



## دور إدارة المعرفة في إدارة الموقف التعليمي

عبير محمد عبد العزيز سرحان

[Abeer.sarhan@outlook.com](mailto:Abeer.sarhan@outlook.com)

تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها

جامعة أيدين إسطنبول – الجمهورية التركية

### الملخص

يعدّ المعلم المعيار، والرائز الأساس في قياس مدى تقدّم، وتطور المنظومة التعليمية؛ فهو قوامها، ودعامتها؛ إذ يحمل على عاتقه مسؤولية ترجمة أهداف المجتمع وطموحاته.

فلا عجب أن قال – صلى الله عليه وسلم - : " العلماء ورثة الأنبياء " <sup>1</sup>؛ لذا فقد " شغلت قضية إعداد المعلمين ، وإكسابهم الكفايات اللازمة في مجال التدريس مكانا في أولويات الفكر التربوي المعاصر؛ لمواجهة التحديات المحلية والعالمية " . <sup>2</sup>

وإذا كان الاهتمام بتعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها فضيلة؛ فإن إعداد، وتكوين معلمها أمر تفرضه المصلحة الدينية والثقافية والاقتصادية في ظلّ التحديات المعاصرة؛ إذ يعدّ حلقة الوصل بين اللغة العربية بثقافتها، وقيمها، وثقافات أخرى بتعدد متعلميها.

ومن المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال تطوير وتنمية كفايات المعلم، مفهوم إدارة المعرفة الشخصية، الذي يقوم على العلاقة التكاملية بين القاعدة المعرفية وطرق إدارتها؛ لتجويد الأداء في الممارسة التدريسية.

وتعدّ كفاية المعلم في إدارة المعرفة الشخصية أساسية ومتداخلة تجمع بين الوعي المعرفي الديني، والثقافي، والتخصصي... إلخ، وترتقي بالمعرفة إلى التطبيق؛ لذا فهي ترتبط بالتدريس الفعال.

يهدف البحث إلى تشخيص دور إدارة المعرفة الشخصية في تنمية كفايات المعلم في إدارة التدريس، وسبل تطويرها.

**الكلمات المفتاحية: المعرفة، الإدارة، التعليم.**

1- قطعة من حديث شريف، أخرجه أبو داوود ( 3641 )، والترمذي ( 2682 )، وابن ماجه

( 233 )، والدارمي في سننه عن أبي الدرداء مرفوعاً .

2- عياد فؤاد وعوض منير(2006)، أساليب تدريس التكنولوجيا، مطبعة الوراق، غزة



## Knowledge management role in managing educational situation

### Summary

The teacher is the standard and the basis in evaluation of progress and development of the educational system who is its strength and support and bears responsibility of translating the community goals and aspirations.

No wonder that The Prophet (peace and blessings be upon him) says that (scientists are the heirs of the prophets). Therefore, the preparation of teachers and giving them the skills necessary for teaching has a priority in modern education thoughts in order to face the international and local challenges” 1

While the interest in educating Arabic Language for non-Arabic speaking students is a virtue , preparation of teachers of Arabic language for non-Arabic speakers is required by religious , cultural , and economic purposes under the modern challenges which is the link between Arabic language and its culture and value with other cultures.

One of the relatively modern methodologies in development of teacher’s skills is the personal knowledge management which is based upon the integral relationship between the knowledge basis and methods of management to improve the performance in the teaching practice.

The teacher competency in personal knowledge management is basic and overlapping that connects between cognitive, religious, cultural and specialized awareness and upgrade the knowledge into implementation, therefore, it is associated with the active teaching.

This worksheet is intended to diagnose the role of personal knowledge management in developing the teacher skills in teaching management and methods of improvement.

**Keywords:** knowledge, management, education.

---

1- Narrated by al-Tirmidhi (2609) and classed as saheeh by al-Albaani in Saheeh al-Jaami '(1838)

2- Ayad Fouad & Awad Muneer (2206) Teaching Methods of Technology, Al Waraq Print - Gaza

## المقدمة :

يعدّ المعلم المعيار ، والرائز الأساس في قياس مدى تقدّم وتطوّر المنظومة التعليميّة ؛ فهو قوام ودعامة هذه المنظومة ؛ إذ يحمل على عاتقه مسؤوليّة ترجمة أهداف المجتمع وطموحاته .

فلا عجب أن قال النبي - صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - : ( إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ وَأَهْلَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِينَ حَتَّى النَّمْلَةَ فِي جُحْرهَا وَحَتَّى الْحُوتِ لِيُصَلُّوا عَلَى مُعَلِّمِ النَّاسِ الْخَيْرِ ) ، ومن البديهي إذن أن يكون إعداد المعلم وتكوينه من الأولويات التي تعنى بها الأمم ، ولقد شغلت قضية إعداد المعلمين ، وإكسابهم الكفايات اللازمة الفكر التربوي ؛ لتمكينهم من مواجهة التحديات التي تعصف بالمجتمعات عموماً ؛ إذ أصبحت القوة تقاس بمدى استجابة المجتمع للتغيرات المحيطة ، ومدى التصرف بالمعارف وإدارتها .

ومن هنا تصدّرت قضية إعداد المعلمين ، وبرامج تكوينهم قائمة اهتمامات الميدان التربوي ؛ إذ نادى معظم المؤتمرات المتخصصة ، والأبحاث في المجال بضرورة إعادة النظر في محتوى وأسلوب برامج التدريب ؛ لمعالجة مواطن القصور ، وتوفير برامج تأهيل معلمين قادرين على مواجهة موجة التحولات والتغيرات المتسارعة ، التي أفرزتها الثورة التكنولوجية والمعرفية .

ولأنّ المعلم رأس مال وطني ، وجوهر العملية التعليميّة ؛ فلا بدّ من تمكينه وإكسابه الكفايات اللازمة التي تؤهله لممارسة أدواره بفاعليّة ؛ إذ مع تعقّد وتشابك الظروف المحيطة بالعملية التعليميّة ؛ فإنّ المعلم يشكّل الضابط في هذه المنظومة ؛ ممّا يجعل جودة برامج تكوين وتأهيل وتدريب المعلمين على المحك في محتواها وأساليبها وطرائقها ووضع المتدربين أمام تحديات تستتفر معارفهم وتستثمرها ، " فعلى قدر جودة التعليم وملكة المعلم يكون حذق المتعلّم في الصنّاعة وحصول ملكته " ( ابن خلدون ، 1983).

وقد تناول التربويون تعريف الكفاية بالتفصيل ، حتّى أصبح موضع اتفاق في الأدبيات النظرية الأجنبية ، والعربية ؛ فهي مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات ؛ تكوّن الأداء المتوقع إنجازه بفاعليّة ، ويمكن ملاحظة هذا الإنجاز وتقويمه بوسائل الملاحظة المختلفة ، وقد تناولها العلماء المسلمون بالمعنى ذاته ؛ فقد ورد عند ابن جماعة - رحمه الله - وصفا لكفايات المعلم " هو الذي كملت أهليته ، وظهرت مروءته ، وعرفت عفته ، واشتهرت صيانتته ، وكان أحسن تعليماً وأجود تفهيماً " ( ابن جماعة ، 2012 ) .

وإذا كان الاهتمام بتعليم اللّغة العربيّة بغيرها فضيلة ؛ فإنّ إعداد وتكوين معلمي العربيّة للناطقين بغيرها أمر تفرضه المصلحة الدينية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية في ظلّ التحديات المعاصرة ؛ إذ يعدّ حلقة الوصل بين اللّغة العربيّة بثقافتها وقيمها وثقافات أخرى بتعدد متعلميها ؛ وإذ تدعو جُلّ الدراسات والمؤتمرات إلى ضرورة تكوين وإعداد معلمي اللّغة العربيّة للناطقين بغيرها ؛ ليوكبوا تلبية احتياجات المجال بكفايات منهجية تمكنهم من إدارة التدريس .

