظرنا إلى التربية بمفهومها الشامل من حيث الوظيفة، نجد نوعين من التربية، هُما التربية الوظيفيَّة والتربية غير الوظيفيَّة.

فالتربية الوظيفية: هي ذلك النوع من التربية التي تُراعي النُّظم الاقتصاديَّة التي تُحقِّق الحياة على مُستويات كافية من الطاقات الجِسْمانيَّة والصِّحيَّة، وتعمل على ترسيخ الديمقراطيَّة وحُقوق الإنسان وتراعي النُّظم الثقافيَّة والاجتماعيَّة والدِّينيَّة التي تُساعد على الحِوار والعَلاقات الإنسانيَّة المبنيَّة على الاحترام والمُساواة بين الناس وتعمل التربية على إحداث التغيير الاجتماعي في البُلدان النامية، ومن هُنا يبرز الاقتناع بأنَّ التربية لكي تكون فعَّالة، يجب عليها أنْ تضع الحالة الاجتماعيَّة في اعتبارها فتستجيب لها وتُشارك فيها. إنَّ

(1) أحمد علي الفنيش، **التربية بين المجتمع والجامعة**، منشورات المنشأة الشعبية للنشر والتوزيع والإعلان والمطابع، ط1، 1981م، ص113.

(2) انظر:

أ - عبد الهادي علي النجار، **الإسلام والاقتصاد**، عالم المعرفة الكويت، 1983م، ص49.

ب - محمد لبيب النجيحي، **في الفكر التربوي**، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، بيروت، 1981م، ص220.

التربية من أجل التنمية هي في الواقع مُتعلِّقة بمعارف ومهارات مُحدَّدة في المُجتمع. ويجب النظر إلى التربية على أنَّها أكثر من مُجرَّد المعرفة، بل إنتاج المعرفة واستخدامها، إنَّها طريقة لتناولها واختيارها واستخدامها. هذا الاهتمام بإنتاج واستخدام المعرفة أكثر من المعرفة في حدِّ ذاتها قد تكون مِفتاح الموقف لِفَهم التربية من أجل التنمية الشاملة.

ومن ناحية أُخرى فقد تكون التربية غير وظيفيَّة حينما لا تتكافأ نتائجها مع النتائج التي يتوقَّعها المُجتمع التي تعمل فيه، فإذا كان الهدف هو إعداد الفرد المُتعلِّم القادر على القِيام بعمل من الأعمال وإتقان مِهْنة من المِهَن وظل عاجزاً عن تحقيق ذلك، فإنَّنا ننظر إلى التربية التي يتلقَّاها على أنَّها غير وظيفيَّة؛ حيث ما يزال الاتِّجاه إلى التعليم الفني والمِهَني واليدوي ضعيفًا في العالم الثالث ممَّا يكون له آثار سلبيَّة على التنمية الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة، ويرجع الإخفاق في عدم تحقيق التعليم الوظيفي إلى الطبيعة غير الوظيفيَّة للمدرسة وموقف المُجتمع من ذلك بشكل عام ودور الأُسرة في التربية، وعدم قُدرة هذا الدور على تعزيز ما تُحاول المدرسة تعليمه للأطفال والإخفاق في النَّظر إلى التربية من أجل التنمية التي هي في الواقع مُتعلِّقة بمعارف ومهارات مُحدَّدة، وفي المُجتمع التكنولوجي يجب أنْ تواجه المطالب العقلية الأكثر جموداً.

وعليه؛ فالحاجة مُلحَّة إلى أنظمة تربوية تفتح الباب لاكتساب المعرفة الجديدة من خِلال استخدام المعرفة الموجودة من أجل التخطيط لبرامج قابلة للتطبيق في المجالات المهنيَّة والتكنولوجيَّة والعِلْميَّة والحِرَفيَّة والمَهَارات والأساليب التي يجب على الفرد تعلّمها وإتقانها ليكون مُستعدّاً لأداء دوره في عمليَّة التنمية[1].

وتعمل التربية الإسلاميَّة على الاهتمام بإعداد كُلّ فرد لكسب رزقه في الحياة، بدراسة بعض الفنون والمِهَن والصِّناعات والتدرُّب عليها، ويتَّضح هذا

(1) أحمد قائد بركات، **مأزق التنمية**، دار الفكر، دمشق، الطبعة الأُولى، 1988م، ص38-39.

من خِلال قول ابن سينا: «إذا فرغ الصبي من تعلُّم القرآن وحِفظ أُصول اللُّغة نظر بعد ذلك إلى ما يُراد أنْ تكون صِناعته ومِهنته»[1].

وممَّا تقدَّم نستطيع أنْ نُقرِّر بدرجة كبيرة من الثقة أنَّ التعليم هو استثمار له عائد ترتفع نسبته عن كثير من أوجه الاستثمار الأُخرى، كما أنَّ هذا العائد يستمر مُدَّة طويلة لا يُمكن مُقارنتها بأي نوع آخر من أنواع الاستثمار. وقد سبقت الحِكْمة الصِّينية القديمة حكمتنا الحديثة في النظر إلى التربية على أنَّها عامل إنتاج؛ وذلك حَسب القول الصيني المأثور: «إذا أردت مشروعًا تحصده بعد عام فازرع قمحًا، وإذا أردت الحِصاد بعد عشرة أعوام فاغرس شجرة، وإذا أردت حِصاد مئة عام فعلم شعبًا، فالحُبوب التي نزرعها مرَّة نحصدها مرَّة والشجرة التي نغرسها نحصدها عشر مرات وإذا علمت الشعب حصدت مئة مرة»[2].

ويُشير تقرير استراتيجيَّة التربية العربيَّة بوضوح إلى عجز الأنظمة التربويَّة عن تحقيق المؤمل منها، ويرجع ذلك إلى عوامل ضعف الكفاية الداخليَّة وعوامل ضعف الكفاية الخارجيَّة، ويُشير بوضوح إلى العوامل ذات العلاقات بالنظام التربوي والتي تقع مسؤولية عِلاجها عليه[3]، كما تُشير التقارير المُقدَّمة للمؤتمر الرابع لوزراء التربية والوزراء المسؤولين عن التخطيط الاقتصادي في البلدان العربية عام 2007م إلى العوامل الداخليَّة والخارجيَّة لعجز النظام التربوي في المنطقة العربيَّة عن الوفاء بما يتوقَّع منه، وقد أشارت بوضوح إلى الهدر التعليمي ونقص الكفاية الداخليَّة والكفاية الخارجيَّة بشكل عام، وعن ضعف علاقته بالتنمية[4].

(1) محمد عطية الأبراشي، **التربية الإسلامية وفلاسفتها**، الطبعة الثانية، 1969م، ص25.

(2) حسن صعب (الإنسان هو الرأسمال) **مجلة عالم الفكر**، المجلد الثاني، العدد الرابع، مارس 1973م، ص111-134.

(3) محمد أحمد الشريف وآخرون، **استراتيجية تطوير التربية العربية**، المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة، 1979م، ص143.

(4) اليونسكو، **آفاق جديدة للتربية في البلاد العربية، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر وزراء التربية والوزراء المسؤولين عن التخطيط الاقتصادي في البلاد العربية**، الإمارات العربية المتحدة، 2007م.

وقد أشارت خطة تطوير التربية والتعليم العالي والبحث العِلْمي في الوطن العربي إلى ضرورة بناء القرارات التربويَّة على المعرفة، ببناء قواعد معلومات شاملة ودقيقة، ووضع سياسات تمويل البحوث العِلْميَّة. كما أشارت إلى ربط التنمية الشاملة بخطط التنمية السياسيَّة والاجتماعيَّة والاقتصاديَّة والثقافيَّة والتكنولوجيَّة، وتطوير الأنظمة التعليميَّة العربيَّة؛ لتكون قادرة على التحوُّل إلى اقتصاد المعرفة، وقادرة على إنتاج قُوَّة عمل بمؤهلات عالية الأداء ومُتعدِّدة المعارف، وبحيث يُصبح التعلُّم الفني والمهني جزءًا لا يتجزأ من امتلاك وإنتاج المعرفة، ومن تطبيقاتها في العمل والتعاطي مع الحياة اليوميَّة، وتحسين مُستوى معيشة الأفراد[1].

التنمية التي محورها الإنسان «مفهومها وخصائصها»:

إنَّ الثروة الحقيقيَّة للمُجتمعات العربيَّة الإسلاميَّة هي ثروتها البشرية؛ لأنَّه بدون هذه الثروة أو الموارد البشريَّة لا يُمكن كشف الموارد الماديَّة ولا الاستفادة منها وحُسن استغلالها وتسخيرها في خِدمة وتنمية المُجتمع. إنَّ الثروات والموارد الطبيعيَّة الطائلة المتوفّرة في بلدان العالم الثالث لا تكون عاملًا قويّاً من عوامل التقدُّم والتنمية إذا كانت مواردنا البشريَّة مهملة ضعيفة وفاقدة للتعليم والتدريب والوعي والرعاية، ليُسيطر عليها الجهل والفقر والمرض والسلبيَّة والكسل والقلق والخوف واليأس أو ضعف الوازع الدِّيني والتحلّل الخلقي[2].

وبذلك يُمكن تعريف التنمية التي تجعل من الإنسان محورًا لها بأنَّها «عمليَّة ترقية الإنسان بالإنسان نفسه ومن أجله»[3]، وهكذا تُصبح التنمية ظاهرة شاملة تتكامل فيها الجوانب التكنولوجيَّة، والاقتصاديَّة والاجتماعيَّة، والسياسيَّة

(1) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، وجامعة الدول العربيَّة، تطوير التربية والتعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، في ضوء تقرير الأمين العام لجامعة الدول العربيَّة، وخطة عمل المنظمة العربيَّة للتربية والثقافة والعلوم، تونس، يونيو، 2007م، ص105-106.