"ومن منطلق العلاقة الوثيقة بين المعلم ومستواه، والمتعلم وتحصيله، وتنميته المتكاملة، نجد أن الدراسات والبحوث التي تناولت إصلاح مؤسسات إعداد المعلم وتطويرها تنادي بأن أي اتجاهات حديثة أو برامج تطوير في تلك المؤسسات ينبغي أن تدور حول تمكين المعلم من أن يكتسب الكفايات المعرفية الحديثة والمهارية، تمكنه من تخطيط وتوفير الخبرات الموجهة في الموقف التعليمي بالمدرسة لأن المدرسة بأهدافها المتجددة لا بدّ أن تكون هي المحور والأساس الذي تقوم عليه برامج إعداد المعلم العالمي" . (شحاتة ، 2003)

## مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة البحث في أنّ مجال إعداد معلمي اللّغة العربيّة وتدريبهم ، يعاني مواطن قصور كثيرة ، أكّدت عليها جملة من التوصيات التي أوصت بها أحدث المؤتمرات والملتقيات المتخصصة في مجال تعليم اللّغة العربيّة للناطقين بغيرها ( المؤتمر السنوي الحادي عشر لمعهد ابن سينا في فرنسا 2017 ) ، و ( مؤتمر إسطنبول الدوليّ الثاني 2016 ) ، و ( الملتقى العلميّ الأول لتعليم اللّغة العربيّة للناطقين بغيرها في مركز الشيخ زايد في القاهرة 2013 ) ، وجاءت تدعو إلى مراجعة محتوى برامج التكوين والإعداد ، وضبط نوعيتها في ضوء أدبيّات التربية ومتطلبات العصر ومستلزمات التطوير ، وتأهيل معلمي العربيّة للناطقين بغيرها في عصر يتسم بانفجار المعرفة ، ومراعاة حاجته إلى اكتساب كفاية إدارة معارفه الشّخصيّة ؛ ممّا ينعكس على أدائه التّربويّ ، وتتلخص المشكلة في التساؤلات التالية :

- ما دور كفاية إدارة المعرفة الشّخصيّة في تنمية كفايات معلمي العربيّة للناطقين بغيرها في إدارة الموقف التّربويّ ؟

ويندرج تحت هذا السؤال الأسئلة التالية :

- ما العلاقة بين الاحتياجات المعرفيّة لمعلمي العربيّة للناطقين بغيرها وكفاية إدارة المعرفة الشّخصيّة ؟
- ما مهارات إدارة المعرفة في الموقف التّربويّ لمعلمي العربيّة للناطقين بغيرها ؟
- ما دور كفاية إدارة المعرفة الشّخصيّة في تحقيق جودة الدّرس اللّغويّ ؟

## أهداف الدراسة

هدف البحث الحالي إلى :

- 1- التّعريف على مدخل إدارة المعرفة الشّخصيّة من خلال المنظور التّربويّ .
- 2- التّعريف على مكونات إدارة المعرفة الشّخصيّة ومتطلبات تحقيقها .
- 3- التّعريف على دور إدارة المعرفة الشّخصيّة في تجويد الموقف التّربويّ .
- 4- تحديد مهارات إدارة المعرفة الشّخصيّة في الموقف التّربويّ .

## أهميّة الدراسة

إنّ أهميّة هذا البحث تأتي من كونه ؛ يتناول موضوعا يتسم بالحدّثة ، أخذ يحظى باهتمام في مؤسسات التّعليم في الدول المتقدمة ، ويعدّ من الاتجاهات العالميّة في مجال التّطوير المهنيّ للمعلّمين ؛ لتجويد أدائهم التّربويّ الفاعل المتمركز حول الدّارسين من خلال إدارة معارفهم الشّخصيّة ، وإدارة معارف طلابهم .

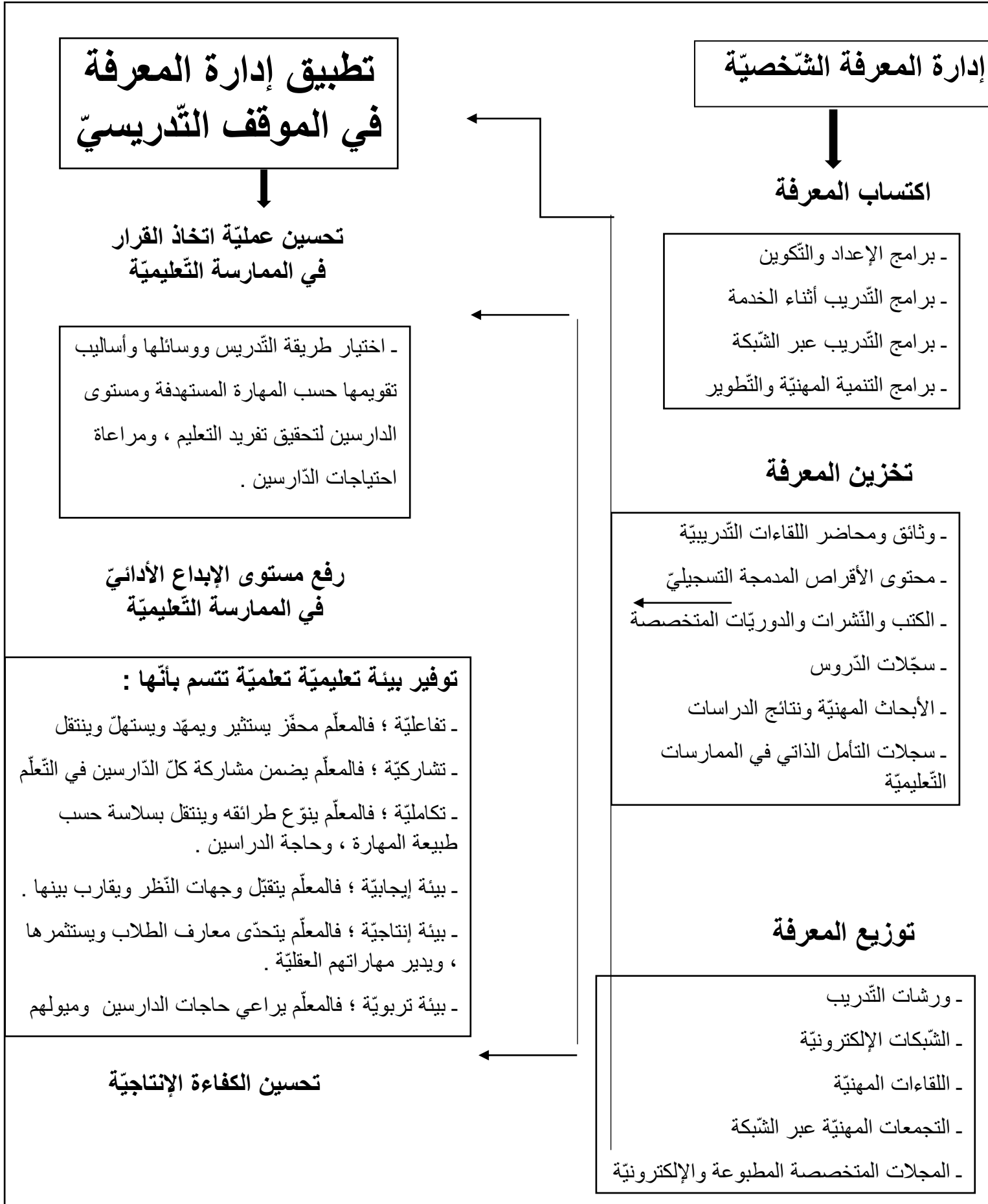
## نموذج الدراسة

انطلاقاً من إشكاليّة الدراسة وأهدافها ، قامت الباحثة ببناء نموذج لتشخيص العلاقة القائمة بين متغيري الدراسة الأساسيين :

المتغير المستقلّ : المتمثّل في إدارة المعرفة من حيث عمليات اكتسابها وتخزينها ثمّ توزيعها .  
المتغير التابع : المتمثّل في إدارة الموقف التّربويّ من خلال تطبيق المعرفة من أجل بلوغ الأهداف المتمثلة في تطوير وتحسين كفاية اتخاذ القرار لاختيار أفضل الممارسات في التّعليم ، وتحقيق ميزة التّدرّيس النّشط والتّفاعليّ ، ورفع مستوى الإبداع الأدائيّ لمعلمي اللّغة العربيّة للناطقين بغيرها .



## الشكل 1 : نموذج الدراسة





من إدارة المعرفة الشخصية في مجال تعليم اللغة العربية للتأطيقين بغيرها في تطوير كفاية المعلم في إدارة الموقف التدريسي من حيث طرائقه وأساليبه ووسائله وإجراءاته ؛ لتجويده وتحسين ممارساته ، واستعرضت الدراسة مفهوم إدارة المعرفة الشخصية ونماذج تطبيقاتها ، وتوصلت الدراسة إلى أنه من الضروري اعتماد مفاهيم إدارة المعرفة الشخصية في برامج إعداد المدرسين ، كما حددت الدراسة المهارات اللازمة لإدارة الموقف التدريسي .

## مصطلحات الدراسة

### إدارة المعرفة الشخصية :

عمليات التخطيط والتنظيم التي تمكن من استخدام حصيلة المعارف بمرونة في إدارة التعلم الفعال ، وتحويلها إلى مهارات وأنشطة تقوم على معالجة المشكلات ، واتخاذ القرارات ؛ مما يفعل نقل المعرفة وتشاركها بين المعلم والمتعلم في الموقف التدريسي .

### إدارة الموقف التدريسي :

مجموعة من العمليات والآليات والتقنيات التي تربط التخطيط بالأداء وتحول الأفكار النظرية إلى واقع ، وتحقق تنفيذ الأنشطة والمهام والمشاريع في إطار زمني ومكاني محددين ؛ باستخدام الوسائل والطرائق المادية والمعنوية بفاعلية ومرونة تسمح بالتعديل والتطوير حسب مقتضيات الموقف التدريسي ؛ لتحقيق الأهداف ، والكفايات المحددة مسبقاً .

## الإطار النظري

### المعرفة مفهومها ، وأنواعها

#### مفهوم المعرفة :

ارتبط مفهوم المعرفة في اللغة العربية بالعلم والإدراك ، وكما ورد في المعجم ..... ، وقد عرّف الجرجاني - رحمه الله - المعرفة بأنها : " إدراك الشيء على ما هو عليه وهي مسبقة بجهل بخلاف العلم " ( التعريفات ص 96 ) ، وعند ابن القيم المعرفة تتعلق بذات الشيء ، والعلم يتعلق بأحواله ؛ فالمعرفة تشبه التصور ، والعلم يشبه التصديق .

والاهتمام بالمعرفة والسعي إلى اكتسابها ، والارتقاء بأحوالها يعدّ مطلباً فطرياً يترافق مع الوجود الإنساني ، ويعدّ سؤال سيدنا إبراهيم - عليه وعلى نبينا أفضل الصلاة والتسليم - مثلاً على ذلك ( وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ أَرِنِي كَيْفَ تُحْيِي الْمَوْتَىٰ قَالَ أُولَمْ تُؤْمِنُ قَالَ بَلَىٰ وَلَٰكِن لِّيَبْتَلِيَٰنِي قُلُوبِي قَالَ فَخُذْ أَرْبَعَةً مِّنَ الطَّيْرِ فَصُرْهُنَّ إِنَّكَ تَمَّ اجْعَلْ عَلَىٰ كُلِّ جَبَلٍ مِّنْهُنَّ جُزْءًا ثُمَّ ادْعُهُنَّ يَأْتِينَكَ سَعْيًا وَاعْلَمْ أَنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ) ، حيث يمثل مرحلة من مراحل اكتساب المعرفة ؛ فإبراهيم - عليه السلام - يعرف أنّ الله يحيي الموتى ، ولكنّه يريد العلم بأحوال الخلق .

وقد عرف كلّ عصر بمقدار جهد فلاسفته ، وكم المعرفة التي اكتسبها ؛ فأفلاطون ( 427 - 347 ق.م ) دعا إلى الاهتمام بالمعرفة " بدون المعرفة لن يكون الإنسان قادراً على معرفة ذاته ، وإنّ حامل المعرفة وحده القادر على فهم عالمه المحيط به ، والمتمثل بالوجود " ( توماس كون ، 2003 ) نقلاً عن نضال الزطمة .



وبعد بعث النبي - صلى الله عليه وسلم - ، وإرساء دعائم دولة الإسلام ؛ أصبح طلب العلم ، واكتساب المعرفة فريضة على كل فرد ؛ فالمعارف الإسلامية تتميز بتعميمها ، ونشرها وعالميتها ، وعدم احتكار فئة لهذه المعرفة أما العصر الحديث ؛ فيشهد تحولات في مجال إنتاج المعرفة وتبادلها ، ونشرها ، حتى بات يعرف بالعصر الرقمي ، أو المعلوماتي ، أو الذكي وعصر الانفجار المعرفي ... إلخ ، كلها صفات تدلّ على مدى انتشار المعرفة جراء وجود الشبكات الإلكترونية وسهولة استخدامها والوصول إليها .

أما المعرفة اصطلاحاً فقد عرّفها (العلي وآخرون ، 2006، ص26) بأنها : " مزيج من الخبرات والمهارات والقدرات والمعلومات السياقية المترابطة لدى العاملين ولدى المنظمة " .

من هنا يتضح أنّ المعرفة هي مجموع المفاهيم والأفكار والقيم ووجهات النظر التي يمتلكها الفرد ، وتشكّل بنيته المعرفية ، وتحدّد سلوكه تجاه المواقف المختلفة .

## أنواع المعرفة :

تعددت تقسيمات الباحثين لأنواع المعرفة ، إلا أنّ التقسيم الذي يناسب الدراسة هو التصنيف الذي اعتمده أغلب الباحثين ، وهو التقسيم الثنائي ويعدّ الأشهر حسب ( Nonaka &Tekeuchi ) ؛ فالمعرفة نوعان :

### 1- المعرفة الصريحة ( الظاهرة ) :

يعرفها (عليان، ص78) " معرفة رسمية نظامية معبر عنها كمياً قابلة للنقل والتعليم ، ويمكن تسريبها خارج المنظمة ، ونجدها في أشكال فكرية كما نجدها مجسدة في منتجات المنظمة وخدماتها ومعايير تقييم العمل " . وعرّفها ( حجازي ، 2005، ص66) " مجموع الحقائق ووجهات النظر والآراء والأحكام ، وأساليب العمل والخبرات ، والتجارب والمعلومات والبيانات ، والمفاهيم و الاستراتيجيات والمبادئ التي يمتلكها الفرد أو المنظمة ، وتستخدم المعرفة لتفسير المعلومات المتعلقة بظرف معين أو حالة معينة ومعالجة هذا الظرف وهذه الحالة " .

أما إجرائياً فإنّ المعرفة الصريحة هي المعرفة الموثقة المتاحة في الوثائق ، والمراجع ووسائط التخزين الرقمي التي يستطيع الجميع قراءتها ، وتخزينها ، والاستفادة منها ومشاركتها ، وتشمل معرفة أهداف ومعايير تعليم اللغة العربية ، والمعرفة بالمبادئ النظرية وطرق التدريس العامة والخاصة ومهارات التقويم وأنواعه ، والمعرفة بمبادئ الإدارة الصفية، والمعرفة التكنولوجية اللازمة للإدارة التدريسية ، والمعرفة بالبنية الصوتية والنحوية والصرفية والدلالية للغة العربية .

### 2- المعرفة الضمنية :

يعرفها ( Allen, 2003 ) " تتعلق بما يكمن في نفس الفرد من معرفة فنية ومعرفة إدراكية ومعرفة سلوكية ، والتي لا يسهل تقاسمها مع الآخرين أو نقلها إليهم بسهولة " ويرى ( ياسين ،2007) أنّها " المعرفة غير المكتوبة المخزونة في عقل الأفراد والمستقرّة في نفوسهم ، هي المعرفة التي يحفظها العقل ، وتحتويها الذاكرة الإنسانية وتحاول في فترات متباعدة أن تستذكرها عبر آليات التفكير المعروفة ، وهي المعرفة غير المرزمة وغير المكتوبة وهي أشبه ما تكون بالمعرفة الصامتة المكتسبة والمسجلة في العقل " .



وعرّفها نوناكا Nonaka ، نقلا عن ( نجم ، 2004 ) " المعرفة غير الرسمية ، والذاتية والمعبر عنها بالطرق النوعية والحديثة غير القابلة للنقل والتعليم "

مما سبق يتبين أن المعرفة الضمنية تمثل المعرفة المهنية التي تتشكل من الخبرات والتراكم المعرفي ، ومن مجموع التمثيلات والتصورات المخترنة التي تشكل النماذج الذهنية ، والمعتقدات ووجهات النظر، من هنا يتضح مدى أهمية هذا النوع إذ يعدّ الموجّه والمكوّن للخبرة الشخصية التي تعدّ بدورها رأس مال فكريّ ، وميزة تنافسية، ونموذجا يصعب تقليده ، وتأتي الصعوبة من أن المعرفة الضمنية ليست مادة مخزنة أو مكتوبة وإنما سلوكيات وانفعالات تنتقل بالتفاعل الاجتماعي .

### مصادر المعرفة

عرّف ( Saffady , 2000 ) مصدر المعرفة بأنه ذلك المصدر الذي يحوي أو يجمع المعرفة ، وأكد أن الذكاء والتعلم والخبرة أمور تحدّد المعرفة للأفراد ، وأشار أن أهم مصادر المعرفة هي :

#### 1- المصادر الخارجية :

وهي تلك المصادر التي تظهر في بيئة المنظمة المحيطة ، والتي تتوقف على نوع العلاقة مع المنظمات الأخرى الرائدة في الميدان أو الانتساب إلى التجمعات التي تسهل عليها عملية استنساخ المعرفة ، ومن أمثلة هذه المصادر المكتبات والإنترنت والقطاع الذي تعمل فيه المنظمة ، والمنافسون لها ، والزبائن والجامعات ومراكز البحث العلمي وبراءات الاختراع .