(2) عمر محمد التومي الشيباني، الإطار الفلسفي لرعاية المسلم في عالمه المعاصر، مجلة الفكر العربي، العدد 647، 1987م، ص12-13.

(3) **التربية الجديدة**، العدد 20، السَّنة السابعة 1980م، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في البلاد العربية، ص44.

والثقافيَّة، بحيث تشمل جميع مظاهر الحياة في المُجتمع. وبناءً على ما تقدَّم فإنَّ تلك المُجتمعات يجب أنْ تهتم بتنمية مواردها البشريَّة، وبناء الإنسان المسلم الصالح القادر على المُساهمة الإيجابيَّة في التنمية المُستدامة.

وقد برز هذا الاتِّجاه الجديد منذ عام 1978م من خلال المؤتمر الدولي حول التخطيط التربوي الذي نظَّمته اليونسكو في شهر (نيسان) أبريل من تلك السَّنة، والذي أشار إلى أنَّه ينبغي العمل على تأمين تكامل بين التنمية الاقتصاديَّة وتنمية الموارد البشرية وإعلان مبدأ أنَّ الإنسان هو الذي يجب أنْ يكون مِحْور التنمية. وفي هذا المجال يُمكن للتربية في اعتقادنا تحقيق هذا الاتِّجاه الجديد للتنمية المُتمحْورة حول الإنسان من أجل تلبية حاجاته الأساسيَّة الحقيقيَّة، وبخاصَّة حاجاته المحرومة التي أهملت حتى الآن، وبالإمكان وضع برامج لذلك على النحو التالي:

1 - إيجاد قاعدة اجتماعيَّة عريضة مُتعلِّمة، وضمان الحدِّ الأدنى من التعليم لكُلّ أبناء المُجتمع، بالقَدر الذي يؤدي إلى تحسين قُدرة الناس على اكتساب المعلومات واستخدامها ويُعزِّز قُدرتهم على إشباع احتياجاتهم واحتياجات أُسرهم وذلك بزيادة إنتاجهم وقُدرتهم على تحقيق مُستوى أعلى من المعيشة. وفي هذا الجانب يجب أنْ ينال تعليم المرأة والتعليم الريفي ومحو الأُميَّة والتعليم المفتوح والتعليم التقني المهني درجة من العناية في بلدان العالم الثالث، وتُبيِّن الدراسات التي أجريت في الفليبين ونيجيريا دور تعليم الأم في تحديد وفيات الأطفال لمعرفتها بقيمة الرعاية الصِّحِّيَّة والعيادات الصِّحِّيَّة، ويرجع الجانب الأكبر من المكاسب التي تحقَّقت في مجال القراءة والكتابة في البلدان النامية خِلال العُقود الثلاثة الماضية إلى زيادة في التعليم المدرسي والرسمي.

وقد أدَّت إضافة سنة واحدة من التعليم إلى زيادة الإنتاج الزراعي بما يقرب من 2% في جمهورية كوريا الجنوبيَّة، و5% في ماليزيا، وفي المشروعات المَمْلوكة للأُسرة في المناطق الحَضَرية في بيرو، وبذلك يتَّضح أنَّ للتعليم تأثيرًا حاسمًا على الدخل أكبر من تأثير رأس المال

المادي. وقد اهتمَّت كوريا الجنوبيَّة في أوائل الستينيَّات بتنمية رأس المال البشري ممَّا عجَّل بدخولها مجال التصنيع والاكتفاء الذاتي، وكان ذلك بالاعتماد على الالتزام القوي بالتعليم والتدريب أثناء العمل على نطاق واسع والحُصول على المُساعدة الفنيَّة من الخارج، وتمَّ التركيز على التعليم الابتدائي العام ومحو الأُميَّة بين الكبار والاهتمام بالتعليم العالي والفنِّي وإرسال البعثات الدراسيَّة إلى الخارج للدِّراسة للحُصول على التدريب التقني والمُتقدمِّ[1]، وقد أصبحت اليابان واحدة من أكثر بلاد العالم تعليميّاً ومن أكثرها وعياً بأهمِّيَّة التعليم. وقد خصصت اليابان بصُورة مُستمرَّة حِصَّة من ناتجها المحلِّي الإجمالي للإنفاق على التعليم أكبر من أي بلد أوروبي أو آسيوي آخر[2].

ويحثّنا الدِّين الإسلامي على العِلْم والتعليم فهو دين علم وعمل فأوَّل آية نزل بها الوحي في أمره للرسول عليه الصَّلاة والسَّلام بالقراءة في قوله تعالى: ﴿ٱقۡرَأۡ بِٱسۡمِ رَبِّكَ ٱلَّذِي خَلَقَ ۞ خَلَقَ ٱلۡإِنسَٰنَ مِنۡ عَلَقٍ ۞ ٱقۡرَأۡ وَرَبُّكَ ٱلۡأَكۡرَمُ ۞ ٱلَّذِي عَلَّمَ بِٱلۡقَلَمِ ۞ عَلَّمَ ٱلۡإِنسَٰنَ مَا لَمۡ يَعۡلَمۡ﴾[3]، وقوله تعالى: ﴿وَٱلۡعَصۡرِ ۞ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ ۞ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ﴾[4]، هُنا يحثّ الإسلام على الاتّجاه إلى التقنية فهي تطبيق معلومات بفضل عمل مُتواصل لتلبية مُتطلّبات مُجتمع المعرفة.

2 - المُساهمة في تعديل نظام القِيَم والاتِّجاهات بِمَا يتناسب مع الطموحات التنمويَّة في المُجتمع، فالتنمية الوطنية لا يُمكن أنْ تكون سِوى تنمية ذاتيَّة أصليَّة تحترم الذاتيَّة الثقافيَّة لكُلّ بلد وكُلّ مجموعة، وتعمل على صونها وترسيخها. فالتنمية ينبغي أنْ تكون ذاتيَّة المنشأ؛ أي: تنمية تنطلق من الداخل، ممَّا يوجب المُشاركة الفاعلة والنشطة لجميع

(1) انظر: بال وويستفال، 1986م.
(2) تقرير عن التنمية في العالم 1991م. البنك الدولي، ص72-80.
(3) سورة العلق، الآيات: 1-5.
(4) سورة العصر، الآيات: 1-3.

المواطنين، بحيث تعمل على تحقيق الانسجام بين الإنسان والطبيعة (البيئة ونوعيَّة الحياة).

3 - إنَّه لكي نُحقِّق التنمية التي محورها الإنسان بمفهومها الشامل، لا يكفي مُجرَّد نقل محصلة المعارف والتكنولوجيا المُتوفِّرة في البلاد المُتقدِّمة إلى البلاد النامية، بل يجب الاهتمام بتعليم التقنيَّة فقوام التنمية العمل والاجتهاد. وتعتبر جُزءًا من تكوين مُجتمع المعرفة فهي على خِلاف الأجهزة والمُعدَّات لا تُستورد ولكنَّها تنشأ وتتطوَّر متأصِّلة في المُجتمع الذي يمدّها بالقوة اللَّازمة؛ أي: قدرة الناس على استخدام أشكال التكنولوجيا الجديدة والقائمة مثل استخدام الكومبيوتر والاستفادة منه في مجالات الحياة المُختلفة، وتطوير المهارات الإداريَّة والمهارات التقنيَّة باستخدام العلم والبحث العلمي والدراسات الميدانيَّة والمسحيَّة والوصفيَّة للخروج بحُلول لمُشكلات العالم الثالث مثل مُشكلة الفقر وقلَّة الإنتاج وما يترتَّب عنه من نتائج تتعلَّق بالحاجة إلى الغذاء والسَّكن والصِّحَّة والتعليم.

4 - التأكيد على أهمِّيَّة المُشاركة الشعبيَّة على أنَّه شرط أساسي لنجاح الخطة الإنمائيَّة، والعمل على تشجيع التعاون المُثمر بين جميع البلدان والشُّعوب بما فيه خيرها المُشترك وإبراز أهمِّيَّة المُشاركة بصورة تامَّة في ميدان التنظيم الاجتماعي والعَلاقات الإنسانيَّة التي تُميِّز بصُورة أساسيَّة شخصيَّة الشعب الثقافيَّة ونهجه المُتميِّز في البحث عن حُلول لمُشكلات الحياة.

5 - التركيز على الاهتمام بالإنسان بكل جوانبه[1]، ويتطلَّب هذا العمل تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والقِيَم اللَّازمة للعمل المُستهدف، والربط بين النظريَّة والتطبيق في مجال العمل والدِّراسات الميدانيَّة. فقد أدرك المُسلمون أهمِّيَّة العِلْم في تقدُّم المُجتمع وبناء الحضارة وتعزيز حُرِّية الأُمة وتحقيق قوَّتها الماديَّة والمعنويَّة.

(1) انظر: عمر محمد التومي الشيباني، **فلسفة التربية الإسلامية**، الشركة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، الطبعة الأُولى، طرابلس 1975م، ص137.