#### 2- المصادر الداخلية :

تتمثل المصادر الداخلية في خبرات أفراد المنظمة المتراكمة حول مختلف الموضوعات ، وقدرتها على الاستفادة من تعلم الأفراد والجماعات والمنظمة ككلّ ، وعملياتها والتكنولوجيا المعقدة ، ومن أمثلة المصادر الداخلية الاستراتيجية ، والمؤتمرات الداخلية ، والمكتبات الإلكترونية والتعلم الصّفيّ ، والحوار والعمليات الداخلية للأفراد عبر الذكاء والعقل والخبرة والمهارة أو من خلال التعلم بالعمل أو البحوث وبراءات الاختراع الداخلية . وفي مجال تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها ؛ فإن تأهيل المعلم لأداء دوره بكفاءة يتطلب برامج التدريب قبل الخدمة ، وأثناء ممارسته للعمل ، والأهمّ تأهيل معلم دائم التعلم من خلال التطوير والتنمية الذاتية .

### أهمية المعرفة

تأتي أهمية المعرفة من كونها أصبحت أهمّ مظاهر القوة والتقدّم العلميّ ، إذ يرى ( العلي وآخرون ، 2009 ، 26 ) أن المعرفة " هي الثروة الحقيقية للمنظمات ، كما هي بالنسبة للأفراد والشعوب والمجتمعات ، وهي بالتالي أداتها الحيوية في القيام بوظائفها ومباشرة أنشطتها من أجل تحقيق أغراضها ، وغاياتها التي وجدت من أجلها ؛ فالمعرفة قوة وثروة في آن واحد إذ تعدّ قوة المعرفة هي الميزة التي تميّز القرن الحادي والعشرين باعتبارها المورد الأكثر أهمية من الموارد الأخرى ، وتكمن أهميتها في كونها المورد الوحيد الذي لا يخضع لقانون تناقص الغلّة وأنها لا تعاني من مشكلة الندرة باعتبارها المورد الوحيد الوافر الذي ينمو بالتراكم ، ولا يتناقص بالاستخدام " .

ويؤكد على ذلك تعريف ( باكير ، 2006 ) للمعرفة بأنها " العامل الذي يولد الرؤى والمكوّن الذي يفقد تفكير الناس ، والقدرة التي تفود إلى السلوك القائم على العقلانية ... كما أن المعرفة هي العامل الذي يخلق قيمة المنظمة "





من الواضح أنّ بناء القدرات البشريّة يعدّ حجر الأساس في التوجّه نحو اقتصاد المعرفة وإدارتها ، إذ أصبحت الميزة التنافسيّة تقاس بالقدرة على العلم والابتكار ؛ ومن هنا تأتي أهميّة إدارة هذه الثروة ؛ فإدارة المعرفة توجيه قيادة سلوك الفرد ومهاراته ومعارفه ، وقد عرّف ( الحمادي ، 2002 ) إدارة المعرفة بأنّها " تمثّل جميع العمليّات التي تتعامل مع المعلومات ، وتكنولوجيا المعلومات ، وترتبطها بالقدرات الإبداعية للإنسان ، ويختلف تعريف المعرفة من حقل علمي إلى آخر ؛ فعند المتخصصين في علوم الحاسب وعلم المعلومات ينظر إلى إدارة المعرفة على أنّها بناء أنظمة لإدارة المعلومات ، أمّا عند علماء الفلسفة وعلم النفس وعلم الاجتماع والإدارة وإدارة الأعمال ؛ فينظر إلى إدارة المعرفة على أنّها إدارة لسلوك الفرد ومهاراته " .

### مفهوم إدارة المعرفة :

يعدّ مفهوم إدارة المعرفة من المفاهيم الحديثة ، وقد نشأ مرتبطاً بالاقتصاد ، وإدارة الأعمال ، ولكنّه اتسع بعد ذلك ليغزو كلّ المجالات، ومنها المجال التعليمي ؛ لأنّ القاسم المشترك بين كلّ مجالات الحياة المختلفة هو المعرفة ، وقد اختلفت تعريفات مفهوم إدارة المعرفة باختلاف مجال البحث ووجهة نظر الباحث ، ولفهم وتعريف إدارة المعرفة هناك ثلاث مداخل أساسية وهي كما ذكرها (Malhorta,2000,83) :

1- المدخل المعلوماتي : يتضمن أنشطة معالجة البيانات وإدارة تدفقات المعلومات وتطوير قواعد بيانات وتوثيق أنشطة الأعمال في المنظمة.

2- المدخل التقنيّ : يهتمّ ببناء وتطوير نظم إدارة المعرفة المستندة على تقنية المعلومات ، مثل نظم التنقيب عن البيانات ، مستودعات البيانات، النظم الخبيرة، نظم المعالجة التحليلية الفورية، نظم المعلومات المستندة على الويب وغيرها.

3- المدخل الثقافيّ : يهتمّ بالأبعاد السلوكية أو الفكرية لإدارة المعرفة من خلال تناول حقول التعلّم الجماعيّ، التعلّم المتواصل، وبناء المنظمات الساعية للتعلّم .

مع تعدّد المداخل إلا أنّها تسعى بمجملها إلى تحقيق إدارة فاعلة ، من خلال استثمار موارد المعرفة ثمّ تبادلها وتشاركها بطريقة منهجية ومنظمة .

يعرّفها ( الزطمة ، نضال ، 2011 ) بأنّها " عملية ديناميكية مستمرة تتضمن مجموعة من الأنشطة والممارسات الهادفة إلى تحديد المعرفة وإيجادها وتطويرها وتوزيعها واستخدامها وحفظها وتيسير استرجاعها ، ممّا ينتج عنه رفع مستوى الأداء وخفض التكاليف وتحسين القدرات المتعلقة بعملية التكيّف مع متطلبات التغيير السريع في البيئة المحيطة " .



كما عرّفنها ( الزّامل ، ريم ، 2003 ) بأنّها " مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تساعد على توليد المعرفة ، والحصول عليها ، واختيارها ، واستخدامها وتنظيمها ، ونشرها ، والعمل على تحويل المعرفة بما تتضمن من بيانات ومعلومات ، وخبرات ، واتجاهات وقدرات إلى منتجات، واستخدام مخرجات إدارة المعرفة في صناعة القرارات وحلّ والمشكلات ، ورسم عمليات التّعلّم وبناء منظومة متكاملة للتخطيط الإستراتيجيّ "

من خلال ما سبق ، يمكن تبني التعريف التالي لمفهوم إدارة المعرفة الشخصية عند معلم اللغة العربيّة للناطقين بغيرها " هي القدرة على استحضار حصيلة المعارف من مختلف مصادرها ، وبكلّ أنواعها ، وتحويلها إلى مهارات وأنشطة فعّالة ، بهدف خلق بيئة تعليميّة تعليميّة نشطة ، ممّا يسهم في رفع كفاية الأداء والإنتاج " .

## متطلبات المعرفة :

### أولاً : الاحتياجات المعرفيّة :

#### أ- البيانات والمعلومات :

مجموع البيانات والمعلومات والمعرفة التي تشكّل القاعدة المعرفيّة ، وفي أي مجال من مجالات العلوم ؛ فالاحتياجات المعرفيّة تتلخّص في أصول العلم ومبادئه وقواعده وطرائقه .

وحسب نموذج هرم المعرفة عند كلّ من ( Raddund & Alan ) و ( Beckman & Liebuit ) نقلا عن الباحث ( الزطمة ، نضال 2011 ) ؛ فإنّ البيانات والمعلومات تقعان في قاعدة هرم المعرفة ، ثمّ بالخبرة المناسبة والاستخدام الملائم تتحولان إلى المعرفة التي ترتقي ؛ لتصل إلى القدرة ويعبر التي تعبّر عن إنتاج مستوى عال من الأداء .

#### ب- المعرفة الضمنيّة والمعرفة الصّريحة :

مجموع المعارف الظاهرة والموثقة والمعرفة الباطنة من الخبرة والمهارة والتراكم المعرفيّ .

ومجال تأهيل معلمي اللغة العربيّ للناطقين بغيرها ليس بعيدا عن ذلك ؛ لذا ينبغي تأهيل معلم يمتلك قاعدة معرفيّة بمبادئ العلم العامّة والخاصّة .

#### ت- الوعي المعرفيّ :

عرفت ( العريفي ، محمد سعود 1416هـ ) الوعي بأنّه " إدراك الإنسان لذاته ولما يحيط به إدراكاً مباشراً، وهو أساس كلّ معرفة. كما يشير الوعي إلى الفهم وسلامة الإدراك، ويقصد بهذا الإدراك إدراك الإنسان لنفسه وللبيئة المحيطة به. ولعلّ هذا يعني فهم الإنسان لذاته وللآخرين عند تفاعله معهم سعياً لإشباع حاجاته، وقضاء مصالحه وهو مدرك للعلاقات بينه وبين الآخرين والبيئة من خلال المواقف المختلفة " .