دور التربية في التنمية الشاملة بوصفها أسًّا لمُجتمع المعرفة:

إنَّ من أهمّ سِمات العصر الذي نعيش فيه التغيُّرات السريعة في مُختلف المجالات التي لها عَلاقة بنشاط الإنسان وعَلاقته بغيره. ويعتمد هذا النشاط وهذه العَلاقة على التربية التي تُحدث تغيُّرًا مرغوبًا في سُلوك الأفراد وفي أحوال المُجتمع. فالتغيُّر المرغوب في سُلوك الفرد والمُجتمع هو المقياس لحدوث التربية، وبذلك تُصبح العمليَّة التربويَّة مُرادفة لعملية النمو والتنمية. إنَّ التربية من أجل الجميع هي أكثر من طموح ديموقراطي، إنَّها ضرورة لتحقيق الوظيفة الأساسيَّة للتربية بوصفها عاملًا في التغيُّر وتنمية المُجتمعات. وتواجه التربية من أجل التنمية الثقافيَّة والاجتماعيَّة والعلميَّة تحدِّيات صَعْبة تتطلَّب قرارات رشيدة تتعلَّق بالنظام التربوي المُناسب لتنمية المُجتمع[1]، وقد جاء في تقرير اللَّجنة الدَّولية عام 1996م ليؤكد أنَّ الحياة في القرن الواحد والعشرين تعتمد على أربعة أعمدة للتعليم هي: تعلَّم لتكون، تعلَّم لتعرف، تعلَّم لتعيش، تعلَّم لتعمل[2]، ولن تتحقَّق هذه الأهداف إلَّا بالتربية الشاملة لكل جوانب شخصيَّة الإنسان وعَلاقته بالبيئة بكُلّ مُكوّناتها الاجتماعيَّة والنفسيَّة والاقتصاديَّة والثقافيَّة في إطار المفهوم الشامل للتربية الذي يقول بأنَّ التربية هي عملية تطبيع مع الجماعة، وتعايش مع الثقافة، وهي بهذا المعنى حياة كاملة في مُجتمع مُعيَّن، وتحت ظُروف مُعيَّنة، وفي ظل نظام سياسي مُعيَّن، ومُعتقد أو عقيدة ثابتة، وهي -أيضًا- عملية بناء وصقل للإنسان وتنميته حتى يُمكنه أنْ يحيا حياة سويَّة في البيئة التي يعيش فيها ويحسن التكيُّف معها[3].

ويُمكن للتربية أنْ تقوم بدور فعال في تحقيق التنمية، وذلك بإيجاد قاعدة

(1) محمد لبيب النجيحي، **دور التربية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدول النامية**، دار النهضة العربية بيروت، 1981م، ص122.

(2) جاك ديلور وآخرون، **التعليم ذلك الكنز الكامن، تقرير اللجنة الدولية للتربية للقرن الحادي والعشرين**، تعريب جابر عبد الحميد جابر، القاهرة، دار النهضة العربية، 1998م ص106.

(3) إبراهيم ناصر، **أسس التربية**، مرجع سابق، ص17.

عريضة مُتعلِّمة، والمُساهمة في تعديل نظام القِيَم والاتِّجاهات بما يتمشَّى والأهداف التنموية في المُجتمع، ومن ذلك تعزيز قِيمة العمل والإنتاج، ودعم الاستقلاليَّة في التفكير والموضوعيَّة في التصرُّف، ونبذ الاتكاليَّة والاعتماد على الغير، وإتاحة الفرصة للأفراد للإبداع وتنمية قُدراتهم على المُلاحظة والتجريب والتحليل والتطبيق بما يُسهم في بناء المُجتمع. وللتربية دور كبير في تأهيل القِوَى البشريَّة، وإعدادها وتزويدها بالمعارف والمهارات والقِيَم اللَّازمة للعمل المطلوب إنجازه، وذلك من خِلال تهيئة العناصر البشريَّة للتعامل مع التكنولوجيا العَصْريَّة. «إنَّ العَلاقة بين التعليم والتنمية تُعد من الأُمور المُثيرة للنقاش، فالتعليم في مفهومه الواسع من شأنه تسريع خطط التنمية، التي تؤدي بدورها إلى رفع مُستوى التعليم، وبالعكس فإنَّ الجهل وغياب الوعي، يخلف التخلف ويعوق تنفيذ خطط التنمية القوميَّة»[1].

فإذا كانت التنمية محصلة للجهود العِلْميَّة المُستخدمة لتنظيم الأنشطة المُشتركة الحكوميَّة والشعبيَّة في مُختلف المُستويات لتعبئة الموارد الموجودة أو التي يُمكن إيجادها لمواجهة الحاجات الضروريَّة وَفْقًا لخطَّة مرسومة وفي ضوء السياسة العامة للمُجتمع، فإنَّ هُناك نماذج وأفكارًا عن التنمية تؤخذ من الغرب اليوم، دون فحص ملاءمتها موضوعيًّا وتاريخيًّا للمُجتمعات النامية، مِثال ذلك الربط بين التقدُّم التكنولوجي في مجال الإنتاج والتنظيم الاقتصادي، في غياب فهم مُتعمِّق للتاريخ الحضاري الاجتماعي؛ ولذا يجب أنْ نختبر مَدَى صلاحية تطبيق الخبرة الغربيَّة على ظُروف البلاد النامية، الذي يُشكِّل القطاع الريفي منها الجُزء الأكبر من المُجتمع، كما أنَّه من المُلائم بحث الافتراض الذي يزعم أنَّ التحديث أو التنمية يُمكن التوصُّل إليهما عن طريق تبنِّي التكنولوجيا الغربيَّة والتنظيم الاقتصادي المُصاحب مع ما يترتب على ذلك من تغيُّرات توافقيَّة تمتد إلى البناء الاجتماعي والقيمي والتربوي.

(1) إبراهيم ناصر، **أسس التربية**، مرجع سابق، ص245.

تعريف التنمية:

«التنمية عملية تهدف إلى تحقيق زيادة سريعة وتراكميَّة خلال فترة من الزمن وتتطلَّب حَشد الموارد والإمكانيَّات الماديَّة والبشريَّة لينتقل المُجتمع من حالة الركود والتخلُّف إلى حالة النمو والتقدُّم. وتكون التنمية شاملة؛ أي: تشمل مُختلف جوانب النشاط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وتستهدف إحداث تغيُّرات نوعيَّة بالإضافة إلى التغيُّرات الكمِّية وذلك عن طريق الجُهود المُنظَّمة»[1].

فالتنمية هي «العملية المُجتمعيَّة الواعية الموجَّهة نحو إيجاد تحوُّلات في البناء العام (الاقتصادي والاجتماعي والتربوي) تكون قادرة على تنمية طاقة إنتاجيَّة مدعَّمة ذاتيًّا، تؤدي إلى تحقيق زيادة مُنتظمة في مُتوسط الدخل الحقيقي للفرد -على المَدَى المنظور- وفي الوقت نفسه تكون موجَّهة نحو تنمية عَلاقات اجتماعيَّة سياسيَّة، تكفل زيادة الارتباط بين الكفاءة وبين كُل من الجُهد والإنتاجيَّة، كما تستهدف توفير الحاجات الأساسيَّة للفرد وضَمان حقّه في المُشاركة، وتعميق مُتطلبات أمنه واستقراره في المَدَى الطويل»[2].

إنَّ التربية يُمكن أنْ يُنظر إليها على أنَّها استثمار الإنسان لنفسه، وقُدراته، ونُموّه، وأنْ تأخذ في الحسبان العوامل الاجتماعيَّة والثقافيَّة عند التخطيط للسياسة التربويَّة التي يؤمل لها أنْ تُسهم في التنمية الشاملة. ويتَّخذ التعليم -باعتباره وسيلة من وسائل التربية- أشكالًا وأنواعًا مُتعدِّدة من تعليم أكاديمي وتعليم فني ومهني وتعليم نظامي وغير نظامي وتعليم أساسي وتعليم مُستمر وتعليم عالٍ...إلخ ولكُلّ نوع من هذه الأنواع دوره في عملية التنمية وفي مجالاتها المُتعدِّدة وذلك في حالة التخطيط له حَسب احتياجات الأفراد والمُجتمع على السَّواء[3].

(1) إبراهيم ناصر، **أُسس التربية**، مرجع سابق، ص24.

(2) علي خليفة الكواري، **ماهية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وجهة نظر حول التنمية -في أقطار الجزيرة العربية المنتجة للنفط- دراسة غير منشورة**، فبراير 1981م، ص192.

(3) المرجع السابق نفسه، ص104-105.

ولقد زاد الاهتمام في هذا القرن بالتعليم المُستمر الذي ارتبط بتوسيع التعليم اللانظامي والعمل على التنسيق بينه وبين التعليم النظامي الحالي، كما زاد الاهتمام بإنشاء المدارس البديلة، ومدارس وكلِّيات المُجتمع وغيرها من الهياكل النظاميَّة وشِبْه النظاميَّة، وتهدف في الأساس إلى الجَمْع بين التعليم والعمل أو على الأقل بين التعليم وحاجات البيئة المحلِّية[1]، وخُلاصة القول إنَّ الاتِّجاهات الحديثة في التربية تُنادي بمبدأ التعليم الذاتي والتربية المُستمرَّة والتي تستهدف تعليم المُتعلِّم كيف يتعلَّم وكيف يُفكِّر وربط ذلك بالتنمية، وهذا يتطلَّب تفادي التدريس المُعتمد على الإلقاء واستخدام الأساليب التدريسيَّة التي تهدف إلى عرض الحقائق في صُورة مشكلات تتحدَّى التفكير[2].

وعلى هذا فالمقصود بالتنمية الاقتصاديَّة في الفكر الاقتصادي المُعاصر هو أنَّها عمليَّة ديناميكيَّة تستهدف القضاء على التخلُّف الاقتصادي والاجتماعي سواء من خِلال تغيُّر الهيكل الاقتصادي أو أُسلوب الإنتاج، أو من خِلال تبنِّي خطَّة للتطوير الاقتصادي والاجتماعي تحقّق أهداف المُجتمع[3].

«إنَّ تنمية الموارد البشريَّة تعني تحرير الإنسان ممَّا يعوقه اجتماعيًّا وثقافيًّا واقتصاديًّا بما يُمكنه من العمل والمُشاركة الفعالة على المُستوى الوطني والعالمي»[4]، ومن هُنا ظهرت الحاجة إلى ربط التعليم بالإنتاج مُباشرة، ولتنفيذ هذا التوجُّه توجد طريقتان أساسيَّتان بالإمكان تطبيقهما[5].