وعرّف ( Gillet & MacMillan , 2001 ) الوعي المعرفيّ بأنّه " حالة من الاستعداد تتكون من العديد من الأفعال العقلية المشتركة والتي من خلالها نعي هذا الموضوع أو ذلك في البيئة أو في نفسه " .



مما سبق يتضح إنّ الوعي المعرفي هو إدراك الواقع والأشياء ، وقدرة الفرد على إدراك النشاط الذي يمارسه ، وينقسم بحسب مصدره إلى أنواع متعددة :

- الوعي العفوي - الوعي التأملي - الوعي الحدسي - الوعي المعياري الأخلاقي

وتتنوع مجالات الوعي بتنوع مجالات المعرفة؛ لذا فإنّ معلّم اللّغة العربيّة للناطقين بغيرها يحتاج إلى تنبّه الوعي :

- المعرفي الديني
- المعرفي الثقافي
- المعرفي الاجتماعي
- المعرفي النفسي
- المعرفي التخصصي .

إنّ تحقّق الوعي المعرفي مطلب رئيس في إدارة المعرفة ؛ فهو يكسب القدرة على :

#### أ- التخطيط والتنفيذ :

يعدّ التخطيط والتنفيذ في إدارة المعرفة الركيزة الأساسية لإعداد الإستراتيجيات التي تضمن تحقيق

الأهداف . وفي مجال إدارة المعرفة الشّخصيّة يرى الباحث أنّه ينبغي أن تتضمن :

- 1- استرجاع المعلومات من قواعد البيانات الصريحة والضمنيّة .
- 2- تنظيم المعلومات الجديدة من خلال الربط والتّطبيق .
- 3- تحويل البيانات والمعلومات إلى معارف .
- 4- تطوير وتطبيق الممارسات التي تضمن أمن وحفظ المعلومات .

#### ب- أمن المعلومات :

يمكن تعريف أمن المعلومات بأته: "العلم الذي يعمل على توفير الحماية للمعلومات من المخاطر التي تهددها أو من الاعتداء عليها، وذلك من خلال توفير الأدوات والوسائل اللازمة لحماية المعلومات من المخاطر الداخلية والخارجية، ووضع المعايير والإجراءات اللازمة لمنع وصول المعلومات إلى أيدي أشخاص غير مخولين عبر الاتصالات " ( ويكبيديا ، الموسوعة الحرّة ، 2008 )

نشأ هذا المصطلح تلبية لحاجة واقعيّة فرضها حجم تداول المعلومات ، أمّا في مجال أمن المعلومات الشّخصيّة ؛ فهو يتمثل في القدرة على المحافظة عليها ، وضمان عدم فقدانها .

وفي مجال إدارة المعرفة الشّخصيّة ؛ فإنّ المعلومات المطلوب حمايتها تتعلّق بالخبرات التّراكميّة ، وطرق التّفكير ، وطرق حلّ المشكلات ممّا يجعله مجالاً هاماً بقدر أهميّة الحفاظ على القدرات البشريّة التي تعدّ بدورها أهمّ أركان التّطوير والتنمية .

قال سفيان الثّوري - رحمه الله - : " لا نزال نتعلّم العلم ما وجدنا من يعلمنا " ( ابن عدي ، مختصر الكامل في الضعفاء وعلل الحديث ، 1994 ) ، إنّ من أفضل وسائل حماية المعلومات استمراريّة التعلّم ، والتي بدورها توفّر حماية المعلومات الشّخصيّة ، وتقلّل من هدر الطاقات البشريّة ، وترى الباحثة أنّ ذلك يحتاج إلى مجموعة من الوسائل والإجراءات :



#### أ - رسمية ( كليات التربية ، مؤسسات التعليم ، مراكز تدريب المعلمين ) :

- 1- تبني إستراتيجيات تأهيل وتدريب المعلمين على مهارات التفكير والإبداع .
- 2- توفير بنية تحتية تدمج التكنولوجيا بالتعليم تحفز وتدعم الإبداع والابتكار .
- 3- توفير برامج تستثمر أوقات المعلمين المتعلمين أو المتدربين في البحث العلمي .
- 4- تهيئة البيئة التعليمية والتدريبية لتمكينهم من اكتساب المهارات العليا في التفكير .

#### ب - ذاتية ( التنمية والتطوير ) :

- 1- البحث والمطالعة
- 2- القراءة التخصصية
- 3- المشاركة في الندوات والمؤتمرات وورشات العمل
- 4- الاشتراك في المجتمعات المهنية
- 5- التأمل الذاتي في الممارسة التعليمية.

#### ث - توفير رأس المال البشري اللازم :

عرّفها ( Stewart , 2001 ) " المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون مثل ، المهارات والخبرات والابتكارات وعمليات التحسين والتطوير " .

ويرى الكاتبان ( Despres & Chauvel, 2000 ) " أنّ رأس المال الفكريّ يشير إلى الموارد البشرية للشركة بما فيها المعرفة ، وسرّ الصّنع ، التي يمكن تحويلها إلى قيمة . وهذا يوجد لدى الأفراد ، النّظم والقواعد والإجراءات التنظيمية التي تستخدمها الشركة " .

يعدّ الجانب البشريّ الجزء الرئيس في إدارة المعرفة ، ومن أهمّ المقومات التي يتوقف عليها نجاح إدارة المعرفة في تحقيق أهدافها ؛ لكونه يتضمن الأساس الذي تنتقل عبره المعرفة . وأفراد المعرفة تقع عليهم مسؤولية القيام بالنّشاطات اللازمة لتوليد المعرفة ، وتخزينها وتوزيعها ، إضافة إلى القيام بإعداد البرمجيات ؛ لذا تعتبر عقول العاملين أعظم قواعد البيانات والمعلومات ممّا يستوجب على أي منظمة أن تسمح لكلّ فرد فيها أن يتحدّث مباشرة ، ويستفيد من أكثر الأفراد وأحدثهم خبرة فيها ، ويسهم ذلك في أن يشعروا الأفراد الذين يقدمون مثل تلك المعلومات بالأهمية والاحترام . كما من الضروريّ أن توفر المؤسسة لذوي المعرفة والكفاءة المتميزة الحوافز المناسبة التي تحفزهم على إشراك غيرهم بما لديهم من معارف وخبرات "

وفي مجال التعليم ؛ فإنّ الجانب البشريّ يعدّ رأس مال فكريّ ، إذ عبره تنتقل المعرفة ، وتتحقق إدارة عملياتها ؛ فعليهم تقع مسؤولية توليد المعرفة ، وتخزينها ، وتوزيعها ومشاركتها ، فمن الضروريّ العناية بإعداده ، وتحفيزه ، وتهيئة البيئة المناسبة لتشارك المعرفة .

## الاحتياجات اللازمة التي تشكل أصول المعارف في مجال تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها :

" إنَّ الحذق في العلم والتفنن فيه والاستيلاء عليه إنما هو بحصول ملكة في الإحاطة بمبادئه وقواعده والوقوف على مسائله، واستنباط فروع من أصوله، وما لم تحصل هذه الملكة لم يكن الحذق في ذلك الفن المتناول حاصلًا " ( ابن خلدون ، 1983 )

يؤكد ابن خلدون في المقدمة على أهمية القاعدة المعرفية لتجويد التعليم ، وهي برأيه تشكل الأساس الذي يؤهله للحصول على ملكة فن التدريس ، وقد أكدت العديد من الدراسات منها (رشدي أحمد طعيمة ، 2000) ، ( مهدي العشي ، 2004 ) ، ( أحمد شيخ عبد السلام ، 2007 ) على أهمية القاعدة المعرفية التي تشكل أصول المعارف في مجال تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها .

من مجموع ما سبق ترى الباحثة أنَّ الاحتياجات المعرفية اللازمة لمعلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها تأتي على النحو الآتي :

1. المنطلقات التربوية والنفسية والثقافية والخلفية لتدريس اللغة العربية للناطقين بغيرها
2. الأهداف العامة لتعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها .
3. الفرق بين تعليم اللغة العربية للناطقين بها ، وتعليمها للناطقين بغيرها .
4. نظريات اكتساب اللغات وتطبيقاتها التربوية .
5. مداخل تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها .
6. طرق تدريس اللغة العربية للناطقين بغيرها .
7. أسس اختيار الطريقة من حيث مستوى الدارسين وخصائصهم وحاجاتهم .
8. دور المعلم والمتعلم في طرائق التدريس المختلفة .
9. الفرق بين أخطاء الكفاية وأخطاء الأداء .
10. أسس تصميم الأنشطة والوحدات التعليمية
11. فهم بنية المعرفة في مجال اللغة العربية مهاراتها وعناصرها ، ونظامها الصوتي والنحوي والصرفي والدلالي
12. فهم طبيعة ارتباط مجالات المعرفة الدينية والثقافية والاجتماعية بمجال تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها
13. المعرفة بمهارات إدارة الفصل ومراعاة الفروق الفردية
14. المعرفة بمهارات توظيف ودمج التكنولوجيا وتطبيقاتها في التدريس
15. المعرفة بمهارات التقويم وأنواعه

وتتجلى أهمية القاعدة المعرفية في القدرة على التصرف بها عند استدعائها ، وقد ذكر ( ابن خلدون ، 1983 ) في الشق الثاني من التعريف السابق في المقدمة أنَّ حصول المهارة في ممارسة العلم ، يكون بالوقوف على مسائله، واستنباط فروع من أصوله .