أولاً: استخدام المدارس وسائلَ للتدريب من أجل عمليات الإنتاج؛

---

(1) انظر: محمود أحمد موسى، **التربية ومجالات التنمية في الإنماء التربوي**، مكتبة وهبة، ط1، 1985م، ص107-108.

(2) انظر: عبد الرحمن عيسوي، دور التعليم الجامعي العربي في تنمية الفكر العلمي، مجلة **اتحاد الجامعات العربية**، العدد 16، سبتمبر 1979م، ص38.

(3) انظر: محمد زكي شافعي، **التنمية الاقتصادية**، الكتاب الأوَّل، دار النهضة العربيَّة 1980م، ص75 وما بعدها.

(4) عبد الهادي علي النجار، **الإسلام والاقتصاد**، عالم المعرفة، الكويت، 1982م، ص49.

(5) محمد لبيب النجيحي، **دور التربية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية**، مرجع سابق، ص104.

بحيث يتمّ تخطيط المناهج التربويَّة وأساليب التعليم بهدف تخريج العمال المهرة الذين يمتلكون القُدرة والخبرة العمليَّة للمُساهمة في خطَّة التنمية في مُختلف المجالات.

ثانيا: ويُمكن أنْ تقوم المدرسة بِصِفة غير مُباشرة، أكثر منها مُباشرة، في إنتاج الموارد البشريَّة المؤهلة لمواجهة احتياجات المُجتمع وتلبيتها، والتأكيد على تعليم المهارات الأساسيَّة في المعرفة واللُّغة والعُلوم التطبيقيَّة والاجتماعيَّة، وتحويل الكثير من أعباء تدريب العُمَّال المَهَرة خارج الوظيفة وفي أثنائها، ويتولَّى القيام بذلك قطاعات الصِّناعة والزراعة وغيرها.

مفهوم الجَودة الشاملة وأهمِّيتها في التعليم العالي وإقامة مُجتمع المعرفة:

شهد القرن الحالي تطوُّرات كثيرة في أنظمة التعليم الجامعي سَواء من حيث أهدافه أو مُحتواه أو تقنيَّاته، فقد زاد الإقبال على التعليم العالي وزاد اهتمام المُجتمع به ودوره في عمليَّات التنمية، وقد وضعت هذه التطوُّرات الجامعات أمام تحدِّيات وضغوط أهمها زيادة عدد الطلبة الدَّراسين فيها، ومن ثم زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس. ويُمثِّل اتِّجاه الجَودة الشاملة اتِّجاهًا إداريًّا حديثًا ارتبط بالتغيُّرات المُعاصرة وخاصَّة التغيُّرات المعرفيَّة والاقتصاديَّة، ويهدف إلى رفع مُستوى أداء المؤسسات التعليميَّة.

ويُشير مفهوم الجَودة الشَّاملة إلى «مجموعة المعايير والإجراءات التي يهدف تبنِّيها وتنفيذها إلى تحقيق أقصى درجة من الأهداف المُتوخَّاة للمؤسسة والتحسين المُتواصل في الأداء والمنهج وفقًا للأغراض المطلوبة والمواصفات المنشودة بأفضل طرق وأقل جُهد وتكلفة مُمكنين»[1].

كما تعني الجَودة «جميع الأنشطة التي يبذلها مجموعة الأفراد المسؤولين

(1) حسن حسين البيلاوي وآخرون، **الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد والتطبيقات**، ط3، 2010م، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن، ص12.

عن تسيير شؤون المؤسسة، وتشمل التخطيط والتنفيذ والمُتابعة والتقويم، أو بِعبارة أُخرى: هي عمليَّة التنسيق التي تتمّ داخل المؤسسة بغرض التغلُّب على ما فيها من مشكلات والمُساهمة بشكل مُباشر في تحقيق النتائج المرجوَّة، وبالتالي فهي عمليَّة مُستمرَّة لتحسين الجَودة والمُحافظة عليها»[1].

وبناءً على هذه التعريفات يُمكن تحديد مفهوم الجَودة الشاملة على أنَّها «مجموعة من المعايير والخصائص الواجب توافرها في جميع عناصر العمليَّة التعليميَّة في المؤسسة التربويَّة وذلك فيما يتعلَّق منها بالمدخلات والعمليَّات والمخرجات التي من شأنها تحقيق الأهداف المطلوبة للفرد والمؤسسة والمُجتمع المحلِّي وَفْقًا للإمكانات الماديَّة والبشريَّة»[2].

إنَّ تطبيق نظام الجَودة الشاملة في التعليم يُمكن أعضاء المؤسسة التعليميَّة من تحقيق جَودة المخرجات التعليميَّة التي هي أداة التنمية والتقدُّم وتكاملها معرفيًّا ومهاريًّا واجتماعيًّا، ومن الوفاء باحتياجات المُجتمع من الكوادر المُتخصِّصة القادرة على المُنافسة. وقد حدَّد كل من (Reid) ريد وشو (Show) صفات الجَودة في العمليَّة التعليميَّة كما يلي[3]:

أ - أنْ يكون المنهج الدراسي مُناسبًا لحاجات الكلِّيَّة أو الجامعة واهتمامات وأهداف المُجتمع.

ب - نظام تقويم تربوي يقيس بدقة ويُحدِّد نواتج التعليم في صُورة أهداف تعليميَّة سلوكيَّة واضحة تُعبِّر عن قدرة الطالب بعد مروره في خبرة تعليميَّة ومَدَى اكتسابه للمعلومات والمعارف والمهارات والقُدرة على تطبيقها.

ج - نسبة احتفاظ عالية ونسبة تسرُّب مُنخفضة.

د - نِسبة نجاح عالية أكثر من تلك التي تحرزها مُقرّرات مُرادفة، بنوعيَّة أقل جودةً.

---

(1) صالح عليمات، **إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية**، مرجع سابق، ص94.

(2) المرجع السابق نفسه، ص95.

(3) انظر: حسن حسين البيلاوي، **الجودة الشاملة في التعليم**، مرجع سابق، ص14.

وقد أصبح تطبيق الجَودة الشاملة في التعليم مطلبًا ملحًّا من أجل التفاعل والتعامل بكفاءة مع مُتغيّرات عصر يتَّسم بالتسارع المعرفي والتكنولوجي، وتتزايد فيه أوجه الصِّراع والمُنافسة بين الأفراد والجماعات والمؤسسات، والأخذ بنظام الجَودة في مؤسسات التعليم العالي مسؤولية جماعيَّة تفرض على كُلّ فرد مسؤولية تحسين أدائه ورفع مُستواه إلى أقصى درجة مُمكنة تسمح بها قُدراته وإمكانيَّاته؛ بحيث يُسهم في نِهاية المطاف إلى تحقيق أهداف المؤسسة بأقصى درجة من الكفاءة والفعالية ومن ثمَّ يُمكن القول إنَّ الجَودة وسيلة لا غاية... يُحدّد في ضوئها مَدَى قُدرة المؤسسة على تحويل أهدافها إلى واقع عملي وطموحاتها إلى شيء محسوس بعد أنْ كان حلمًا[1].

وقد حَرصت المُجتمعات العربيَّة والإسلاميَّة والعالميَّة على توفير التعليم العالي، فكان إنشاء العديد من الجامعات والكلِّيات والمعاهد العُليا لتلبية الطلب المُتزايد على التعليم. ولذلك حظي التعليم العالي برعاية المسؤولين واهتمام الباحثين، وتطلّع المُهتمين؛ لأنَّه يُمثِّل قضيَّة حيويَّة ذات عَلاقة وثيقة بتنمية الموارد البشريَّة، فهو المصدر الأساسي لإعداد الكفاءات المهنيَّة والبحثيَّة والقياديَّة في المُجتمع.

ولما كانت الجامعات قد اتَّجهت إلى تطبيق الجَودة الشاملة في مخرجاتها، فلا بدَّ أنْ يواكب ذلك التركيز على اختيار وإعداد الأُستاذ الجامعي أكاديميًّا وتربويًّا بهدف رفع كفاءة الدراسات الجامعيَّة والعُليا حتى يُمكن للجامعات أداء رسالتها في تطوير المُجتمع[2].

الأُستاذ الجامعي ودوره في تكوين مُجتمع المعرفة:

إنَّ نجاح العمليَّة التعليميَّة في الجامعة، وتعزيز قُدرتها على تحقيق أهدافها في التدريس والبحث العلمي وخدمة المُجتمع، يعتمد بالدَّرجة الأُولى

(1) انظر: حسن حسين البيلاوي، **الجودة الشاملة في التعليم**، مرجع سابق، ص15.

(2) انظر: عزت عبد الموجود، التعليم العالي وإعداد هيئة التدريس، **المجلة العربية للتربية**، المجلد الثاني، العدد الثاني، 1982م، ص55-56.

على كفاءة أعضاء هيئة التدريس فيها. كما يعتمد -أيضًا- على توفُّر الإمكانيَّات الماديَّة والإداريَّة اللَّازمة. إنَّ من أبرز أسباب تحقيق الجَودة في التعليم الجامعي جَودة عضو هيئة التدريس الذي يُعد من أهم عناصر العمليَّة التعليميَّة، والذي بتميُّزه وجودته نضمن مُخرجات تعليميَّة جيِّدة، في عناصر المنظومة التعليميَّة الأُخرى، فجودة التعليم العالي تنطلق أساسًا من جَودة أعضاء هيئة التدريس. وقد أكَّدت العديد من الدِّراسات والبُحوث العلميَّة أنَّ مُعظم المُشكلات والتحدِّيات التي تشهدها الجامعات ومؤسسات التعليم العالي يُمكن تفسيرها في ضوء ضعف الاهتمام بعضو هيئة التدريس، وقلَّة اهتمام الجامعات بتنميته مهنيًّا بصُورة مُستمرَّة؛ حيث أظهرت إحدى الدراسات أنَّ ضعف الاهتمام بالمُستوى العِلْمي لعضو هيئة التدريس وبنموِّه الوظيفي ينعكس سلبًا على المؤسسة الجامعيَّة نفسها[1].