## ثانياً : عمليات إدارة المعرفة في مجال تعليم اللغة العربية للناطقين :

### 1 تشخيص المعرفة :

- تعدّ من الأسس التي يقوم عليها برنامج إدارة المعرفة من خلال أدوات تحديد واكتشاف كم ونوع المعارف بطرق مختلفة منها :
1. تشخيص معارف الدارسين ويكون في أول دورة التّعلم بحيث يغطي مهارات اللّغة الأربع ؛ لتوفير قاعدة بيانات تسهم في إجراءات إدارة التّدرّيس.
  2. تشخيص بغرض العلاج للوقوف على مواطن الضعف ، الفجوة المعرفيّة ثم وضع الخطط المناسبة لمعالجتها والوصول إلى ما هو مطلوب تحقيقه ، ويكون مرحلياً حتّى يتمّ قياس مدى التّطوّر ، ويركّز فيه المعلّم على مهارة دون أخرى حسب حاجات الدّارسين .

### 2 توليد المعرفة :

كلّ الإسهامات التي من شأنها إثراء مجال تعليم اللّغة العربيّة للناطقين بغيرها ، وإضافة رأس مال معرفيّ للمجال من ممارسات وأبحاث تطبيقية ، ودراسات تسهم في تشخيص المشكلات ، وإيجاد الحلول الجديدة لها ، مثل ورشات العمل الحوارية والتّدريبية ، والمؤتمرات والندوات وحلقات الحوار والبحوث الإجرائية .... إلخ.

### 3 تنظيم المعرفة :

تعنى بتصنيف وفهرسة وتبويب ورسم المعارف ، وهي للمعلّم السّجلات والوثائق التي يستخدمها في تسجيل بيانات ، ومعلومات التّدرّيس والتّقييم ؛ بهدف الاستفادة منها في التخطيط ووضع المناهج.

### 4 تخزين المعرفة :

عملية تتبع التنظيم والفهرسة ، ولها نمطان :

التوثيق : يشكّل قاعدة بيانات صالحة للتوزيع

التّخزين : الاحتفاظ بالمعلومات ذهنياً ، وتطبيقها عملياً

وتخزين المعلومات بشكل تحدياً في كيفية نقلها وتشاركتها ، وفي الممارسة التّعليمية ؛ فإنّ من أفضل وسائل تخزين المعرفة وتوفير أمنها تبادل الزيارات ، وحضور أو تقديم الدّروس التّمودجيّة ، والتّركيز على المسار التّطبيقيّ في برامج التّكوين والإعداد .

## -توزيع المعرفة :

إنّ نشر المعرفة وتشاركتها يمثل هدفا رئيسا في إدارة المعرفة ، وبحسب ( العلواني ، حسن 2009 ) ؛ فإنّ آليات توزيع المعرفة يمكن أن تكون رسمية أو غير رسمية تتيح تشارك المعرفة ، وحدد سمات كلّ منهما :

- أ- الآليات غير الرسمية مثل الاجتماعات والندوات والحلقات النقاشية ، والتي تتمّ في غير أوقات العمل :
    - فعالة في الجماعات صغيرة الحجم
    - تؤدي إلى هدر معرفي ؛ فقد يفقد جزء من المعرفة
    - لا تضمن نقل المعرفة ؛ إذ لا تقدم أدوات قياس توزيعها
    - قدرة المتلقي على تفسير المعرفة يعتمد على إطاره المرجعي
  - ب- الآليات الرسمية مثل التدريب والاجتماعات الرسمية والتعلم أثناء العمل :
    - تتسم بالفاعلية
    - تضمن نقل المعرفة
    - تعوّق عملية الابتكار
- وحسب المصدر ذاته فإنّ الجمع بين النوعين يؤدي إلى تحقيق تقاسم وتشارك المعرفة بشكل أفضل .

وتتفق الدراسة مع الجمع بين الآليات الرسمية وغير الرسمية ؛ لتحقيق الاستفادة القصوى من المعرفة ، وقد وفّرت الثورة التكنولوجية وسائل ذات تقنيات عالية ؛ تسهم في نشر المعرفة مثل نشر الأبحاث وتبادل الكتب ، وتكوين المجموعات المهنية عبر الشبكة المعلوماتية.

## 6 - تطبيق المعرفة :

" إنّ الإدارة الناجحة للمعرفة هي التي تستخدم المعرفة المتوفرة في الوقت المناسب دون أن تفقد استثمار فرصة ، توفر تحقيق ميزة لها أو لحل مشكلة قائمة " (الزيادات ، 2008 ، 103 )

من هنا يتضح أن العلاقة بين الاحتياجات المعرفية وعمليات إدارة المعرفة علاقة تقوم على التكاملية ؛ لتحقيق أهداف تحويل المعرفة إلى سلوكيات تحقّق الغاية من إدارة المعرفة في تحويل هذه المعارف إلى أنشطة وطرق تدريس تشاركية ؛ يدير معلّم اللغة العربية للناطقين بغيرها من خلالها الموقف التدريسي بفاعلية ، ويدير معارف الدارسين بما يكسبهم القدرة على تطبيق وتطوير تعلمهم .

- ما مهارات إدارة المعرفة في الموقف التدريسي لمعلمي العربية للناطقين بغيرها ؟  
أولا : مهارات عامة :

- 1- اجتماعية : تتمثل في القدرة على الاتصال مع الآخرين ، وإقامة علاقات إيجابية معهم مثل التعاون والعمل بروح الفريق والاستماع ... إلخ
- 2- عقلية : تتمثل في القدرة على توجيه المهارات ، ومعالجة المعلومات والمفاهيم والحقائق بالتنسيق بينها مثل التنبؤ والاستشراف ، واتخاذ القرار ... إلخ
- 3- نفسية : تتمثل في القدرة على التحكم والضبط والالتزان ، مثل الثقة بالنفس ، والتفكير بإيجابية ، ومواجهة الضغوط ... إلخ



## ثانيا : مهارات وكفايات خاصة :

يمثل الموقف التعليمي بؤرة العملية التعليمية ، وموقف التطبيق الفعلي للخطط والبرامج التي ينقل من خلالها المعلم المعارف والخبرات والقيم والاتجاهات ، ويديرها وفق خطة محكمة تبني على الأهداف ، وتحدد سيرورة الموقف بطرائقه ووسائله وأساليبه بما يتناسب مع ظروف الموقف المعرفية والاجتماعية والنفسية ؛ بقصد تحقيق نواتج التعلم .

تكمن أهمية إدارة المعرفة في أنها غاية التعلم من خلالها يتم تحويل المعارف إلى وعي معرفي سلوكي ؛ لذا فالمعلم الذي يتقن صنعته سيحسن إدارة التدريس ، ولديه القدرة على إدارة معارفه ومعارف طلابه ، ولديه دائما إستراتيجيات فاعلة منهجية ، وخطط بديلة يدير من خلالها تعلمها فعلا ؛ يجعل الدارسين في قلب العملية التدريسية ، ولا أحد ينكر أنه مهما تغيرت أنماط التعلم يبقى المعلم مفتاح النجاح ، وتحقيق الأهداف .

### 1- الكفاية التواصلية :

تعرف بأنها مدى وعي الفرد بالقواعد الحاكمة للاستعمال المناسب في الموقف الاجتماعي ، أي لكل مقام مقال ، وتشمل المنطوق والمكتوب ، تقوم على :

- 1- الكفاية النحوية ، وتمثل في صحة الأداء اللغوي وسلامته نحويًا .
- 2- الكفاية الاجتماعية وتمثل في مراعاة السياق الاجتماعي وملاءمته لعملية التواصل .
- 3- الكفاية الإستراتيجية وتمثل في توظيف إستراتيجيات الخطاب والاتصال .