كما أكَّدت دراسة أُخرى أنَّه إذا ما صلح عضو هيئة التدريس صلحت الجامعة، وإنَّ اختيار عضو هيئة التدريس وإعداده وتمكينه من أكثر العمليات أهمِّيَّة في تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها[2].

وبناءً عليه يتَّضح لنا أنَّ الحرص على التكوين الشامل لعضو هيئة التدريس، والذي يرتكز على الإعداد التخصُّصي في أحد فروع العِلْم، والإعداد التربوي في العُلوم التربويَّة، ومن ثمَّ التزوُّد بآخر المُستجدَّات العِلْميَّة والتكنولوجيَّة من خِلال برامج تدريبيَّة مُتطوِّرة، تُساعد الجامعات في تحقيق أهدافها والرسالة المُحدّدة لها. ويرى الباحث أنَّ جَودة الأُستاذ الجامعي يُمكن تحقيقها في: التدريس، البحث العِلْمي، والتطوُّر والتحديث ومُتابعة ما يستجد دائمًا، بِمَا يُسدي خدمة للمُجتمع جد كبيرة.

(1) مكتب اليونيسكو الإقليمي في الدول العربيَّة: عضو هيئة التدريس في الجامعات العربيَّة، أوضاعه وقضاياه، المؤتمر الثالث للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي، بغداد 1985م، ص25.

(2) تيم حسن أحمد، «عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، اختياره وإعداده وتطويره» في ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربيَّة، الرياض، جامعة الملك سعود، 1983م، ص15.

«ويقصد بجَودة عُضو هيئة التدريس الجامعي تأهيله العِلْمي، الأمر الذي يُسهم حقًّا في إثراء العَمَليَّة التعليمية وفق الفلسفة التربوية التي يرسمها المُجتمع»[1].

وفي الجامعات العربيَّة ما يزال الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس دون المُستوى المطلوب للوصول إلى الجَودة في التعليم الجامعي. وقد بادرت بعض الجامعات المصرية منذ مُنتصف السبعينيَّات بتقديم برامج تدريسيَّة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات. وقد تمَّ تعديل قانون الجامعات المصريَّة لينصّ على ضرورة اشتراك المُعيدين والمُدرِّسين المُساعدين في دورة تدريبيَّة على طرق التدريس بالجامعات قبل أنْ يتم تعيينهم أعضاء هيئة تدريس بالجامعة[2].

إنَّ مسؤولية عضو هيئة التدريس الجامعي المهنيَّة المُتجدِّدة في القرن الواحد والعشرين تدور حول فكرة مِحوريَّة وهي أنْ يحول الأُستاذ الجامعي إلى مُتعلِّم دائم التعلُّم؛ بحيث يكون قادرًا على مُمارسة عمله بكفاءة وفعالية وينمو نموًّا مهنيًّا ذاتيًّا في مجال عمله لتحسين أدائه باستمرار، ويتحوَّل إلى موجِّه ومُرشد لطلَّابه، بالإضافة إلى مُمارسة البحث العِلْمي والمُشاركة مع زملائه في إنتاج المعرفة، وحلّ مشكلات المُجتمع، والتجديد المُستمر من خِلال الدراسة والاطِّلاع. وتُعدّ التنمية المهنية المُستمرّة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي أثناء الخدمة من أهمّ التحدِّيات التي تواجه الجامعات في كُلّ أنحاء العالم وخاصَّة الدول النامية.

وإذا نظرنا إلى كيفيَّة اختيار أعضاء هيئة التدريس للالتحاق بالتعليم الجامعي، فلا نجد معايير ثابتة وموحدة في مُعظم الجامعات؛ حيث ما يزال القَبول للتدريس بالجامعات يتمّ على أساس مهارات البحث دون النظر إلى مَدَى توفُّر مهارات التدريس فيمن يرغب في التدريس الجامعي. والحقيقة أنَّ مهارات

(1) صالح ناصر عليمات، **إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية**، مرجع سابق، 2004م، ص113.

(2) انظر: عزت عبد الموجود، **التعليم العالي وإعداد عضو هيئة التدريس**، مرجع سابق، ص70-71.

التدريس تختلف عن مَهَارات البحث العِلْمي؛ لأنَّ الأُولى تتعلَّق بالتعامل مع البشر، في حين تتعلَّق الثانية بالتفاعل مع الأشياء، ولذلك لا يُمكن استعمال مُصطلحي التدريس والبحث العِلْمي استعمالًا تبادليًّا. فعندما تُقدِّم المؤسسات التعليميَّة برنامجًا لإعداد باحثين، فإنَّ ذلك لا يؤدي إلى إعداد مدرسين والعكس صحيح، ومن الأهمِّيَّة بمكان مُراعاة التوازن بين الجهود الموجهة للتدريب على التدريس والجُهود الموجَّهة للتدريب على البحث العِلْمي[1].

ويُعدّ التعليم مهنة مثل الطِّب والقضاء وغيرها تتطلَّب معايير وخصائص معروفة، وكفايات عِلْميَّة وفنِّية، ودستورًا أخلاقيًّا لمهنة التعليم. إن اعتبار التعليم مهنة يتطلَّب وضع مواصفات ومعايير لاختيار وإعداد وتأهيل الأُستاذ الجامعي من جِهة، وبناء معايير وأدوات لاختيار المُعلِّمين عند توظيفهم وترخيص مُزاولتهم لمهنة التدريس من جِهة أُخرى. كما يتطلَّب الأمر ضَمان استمرار النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.

ونظرًا لأهمِّيَّة النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات في مجال عَمَلهم الجامعي وهي التدريس، والبحث العِلْمي وخدمة المُجتمع. فقد تنبَّه العديد من الجامعات عربيًّا وعالميًّا إلى هذا الأمر، وبادرت بإنشاء مراكز داخل الجامعات لرعاية النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس فيها[2].

وهُناك وجهات نظر ودراسات كثيرة أشارت إلى الأسباب والدواعي التي تجعل الجامعات تهتم بموضوع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس منها ما يلي[3]:

---

(1) انظر: عزت عبد الموجود، **التعليم العالي وإعداد هيئة التدريس**، مرجع سابق، ص68.

(2) أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقيَّة في مجالي التدريس والبحث العلمي، إعداد الطالب جمال فواز العمري، إشراف الأُستاذة الدكتورة صالحة سنقر، مجلة **جامعة دمشق**، المجلد: 25، العدد: 3-4، 2009م، ص535.

(3) انظر:

أ - نور الدِّين محمد عبد الجواد، معايير تمهين التعليم، مجلة **رسالة الخليج العربي**، العدد 39، مكتب التربية العربية لدول الخليج العربي، 1990م، ص23.

1 - أنّ حاجة عضو هيئة التدريس ماسّةٌ للعمل المُستمر في مُراجعة المناهج: (الأهداف- المُحتوى- طُرق التدريس- الوسائل- الأنشطة- التقويم) لتعديلها نحو الأفضل والمُساهمة الفعالة في التنمية البشريَّة على مُستوى المنهج والتدريس وكذلك ظُهور تقنيَّات جديدة للتدريس.

2 - أنّ اعتبار التدريس الجامعي مهنة تتطلَّب إعداداً واستعداداً مُسبقاً.

3 - أنّ الحاجة شديدة إلى ترشيد العَلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب، وهذا يتطلَّب من عضو هيئة التدريس الرجوع للدراسات التربوية لمعرفة كيفيَّة التعامل مع الفئة العمرية لطُلَّاب الجامعة، وهذا يتطلَّب إعادة لصياغة الأهداف التربوية وطُرق التدريس... إلخ.

4 - أنّ ارتفاع عدد الطُّلَّاب في الجامعات مع نقص أعداد هيئة التدريس في الدُّول النامية، أمرٌ تحتاج معه الجامعات إلى العمل على الاستفادة المُثلى من أعضاء هيئة التدريس.

5 - أنّ تنوُّع مهام عضو هيئة التدريس الجامعي من التدريس والقيام بالبحوث العِلْميَّة وخدمة المُجتمع وإجراء الامتحانات ومُراقبة سيرها، تتطلَّب الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتِّصال والمُشاركة في عقد الندوات والمؤتمرات داخل الجامعة وخارجها. ورعاية الطُّلَّاب فكريًّا وأكاديميًّا.

6 - أنّ حاجة أعضاء هيئة التدريس مُلحّة إلى الحافز المهني الذي يُمكِّنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم في ضوء وظائف الجامعة الأمر الذي يُمكِّنهم من التكيُّف الأمثل مع بيئتهم المهنيَّة.

ب - بدر الأعبري، الإعداد والتأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس في أثناء الخدمة في جامعة صنعاء، مجلة **دراسات تربوية**، المجلد التاسع (65)، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، 1994م، ص116.

ج - أحمد الخطيب، **الإدارة الجامعية الحديثة**، دار حمادة، جامعة إربد، 2001م، ص249.

7 - أنّه يعدّ التدريس الجامعي عِلْمًا له أُصوله وقواعده ويُمكن مُلاحظته، كما يعدّ مهنة يجب أنْ تتوافر فيها السِّمات الخاصَّة بالمِهن الأُخرى مثل الطِّب والهندسة، وذلك من حيث كَوْنه يتطلَّب مهارات قائمة على المعرفة النظريَّة، كما يتطلَّب تدريبًا وتعليمًا عاليًا للربط بين النظريَّة والتطبيق.