وبذلك يتحقق التفاعل في الموقف التدريسي ، فحسن إدارة المعارف وتفعيلها ينتج بيئة تعليمية تشاركية ، " والمحادثة تفيد أنشراح العقل وتحل مُعقد الفهم " ( ابن سينا )

### 2- كفاية التعليم بالنمذجة

وهذه أقصر الطرق لنقل المعرفة الضمنية ، و معلم العربية للناطقين بغيرها ينبغي أن يمثل ثقافة اللغة العربية ؛ فقد يكون هو الممثل الوحيد لبيئة اللغة العربية وثقافتها أمام الدارسين ، والتعليم بالنمذجة بيئة تعلم فاعلة تنتج بيئة إيجابية لالتقاء الأفكار والخبرات والاتجاهات ؛ فتشكل بدورها قناة من قنوات التلاحق الفكري وإيصال الرسائل. " ينبغي أن يكون مؤدب الصبيان عاقلا ذا دين ، بصيرا برياضة الأخلاق ، حاذقا بتخريج الصبيان ، وقورا ، رزينا غير كز ولا جامد ، حلوا لبببا ذا مروءة ونظافة ونزاهة " ( ابن سينا )



### 3- الكفاية المنهجية :

تستهدف إدارة عمليات الفهم والتحليل والتركييب والتقويم ، وتنفرع إلى :

- **تعليم مهارات التفكير :** إن تنمية مهارات التفكير تعدّ هدفاً إستراتيجياً للتعليم؛ بحيث تمكن المتعلم من اكتساب التفكير الناقد والتفكير الإبداعي وحلّ المشكلات ، ممّا يضمن استدامة المعرفة ، وهذه غاية التعليم ، وفي مجال تعليم اللّغة العربيّة للناطقين بغيرها ؛ فإنّ هذه المهارات تضع الدارس أمام تحديات تستدعي معارفه اللّغويّة في مواقف حقيقية.
- **إدارة طرائق التدريس :** إنّ سبيل المعلم إلى تنفيذ الأهداف المرجوة ، طريقة صحيحة تتناسب مع طبيعة المهارة وتراعي خصائص المتعلم ، ومن المتفق عليه أنّ تنوع خصائص المتعلمين ، وتنوع مهارات اللّغة ، وظروف الموقف التدريسيّ تستوجب مهارة خاصة وعالية من المعلم لإدارة موقف تعليمي باستخدام طرائق عدة ؛ لتحقيق أهداف التعليم ، وتأتي أهمية إدارة المعرفة بحسن إدارة المعلم للطرائق من حيث تحقيق التكاملية والانتقال السلس التدريجيّ من طريقة إلى أخرى.

ما هي أدوات اكتساب مهارات إدارة المعرفة الشخصية ؟

- **برامج الإعداد والتكوين والتدريب المستمر :**  
" التّعريف على نماذج إعداد المعلمين أصبح أولويّة من أولويّات التّعلم في تركيا ، وخاصة في ضوء الدّراسات التي أظهرت الحاجة إلى إعادة النّظر في محتوى تأهيل المعلمين ، وبرامج تدريبهم تلبية لحاجاتهم ، ولسدّ الثّغرة في كفاءاتهم " ( جاندنيمير دوغان ، 2005 )
- إنّ التحديات في مجال تدريب المعلمين كبيرة ومن المعروف أنّ مشكلة النوعيّة في مستوى المعلم ، تتجاوز نطاق المحليّة ؛ فهي تمثل أزمة عالميّة ، وفي مجال تدريب معلمي اللّغة العربيّة للناطقين بغيرها ؛ فإنّ التحديّ أكبر في ظلّ غياب إطار مرجعيّ عربيّ ، يوحد فلسفة الدّراسة والتّدريب والتّقييم ، ويضع معايير الكفايات بما يتناسب مع طبيعة اللّغة العربيّة وخصوصيتها .
- ومع ذلك فإنّ المجال يشهد حركة نشطة والله الحمد ، فرضتها التحديات ذاتها ، تستنهض همم المعلمين ولسان الحال يقول قول أبي الطيّب المتنبي :

تريدين لقيان المعالي رخيصة ولا بدّ دون الشّهد من إبر النّحل

يقول المربي بالمر : " ليس من العدل أن تدفع لي جامعة هارفرد راتبا شهريّا على وظيفة أنا مستعدّ الاستعداد كلّه أن أدفع راتبا عليها ؛ لما فيها من شرف وجاه ... هذه الوظيفة هي تدريس الشّباب " ( الدجيلي ، حسن ، ص267)

- **برامج التدريب عن بعد :**

مؤشرات كثيرة تشير إلى تنامي هذا المسار من خلال برامج تدريب حيّة ، أو برامج تدريب مسجلة ، أو تعلم قائم على الشبكات الاجتماعية ، وحلقات المجتمع المهني .

## - ممارسة البحث الإجرائي :

يساعد في تطوير كفايات إدارة المعرفة الشخصية بتحويل المعرفة إلى المعرفة الإجرائية .

## - التنمية المهنية الذاتية القائمة على التأمل في الممارسة التعليمية :

يقول Carol Sanford ( الصيفي ، ليلي ، 1434 ) " العنصر الأساسي في أنظمة العمل الفاعلة هو السلوك المنطوي على تصحيح ذاتي وإدارة ذاتية ومسئولية ذاتية وحكم ذاتي، أما الجهد الذي يبذل على التفتقد ومحاولة التأثير على سلوك الآخرين من الخارج فهو جهد ضائع كان يمكن بذله بشكل أفضل على تحسين عمل الأشخاص وقدرتهم فالعنصر الحاسم هو خلق قدرة على الحكم الذاتي على نحو متزايد ."

إن ممارسة المعلم للتأمل يسهم في تحقيق نمو مهني للمعلم بل ويحقق التوجهات الحديثة والتي ترى أهمية تمركز التعليم حول المتعلم، ذلك أن أداء المعلم الممارس للتأمل يرتقي إلى قدرته على التأمل الواعي في مشكلاته ، والاجتهاد الذاتي في حلها والنظر في نقاط قصوره ، ومحاولة تجاوزها ونقاط قوته والعمل على تعزيزها ومن الفوائد التي يجنيها المعلم وراء تأمله المهني :

- القدرة على توجيه الذات
- تنمية الثقة بالنفس ، والنضج المهني
- القدرة على تحديد الاحتياجات
- ينمي التخيل والاستشراف

## ما دور كفاية إدارة المعرفة الشخصية في تحقيق جودة الدرس اللغوي ؟

إن السعي إلى إعداد وتدريب المعلمين ؛ لهو مطلب كل المنظومات التربوية التي تهدف إلى تكوين معلمين أكفاء وسطاء بين الدارسين والمعرفة ، يسعون إلى تنمية مهارات التفكير العليا ، ويديرون التدريس بمهارات تمكنهم من مراعاة احتياجات الدارسين ومتطلبات المجتمع ، وتنويع الطرائق والتقنيات وأساليب التقويم والتقييم ، بروى وتصورات تواكب مجتمع عصر الانفجار المعرفي ، تمكنهم من أن يكونوا فاعلين مؤثرين منتجين للمعرفة ، وفي مجال تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها ؛ فإن كفاية إدارة المعرفة الشخصية تعد إستراتيجية ناجحة توازي بأهميتها امتلاك المعلم للكفايات مجتمعة ؛ إذ تعد الضابط في قدرة المعلم على التصرف في مجموع الكفايات التي حصلها ، واستدخال المعلومات بمنهجية منظمة في معرفة الدارسين الضمنية في سياقات المواقف التدريسية المختلفة ، وتتمثل في كفايات الأداء التالية :

- بيئة تفاعلية ؛ فالمعلم محفز يثير المتعلمين ، ويهيئ بمقدمة استهلاكية ، وتمهيدية ، وانتقالية
- بيئة تشاركية ؛ فالمعلم يضمن مشاركة كل الدارسين بالتعلم حسب خصائصهم ومستوياتهم
- بيئة تكاملية ؛ فالمعلم ينوع طرائقه وينتقل بسلاسة حسب طبيعة المهارة ، وحاجة الدارسين
- بيئة إيجابية ؛ فالمعلم يتقبل وجهات النظر ويقارب بينها ، ويستخدم أساليب إقناع مؤثرة
- بيئة إنتاجية ؛ فالمعلم يتحدى معارف الطلاب ويستثمرها ، ويدير مهاراتهم العقلية
- بيئة تربوية ؛ فالمعلم يراعي نفسيات وميول وحاجات الدارسين
- بيئة حوارية ؛ فالمعلم يدير ميول الدارسين واتجاهاتهم وثقافتهم



## - بيئة توجيهية ؛ فالمعلم يدير عملية التقويم والتقييم

مما سبق يتضح أهمية كفاية إدارة المعرفة في إدارة التدريس مما يكشف عن حجم المسؤوليات المنوطة بالجهات القائمة على التكوين والإعداد ، والحاجة إلى إيجاد إطار موحد ؛ لوضع تصور معياري للكفايات التي ينبغي إن يكتسبها معلم اللغة العربية للناطقين بغيرها معرفة وأداء ، وإذا أردنا معلما يدير معارف طلابه ؛ فلا بد من أن ينظر في محتوى البرامج التكوينية والتدريبية التي تؤهله لاكتساب مهارة إدارة معارفه الشخصية .