8 - أنّ تعدّد وظائف الجامعة بحيث لم تَعُد تقتصر على وظيفة التدريس، والمُحافظة على التراث الثقافي للمُجتمع، بل شهدت تغيُّرات جَذْرية في مقاصدها وطبيعة أعمالها، وقد انعكس هذا في رسالتها ورؤاها واستراتيجياتها الجديدة في تطبيق نظام الجَودة الشاملة وصولًا إلى مُجتمع المعرفة.

وظيفة وكفاءة الجامعات ودورها في إقامة مجتمع المعرفة:

شهد القرن الحادي والعشرون تطوُّرات كثيرة في تنظيم التعليم الجامعي سواء من حيث أهدافه أو محتواه أو تقنياته. ومن أهم العوامل التي أدَّت إلى هذه التطوُّرات زيادة عدد الطُّلَّاب، والانفجار المعرفي، والنمو السكاني، وتطوُّر النظريَّة والبحث التربوي في مجال سيكولوجية التعليم والتدريس. من هُنا فقد واجهت الجامعات مشكلة التكيُّف مع الضغوط وخاصَّة الطلب على التعليم الجامعي وهي تزداد بمعدلات أكبر كثيرًا من معدلات زيادة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

إنَّ جامعة اليوم هي جامعة المُجتمع تعيش من أجله وتعمل على رفاهيته، وهي مركز إشباع ثقافي وعقلي مُستمر تُعبِّر عن المجتمع التي تعمل فيه وتَسْعى لتحقيق التحوُّل والحُرِّية والتميُّز في مخرجاتها على أساس تطوير البحث العِلْمي وأساليب التدريس والتركيز على الجَودة في الإدارة الجامعيَّة[1].

(1) انظر: عبد السلام الجقندي، دور الجامعات في تنمية المجتمعات الإسلاميَّة، مجلة **اتحاد جامعات العالم الإسلامي**، العدد: 6، 2008م، الإيسيسكو الرباط، ص9-16.

إنَّ من أهم وظائف الجامعات القيام ببناء وإنتاج المعرفة الجديدة التي تقود التنمية المُستمرَّة الشاملة في المُجتمع، وتقود إلى تنمية قادة الفكر، وقادة السياسة والاقتصاد والاجتماع، ورؤساء الشركات اللازمين للمُستقبل، والمُعلمين الأكفاء، والفلاسفة الذين يثمرون حركة الفكر المُستنير بالحوار والنِّقاش البناء الذي يؤدي إلى الحفاظ على ثوابت المُجتمع التي تحفظ له شخصيَّته وهُويّته من جانب وإلى إنتاج المُتغيّرات التي تحفظ له تكامله ووحدته وتدفعه إلى التنمية الشاملة في جميع المجالات من جانب آخر.

وتتَّجه السياسات التعليميَّة في الوقت الحاضر نحو التعليم المُستمر والتعلَّم مَدَى الحياة ومُجتمع المعرفة.

وهذا الاتِّجاه يتطلَّب من إدارة الجودة الشاملة للتعليم العالي ما يلي:

1 - إعادة النظر في تنظيم الجامعات بحيث يسمح بالتناوب بين الدِّراسة والعمل، والانتقال من النظام الخطِّي إلى النظام الرقمي.

2 - تنويع المناهج والبرامج والتخصُّصات والمقررات بهدف توفير الفرص المُتنوِّعة لمواجهة الفُروق الفرديَّة بمُختلف المجموعات الطلابيَّة، لتمكينهم من المُساهمة في العمل والإنتاج في مؤسسات المُجتمع.

3 - تحسين جَودة المدخلات والعمليَّات والمخرجات واستثمار تكنولوجيا التعليم والمعلومات والاتِّصالات في ذلك[1].

وتظهر كفاءة أي نظام تعليمي في مَقْدرته على تحقيق أهدافه بأقل التكاليف وحسن الاستفادة من الإمكانيات المُتاحة، ويرتبط أداء الجامعات بقدر ما يتوفَّر لها من موارد مالية إضافيَّة من القِطَاعين الخاصَّ والعامَّ، والجهات المُهتمَّة بالتعليم العالي، وبتقويم كفاءة وفاعليَّة الأداء الإداري

(1) انظر: التعليم في دول جنوب شرق آسيا، مركز المعلومات والتوثيق بوزارة التربية والتعليم بدولة البحرين، إعداد وترجمة فائقة سعيد الصالح، سلسلة نظم التعليم في العالم 2، 1990م.

والأكاديمي للجامعات وهُناك عدد من المعايير التي يُمكن استخدامها لتحقيق ذلك، ومنها[1]:

1 - نِسبة عدد الخرِّيجين إلى عدد الطلبة الكُلِّي في الجامعات، فكلَّما زادت هذه النسبة من سنة إلى أُخرى كان أداء الجامعات في تقدُّم وتحسّن.

2 - مُعدَّلات توظيف الخرِّيجين؛ (أي: مَدَى ارتباط المُخرجات بسوق العمل).

3 - الاستخدام الجيِّد لمرافق وموارد الجامعات من حيث عدد مرات استخدام الوحدات الدراسيَّة يوميًّا وأُسبوعيًّا، والعبء الدراسي لعضو هيئة التدريس، وعدد الأبحاث السنويَّة التي يجريها العضو وعَلاقتها بالتنمية وحلّ مشكلات المُجتمع.

4 - انخفاض نسبة التكاليف الإداريَّة المُباشرة وغير المُباشرة إلى التكاليف الكُلِّيَّة.

5 - تحقيق وفورات الحجم الاقتصادي الكبير ويتمثَّل ذلك من خِلال تناقص مُتوسط الكلفة الجامعيَّة للطالب (اقتصاديَّات التعليم).

6 - تأثير مُخرجات الجامعة في استثمارات القطاعات الاقتصادية كالصِّناعة والزِّراعة والصِّحَّة والتعليم والطاقة والمواصلات وغيرها.

إذا لم تقم الجامعة بمُخاطبة المُستقبل، وإعداد الأفراد للعيش فيه عن طريق مراجعة ما تُقدِّمه من برامج وتخصُّصات وتطوير في برامجها ورسالتها ورؤيتها وأهدافها لمواكبة التحدِّيات والحاجات المُتجدِّدة للإنسان، إذا لم يكن دورها هكذا؛ فإنَّ كثيرًا من المُتعلِّمين سيتركون التعليم الجامعي أو سيواجهون صَدْمة المُستقبل future shock عندما يكتشفون أنَّ ما تعلَّموه ليس له عَلاقة بالحياة وأنَّه غير قابل للتطبيق[2]، ومن خِلال هذا الواقع ونتيجة للضغط

(1) انظر: مليحان معيض الثبيتي، الجامعات (نشأتها، مفهومها وظائفها)، دراسة وصفيَّة تحليلية، **المجلة التربوية**، المجلد 14، العدد: 54، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، 2000م، ص208-236.

(2) K. Ohwuke, The university and national development «in fuel sarruf. Ed, the university and the men tomorrow», Beirut, 1967, pp.47-63.

الاجتماعي، بدأت الجامعات تعترف بهُبوط مُستوى أدائها في وظائفها الثلاث: التدريس، والبحث العِلْمي، وخدمة المُجتمع، وتُنادي بضرورة الارتقاء بمُستوى المُدرِّس الجامعي من حيث الاختيار والإعداد والتدريب قبل أنْ ينضم إلى الجامعة ووضع البرامج والأساليب اللَّازمة لتحقيق ذلك[1].

اهتمام الجامعات بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

أصبح الإقبال على التعليم الجامعي بدرجة غير مَسْبوقة، ونتج عن ذلك الحاجة إلى أعضاء هيئة التدريس بشكل يتناسب مع نمو الجامعات وانتشارها أُفقيًّا. ومع الأخذ بمبدأ الجَودة الشاملة في التعليم الجامعي، برزت مسألة انتقاء أفضل العناصر لأداء مهمَّات البحث والتدريس والإشراف على تعليم الطَّلَبة، وتدريسهم على أحدث النظريَّات في علم التدريس والبحث العلمي وتكنولوجيا التعليم بالشكل الذي يؤهِّلهم للاضطلاع بتلك المُهِمَّات بالنوعيَّة المطلوبة وتحفيزهم على الاستمرار في المهنة.

لقد أصبح موضوع الكفايات العِلميَّة والتربويَّة اللازمة لعضو هيئة التدريس الجامعي هاجس القائمين على المؤسَّسات التربوية في كل المُجتمعات التي تطرح فيها هذه الإشكالية بقُوَّة، ممَّا حدا بعضهم أنْ يبحث عن الأساليب الكفيلة بضمان المُستوى الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وتوفير الكفايات التدريسية الضروريَّة خاصَّة لدى من يلتحقون منهم حديثاً بالمِهْنة.

وفي هذا الاتِّجاه، أنشئ بجامعة عين شمس عام 1997م مركز لتطوير التعليم الجامعي بهدف تطوير طُرق التدريس واستخدام الوسائل التعليميَّة المُختلفة وعلى بناء أدوات التعليم. وفي ضوء تنامي النظريَّات السيكولوجيَّة الحديثة، والعرفانيَّة منها على وجه الخُصوص، أصبح دور الأُستاذ توجيه الطالب ومُساعدته على بناء معارفه والتكفُّل بذاته وتقاسم المسؤوليَّة مع عضو هيئة التدريس في التحصيل والنمو الأكاديمي، إنَّ الفلسفة الموجهة للنشاط

(1) انظر: عزت عبد الموجود، مرجع سابق، ص19.

الأكاديمي تضع الطالب في بؤرة اهتمامها وذلك بتحفيزه وتشجيعه على النشاط الذاتي وتركيز جُهوده على حلِّ مشكلات من خِلالها وعَبْرها تنبثق لديه الحاجة إلى المعارف والبحث عنها من مصادر مُتعدِّدة لعلّ أهمّها عضو هيئة التدريس الذي يستجيب لمُتطلّبات التعليم لَدَى الطُّلَّاب، بوضع خبرته وكفايته العلمية تحت تصرُّفهم[1].

وتتنوَّع البرامج التنمويَّة المهنيَّة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وَفْق وظائف الجامعة إلى ما يلي:

1 - برامج التنمية في مجال التدريس وتَسْعى إلى تحقيق الجوانب الآتية:

أ - التنمية البشريَّة على مُستوى المنهج والتدريس الجامعي.

ب - تقديم الطُّرق الجديدة في التعليم (دور المُتعلِّمين- مداخل حلّ المشكلات... إلخ) والتعرُّف على الإفادة منها في التدريس الجامعي.

ج - مُراجعة المناهج (بما فيها الأهداف والمُحتوى والطرق والوسائل والتقديم).

د - الاطلاع على استراتيجيَّة العمل الجامعي وأهدافه ونظمه وتحويلها إلى برنامج عمل وَفْق خطط مدروسة.

هـ - الوقوف على أخلاقيَّات مهنة التدريس الجامعي والعمل على مُمارستها عمليًّا.

و - المعرفة بخصائص نفسيَّة الطالب الجامعي وسُلوكيَّاته وطموحاته عمليًّا في الجامعة[2].

---

(1) انظر: **المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس (2005م) دليل الجودة الشاملة للتعليم العالي في الوطن العربي**، إعداد: محمد بن فاطمة، نور الدين ساسي، جامعة تونس، ص29-31.

(2) Brigitte Berendt, Staff development in the federal republic of Germany. Freie university, Berlin, 1989, pp.13-14.

2 - برامج التنمية في مجال البحث العلمي:

تهدف هذه البرامج إلى التمكين الأكاديمي المهني لعضو هيئة التدريس في مجال البحث العِلْمي، والمُحافظة على الجَودة في الأبحاث العِلْميَّة، وذلك بتحرِّي الدِّقة والموضوعيَّة والتمكين من مَهَارات البحث. ونُلاحظ تركيز الكثير من الجامعات على الاهتمام بالتدريس أكثر من اهتمامها بإعداد وتدريب وتنمية القِوَى البشريَّة على البحث العِلْمي الجيِّد. ويغلب على أعضاء هيئة التدريس الاهتمام بالبحوث الفرديَّة في الوقت الذي تتطلَّب بعض المشكلات الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة القيام ببحوث جماعيَّة (فرق بحث) تُسهم بفعالية في إثراء المعرفة وتطوير العلوم وتغذية المناهج والمُحتوى، وإيجاد حُلول مُناسبة لمُشكلات وقضايا التغيُّر الثقافي والاجتماعي والسياسي في المُجتمع[1].

وتَسْعى هذه البرامج إلى:

أ - تعريف المُشاركين بالبحوث التي تقوم بها الجامعة.

ب - تزويد الباحثين بالتغذية الراجعة اللَّازمة لتوجيه البُحوث في مسارها الصحيح وَفْق حاجات المُجتمع.

ج - تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الرزمة الإحصائية (SAS) في الحاسب الآلي وكيفيَّة إدخال البيانات الإحصائيَّة وتحليل النتائج.

د - التنمية المعرفية لمهارات البحث العلمي عن طريق إنشاء مراكز للبحث العِلْمي بالجامعات.

هـ - تقويم دور البحث العلمي وأهمِّيَّته على أنَّه أحد المهام الرئيسة لعضو هيئة التدريس.

و - طُرق تقويم البُحوث وتدعيمها[2].

---

(1) H. Perkins, M. Defining the true function of the university, A-Question of freedom versus control, change U.S.A., Vol. 16, July August 1984, p.20.

(2) انظر: محمد الخوالدة، **برنامج تهيئة هيئة التدريس الجدد في جامعة اليرموك، ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، الشبكة العربية =**

3 - برامج التنمية المهنيَّة في مجال خدمة المُجتمع:

تُعدّ برامج التنمية المِهنيَّة في مجال التدريس والبحث العلمي أساسًا لخدمة المُجتمع؛ لأنَّ نتائجها ترتبط بتنمية المُجتمع وحلّ مشكلاته ويحتاج البحاث إلى المعارف الآتية:

أ - معرفة طرق الاستشارات العِلْميَّة.

ب - معرفة طرق مُخاطبة الجُمهور والتواصل معه في المُناسبات المُختلفة (التوعية المُجتمعيَّة/ التثقيف/ التعليم).

ج - تعرُّفُ حاجات البيئة الاجتماعيَّة التي تقع فيها المؤسسة.

د - تنمية القُدرة على الحِوار والنِّقاش العام والجماهيري.

هـ - معرفة الجوانب التطبيقيَّة والمشاريع التنمويَّة التي يحتاجها المُجتمع للتحوُّل من التخلُّف إلى التقدُّم[1].

أساليب التنمية المهنيَّة:

1 - الأساليب المباشرة ويتم التخطيط لها على أساس تقدير القائمين على برامج التنمية المهنية لحاجات أعضاء هيئة التدريس ومن بينها:

أ - ورش العمل المُتعدِّدة.

ب - البُحوث التحليليَّة الميدانيَّة.

ج - خدمة قضايا المُجتمع.

د - التعاون في المشروعات المُشتركة لخدمة التنمية.

هـ - الدِّراسات الذاتيَّة[2].

= للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، عمان 1994م، ص3-6.

(1) انظر: محمد بشير حداد، **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي**، ط 6-1، 2004م، عالم الكتب، القاهرة، ص64.

(2) Brigitte, Berendt, Staff Development, op.cit, pp.17-18.

و - حلقات النِّقاش بهدف عِلاج بعض الظواهر الاجتماعيَّة.

ز - المُمارسات الموجَّهة.

ح - البعثات التدريبيَّة، والتبادل العلمي مع الجامعات[1].

ط - الكمبيوتر والأفلام التعليميَّة.

وتعتمد الأساليب المُباشرة على بعض الأُسس المُساعدة التي ينبغي الاهتمام بها قبل تنفيذ البرامج وأثناءها، وتتمثَّل في قواعد المعلومات وأنظمة الفاكسميلي، وخدمات التصوير والطباعة، وخدمات الفيديو المُتفاعل أو التخاطبي وكذلك المعامل اللُّغوية والمُختبرات المُجهَّزة[2].

كما أنَّ للمكتبات دوراً مهمّاً في مُساعدة أعضاء هيئة التدريس على أداء مَهَامّهم بما يتمشَّى مع التطوُّر العِلْمي، بتوفير المراجع والكتب والدوريات باللُّغة العربيَّة واللُّغات الحيَّة الأُخرى مثل الإنجليزيَّة والفرنسيَّة وغيرها. وذلك بأنْ تقوم الجامعة بتمكينهم من المُشاركة في المؤتمرات العِلْميَّة المُتخصِّصة على المُستوى المَحلِّي والإقليمي لما توفّره من خبرات ومعارف جديدة، وتشجيعهم على المُشاركة بالبحوث في هذه المؤتمرات[3].

2 - الأساليب غير المباشرة:

وفي مجال البحث العملي يُمكن تنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي من خِلال:

- توثيق عَلاقة الجامعات بمؤسَّسات المُجتمع الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة التي

---

(1) انظر: سلامة طناش ومروان غرايبة، **تجربة الجامعة الأردنية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، ورشة عمل تجارب الجامعات العربيَّة في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الشبكة العربيَّة للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية**، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، 1994م، ص17.

(2) انظر: محمد بشير حداد، **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي**، مرجع سابق، ص65-68.

(3) Ruth. H. Miller and Scott, H. Devis, Support Staff Involvement in Library Planning: A Staff Development, Activity, (Indian) University: U.S., 1990, pp.28.

تستفيد من نتائج البحث العِلْمي في مشاريعها التنموية وبذلك تُسهم في تمويل البحوث والدراسات.

- أنْ تعمل الجامعات على نَشْر أبحاث أعضاء هيئة التدريس في مجلَّات عِلْميَّة مُحكمة تحكيمًا علميًّا دقيقًا، مع تشجيع تبادل البحوث والدراسات والأفكار مع الجامعات الأُخرى[1].
- حسن توزيع الوقت بين الوظائف المُتعدِّدة لعضو هيئة التدريس، وذلك بالعمل على تحسين المُناخ العِلْمي والإداري الذي يبتعد عن الروتين والإجراءات البيروقراطية التي تُعرقل العمل التربوي.
- أن تقوم الجامعات باستضافة أساتذة زائرين وتبادل الزيارات مع الجامعات والمؤسسات العلمية الأُخرى في الداخل والخارج.
- تمكين عضو هيئة التدريس من إيصال نتائج بُحوثه ومُقترحاته للجِهَات المُختصَّة للاستفادة منها في برامج التنمية الشاملة[2].

وتقوم الجامعات بتقويم التنمية المهنيَّة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، باعتبار أنَّ التقويم عُنصر مُهم في العمليَّة التنمويَّة لإدراك مَدَى نجاحها. والتقويم لبرامج التنمية المهنيَّة للهيئة التدريسيَّة والإداريَّة أمر بالغ الأهمِّيَّة باعتباره وسيلة لتحديد الأهداف وتحديد الأولويَّات واختيار القائمين عليها، وانتقاء الأساليب الأفضل، ولذلك تهتم مُعظم الجامعات بتقويم برامجها للحُصول على تغذية راجعة تُفيد في تخطيط برامج التنمية المِهَنية مُستقبلًا. ومرحلة التقويم جُزء مُهم في كُلّ البرامج التنمويَّة للكشف بدقَّة وصِدْق

(1) انظر: محمد عبد العليم مرسي، **ترشيد جهود أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، وقائع الندوة الفكرية لرؤساء ومديري الجامعات في دول الخليج العربي**، جامعة الملك عبد العزيز، جدة 1405هـ/ 1985م، ص269.

(2) انظر: محمود أحمد المساد، **المشكلات التي تعوق عضو هيئة التدريس الجامعي عن تأدية وظائفه في كل من الأردن وجمهوريَّة مصر العربيَّة والمَمْلكة المتحدة والولايات المتحدة الأميركيَّة**، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس، 1411هـ/ 1991م، ص331.

وموضوعيَّة لمعرفة مدى تحقيق الأهداف، وصِحَّة الخطط المُنفذة لها، والصِّلة بين التقويم والمُتابعة صلة تكامليَّة وتهدف عمليَّة التقويم إلى[1]:

1 - تعرُّف ما تمَّ إنجازه من الخطة، وما تحقَّق من أهدافها.

2 - قياس مدى صلاحية البرامج التنمويَّة وأساليب التنمية المُستخدمة في تنفيذها ومدى مساهمتها في تلبية الاحتياجات التنمويَّة للمُجتمع.

3 - تقدير ما تحقَّق للمُشاركين من كفاءة تمكّنهم من تطوير أدائهم للعمل.

4 - تعرُّف مَدَى مُناسبة المُدَّة الزمنيَّة المُقرَّرة للبرنامج التنموي والالتزام بها وحسن استغلالها.

5 - مَدَى التقيُّد بالاعتمادات الماليَّة المُحدَّدة للإنفاق على العمل التنموي.

وتعمل الجامعات على توفير أعضاء هيئة تدريس مؤهّلين تأهيلًا عاليًا للتدريس الجامعي، يتمتعون بمهارات مُتعدِّدة مثل استراتيجيَّات التدريس والتكنولوجيا التربوية، وتحديث أساليب التعليم التعاوني، وأُسلوب حل المُشكلات، والتدريس عن طريق المُناقشة والحِوار المضبوط لتنمية الاستقلال والاعتماد على الذَّات في التعليم من خِلال الرجوع إلى مراكز ومصادر المعلومات، والسَّعي إلى تمكين الطُّلَّاب كيف يتعلمون بأنفسهم من خِلال شبكات الإنترنت، والأقراص الليزريَّة، والأفلام التعليميَّة، والحاسوب الشخصي ومصادر التعليم... وغيرها... إنَّنا لو علمنا التلاميذ على هذا النحو فسوف ينقلون الخبرة للأجيال القادمة بالأسلوب نفسه[2].

(1) انظر: أحمد الخطيب ورداح الخطيب، **اتجاهات حديثة في التدريب**، الطبعة الأُولى، بدون ناشر، بدون بلد، 1406هـ/ 1986م، ص292.

(2) انظر: **تقرير التقويم الخارجي لكلية التربية والعلوم الإسلامية سلطنة عمان**، جامعة السلطان قابوس، 2 ذو الحجة 1418هـ/ مارس 1998م، ص10-11.

الصُّعوبات التي تعيق الجامعات في تطبيق إدارة الجَودة الشاملة[1]:

1 - صُعوبة القَبول بالتغير من طرف الإداريين، وأعضاء هيئة التدريس.

2 - عدم إجراء دراسات لرصد حاجات أعضاء هيئة التدريس المادِّية والعِلْميَّة والتربويَّة ومُقارنتها بالجامعات المُناظرة.

3 - الاعتقاد السائد لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بأنَّ عملهم يقتصر على التدريس التقليدي وعدم الاتِّجاه نحو البحث العلمي بما يُسهم في التنمية وحلّ مشكلات المُجتمع.

4 - غياب عُنصر المُنافسة المبنيَّة على الجَودة والفاعليَّة في الالتحاق بوظيفة عضو هيئة تدريس، والاكتفاء بالحُصول على شهادة عُليا ((ماجستير أو دكتوراه)) لطلب التعيين في الجامعة.

5 - انتشار ثقافة الجَودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس ما يزال دون المُستوى المطلوب.

6 - انخفاض نِسْبة ما تُخصِّصه الدولة من ميزانيَّات للصَّرْف على البحث العِلْمي والتكنولوجي.

7 - عدم تفرُّغ بعض أعضاء هيئة التدريس لمُهمَّتهم الرئيسة التعليم والتربية، وذلك بسبب الانشغال في الغالب بأعمال أُخرى.

8 - قلَّة توافر كوادر مُدرَّبة ومؤهلة في مجال تطبيق إدارة الجَودة الشاملة.

خاتمة:

إنَّ إعادة صِياغة عَلاقة الإنسان بالمعلومات وبناء المعرفة يتطلَّب مزيدًا من الاهتمام بجَودة التعليم العام والعالي والمهني يرتبط بسوق العمل والإنتاج ويستوعب التكنولوجيا المعاصرة، وكذلك الاهتمام بمحو الأُميَّة المعلوماتيَّة للإنسان عَبْر حركة الصُّعود الفكري والتكنولوجي والاجتماعي.

(1) رافدة عمر الحريري، **القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي**، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن 2010م، ص2007-2009.

وقد تناول البحث الحالي دور التربية في التنمية المُستدامة وبناء مُجتمع المعرفة. وأيضًا دور الجامعات وكفاءتها في إطار الجَودة الشاملة باعتبار أنَّ الجامعات تزوِّد المُجتمع بالعناصر البشريَّة المؤهلة للقيام بدورها في مُجتمع المعرفة. وقد بات من المؤكد أنَّ للتربية دورًا مهمًّا في إطار الارتقاء بشخصيَّة الأفراد وتقدّمهم في السّلم الاجتماعي عن طريق عمليَّات التنشئة الاجتماعيَّة التي تبدأ في مُحيط الأُسرة تليها المدرسة ووسائل الإعلام. وفي هذا الصَّدد قال الأستاذ جون فوراسيتي 1958م وبلد غير مُتقدِّم يعني بلداً غير مُتعلِّم في إشارة إلى الرباط القوي بين التربية والتقدُّم الحضاري، ويضيف أنَّ البحث في التربية هو رأس مال مصير البشريَّة. إنَّ الهدف الأساسي للتربية ومناهجها التعليميَّة يجب أنْ يراعي بكل موضوعيَّة حاجيَّات العدالة الاجتماعيَّة والمُصالحة الوطنيَّة لجعل العِلْم والتجربة يُسهمان أكثر في فَهْم الطفولة والفرد والمُجتمع[1].

إنَّ اكتساب المعرفة هو السبيل الفعال للتنمية الإنسانيَّة في جميع مجالاتها، فالتنمية الإنسانيَّة للبشر جماعات وأفرادًا في اتِّجاه التحوُّل من أوضاع تُعدّ غير مقبولة في سياق حضاري مُعيَّن إلى حالات أرقى من الوجود البشري، وليس من سبيل إلى هذا الارتقاء بالإنسان في سُلَّم الحضارة والتقدُّم إلَّا اكتساب المعرفة وتوظيفها بفعالية ومن ثمَّ يحق القول بأنَّ البشر هم صانعو المعرفة، ولكنهم أيضًا صنيعتها[2].

وقد حاولت هذه الدِّراسة الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما دور التربية مُتمثِّلة في المؤسسات التربويَّة والتعليميَّة في بناء مُجتمع المعرفة ودوره في التنمية المُستدامة؟

وتُعدّ مشكلة التنمية من التحديات المُعاصرة التي تواجهها المُجتمعات

(1) **الجمعية الدولية للتربية الحديثة**، العدد الأول، الحقيقة الجديدة، يناير 1960م، ص5.

(2) انظر: ك ميالاري، **التربية الحديثة والعالم العصري**، المطابع الجامعية الفرنسية، ط1، 1966م، ص42.

النامية في العالَمَيْن العربي والإسلامي والتي من بينها بقاء الأُميَّة واتِّساع أنماطها واتِّساع الهُوَّة الثقافيَّة، ونقص النمو المعرفي وضعف جَودة تكوين رأس المال البشري، كذلك فإن شحّ إنتاج البحث العلمي خاصَّة في المجالات المُتقدِّمة وهِجرة العقول إلى الخارج واستيراد النظريات الجاهزة والنقل الآلي للتكنولوجيا قد أسهم في ذلك.

التوصيات:

1 - القِيام بدراسة تقويميَّة شاملة للأنظمة التربويَّة في الدول النامية بهدف تحديد نِقاط القوَّة ونِقاط الضعف لوضع استراتيجيَّة للإصلاح التربوي الشامل.

2 - الاهتمام بإعادة النظر في التعليم الجامعي والعالي وربطه بالتكنولوجيا والتنمية الاجتماعيَّة والاقتصاديَّة للوصول إلى مُجتمع المعرفة.

3 - نَشْر الوعي بثقافة الجَودة في مُجتمع المعرفة التي ينبغي أن تركز على بناء الإنسان القادر على التعلُّم المُستمر والتقويم الذاتي ولديه القُدرة على تقبُّل التغيير واستحداث طرق وبدائل في مجالات الحياة المُختلفة، والتكيُّف مع مُستجدَّات عَصْر المعرفة.

4 - دعم أساتذة الجامعات ماديًّا ومعنويًّا، وكذلك دعم معلِّمي مراحل التعليم العام لضمان مخرجات تعليميَّة عالية الجَودة تسهم بشكل فعال في بناء مُجتمع المعرفة على أسس سليمة.

5 - العمل على تحديث منظومة التعليم المهني وتوجيه الطلَّاب إليه وتوفير الإمكانات الفنيَّة له لضمان تخريج فنِّيين مهرة يُسهمون في قطاع التنمية بكفاءة وفاعليَّة.