## الاستنتاجات والتوصيات

### أولا : الاستنتاجات :

بناء على ما تم عرضه ومناقشته في الدراسة يستخلص ما يلي :

- إن إدارة المعرفة هي أحد الاتجاهات الحديثة ، والتي تتبناها المؤسسات لتحقيق العديد من الفوائد ، والتي منها : تحسين فعالية الأداء التنظيمي ، وزيادة قدرة المنظمة على التكيف مع تحديات ومتطلبات التغيير السريع في البيئة المحيطة بها ، والمحافظة على رأسمالها الفكري ، وزيادة قدرتها على الابتكار وتطوير الخدمات والمنتجات التي تقدمها وغيرها من الفوائد .
- العنصر البشري هو العنصر الرئيس في إدارة المعرفة ؛ فهو الذي ينتج المعرفة ويديرها ، وكلما وضعت السياسات والممارسات التي تهئ البيئة المناسبة لتبادل المعرفة وتشاركها ، وإدارتها كلما ارتفع مستوى الأداء ، وقل الهدر التعليمي .
- إن طبيعة الدور المناط بالمعلمين يلقي على مؤسسات إعداده مسؤوليات تنمية كفاياته ، ودعم تميزه من خلال تطبيق إدارة المعرفة الشخصية .
- أكدت العديد من الدراسات كما سبق وأشارت الدراسة ؛ بأن تبني إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم ، يحقق العديد من الفوائد ، من أهمها : تحسين العملية التعليمية ، وتحسين جودة المخرجات التعليمية ، وتحسين عملية اتخاذ القرار ، وزيادة فعالية عملية التخطيط الاستراتيجي ، وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، وغيرها من الفوائد .

### ثانيا : التوصيات :

- ضرورة تبني إدارة المعرفة كمدخل لتطوير وتحسين الأداء الفردي في برامج إعداد المعلمين .
- ضرورة الاهتمام بالجانب التطبيقي في برامج مؤسسات الإعداد بعرض الممارسات المتميزة في مجالات التخطيط والتنفيذ والتقييم ؛ لتحويل المعارف الضمنية إلى معارف صريحة يمكن تشاركها .
- إنشاء قاعدة بيانات يتم فيها حفظ معلومات عن جوانب الأداء المختلفة ؛ لتشكّل مرجعا توثيقيا يمثل قاعدة بيانات تيسر تبادل وتشارك المعرفة .
- وضع نظام تحفيز مرتبط بممارسات وأنشطة إدارة المعرفة الشخصية ؛ لتشجيع المعلمين على تبادل ومشاركة ما يمتلكونه من معارف ومهارات مع غيرهم .



## المراجع

- 1- رواه الترمذي (2609) وصححه الألباني في صحيح الجامع (1838).
- 2- القرآن الكريم ، سورة البقرة ( 260 ) .
- 3- ابن سينا ، القانون في الطب ، ج - 1 ، بيروت ، دار صادر .
- 4- ابن جماعة ، بدر الدين (2012) ، تذكرة السّامع ، دار البشائر الإسلاميّة ، ص96
- 5- الزيادات ، محمد عواد (2008) ، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة ، الطبعة السادسة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمّان ، الأردن
- 6- الكبيسي ، عامر خضير (2004)، إدارة المعرفة وتطوير المنظّمات ، المكتب الجامعيّ الحديث .
- 7- ابن خلدون ، عبد الرحمن (1983) ، المقدمة ، طبعة دار الهلال ، ص 274.
- 8- الكبيسي ، صلاح الدين (2005) ، إدارة المعرفة ، جامعة الدول العربية - المنظمة العربيّة للتنمية الإداريّة .
- 9- الدجيلي ، حسن ، أصول التربية ، هامش ص 267 .
- 10- علي ، نبيل (2009)، العقل العربيّ ومجتمع المعرفة ، المجلس الوطنيّ للثقافة والآداب الكويت
- 11- الملكاوي، إبراهيم الخلوف، (2006) ، إدارة المعرفة الممارسات والمفاهيم ، مؤسسة الورّاق للنشر والتوزيع ، عمّان ، الأردن
- 12- الزطمة ، نضال محمد (2011)، إدارة المعرفة وأثرها على تميّز الأداء ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلاميّة ، غزة
- 13- الرّامل ، ريم ، (2003) ، إدارة المعرفة لمجتمع عربيّ قادر على المنافسة ، مجلة العالم الرقمي ، العدد 16.
- 14- ابن سينا ، القانون ، ج 1 ، ص 168
- 15- كاظم، جانديمير دوغان ( 2009 ) ، مشكلات تكوين المعلمين غير النّاطقين بالعربيّة في تركيا ، بحث مقدّم إلى المؤتمر العالمي لتعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها في الرياض ، جامعة الملك سعود .
- 16- النّاقة، صلاح ، أبو ورد ، إيهاب (2009) ، إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحدّيات المستقبلية ، بحث مقدم للمؤتمر التربوي المعلم الفلسطينيّ الواقع و المأمول 17 - شحاتة ، حسن (2003) آفاق تربويّة متجددة نحو تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل. ط (1) ، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر.
- 18- الجرجانيّ، علي بن محمّد ( ) ، معجم التّعريفات ، دار الفضيّلة ،
- 19- العلي ، عبدالستار و آخرون (2006) المدخل إلى المعرفة ، ط1 - عمان ، دار المسيرة ، .
- 20- عليّان ، ربحي مصطفى ( 2008 )، إدارة المعرفة ، دار صفاء ، عمّان ، الأردن ، ط1 .
- 21- حجازي ، هيثم (2004)، مدى توظيف المنظمات الأردنيّة لإدارة المعرفة ، رسالة ماجستير ، كليّة التربية ، جامعة الزيتونة ، عمّان .



- 22- ياسين ، سعد غالب (2007)، إدارة المعرفة ( المفاهيم ، النظم ، التقنيات ) ، دار المناهج للنشر والتوزيع
- 23- نجم ، عبود (2008) ، إدارة المعرفة ( المفاهيم ، والإستراتيجيات ، والعمليات ) ، مؤسسة الوراق ، ط2 ، عمان ،
- 24- العريفي ، محمد سعود (1416هـ) ، العلاقة بين الوعي الاجتماعي والحدّ من انتشار العقاقير المخدرة، رسالة ماجستير، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة الملك سعود، الرياض.
- 25- الجرجاني ، عبدالله بن عدي (1994) ، مختصر الكامل في الضعفاء وعلل الحديث ، ط1 .
- 26- العلواني ، حسن ( 2009 ) ، إدارة المعرفة المفهوم والنظريّة ، المؤتمر الثاني الأردن .
- 27- الزيادات، محمد عواد ( 2008 ) ، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة"، الطبعة السادسة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 28- الصفيّ ، ليلي مسند (1434) ، وقفة مع التأمّل المهنيّ ، إدارة التربية والتّعليم بالمدينة المنورة ، عن الشبكة :

<https://sd.tatweer.edu.sa/index.php/ar/creativeschools/item/3>

- 29- الحمادي ،علي ( 2003 )، اتجاهات الحكم والتقدير ، عن الشبكة العالمية للمعلومات (الإنترنت) :

<http://www.Aljalsa.com/view-article.php?aid=63&typ=71>

- 30- الزهرانيّ ،أحمد عوضة ، إبراهيم ، يحيى عبد الحميد ( 2012 ) ، معلّم القرن الحادي والعشرين ، مجلة المعرفة ، العدد (211)

[http://www.almarefh.net/show\\_content.php?CUV=400&Model=M&SubModel=138](http://www.almarefh.net/show_content.php?CUV=400&Model=M&SubModel=138)

- ويكيبيديا ، الموسوعة الحرّة 2008

<https://ar.wikipedia.org/wiki>

المراجع الأجنبية :

1 – Allen, Verna (2003): “The Knowledge Evolution”, Butterworth-Heinemann; MA, Boston

2 - Saffady, William (2000): “Knowledge Management”, Information Management Journal, Vol(43), Issue(3).



- 3 - Mathotra, Yogesh , "Measuring Knowledge Assets of Nation – Knowledge Systems for Development ", New York City, (2003)
- 4 - Gillet, Grant R., and McMillan, John, Consciousness and intentionality, John Benjamins Publishing Co., Amsterdam, Netherlands, 2001. P.247
- 5- A.T.Stewart (2001): Accounting Gets Radical Business.
- 6- Charles Despres and D. Chauvel (2000): Butterworth Heinemann, Boston, p317.

الملاحق :

- الشكل (1) ، نموذج الدراسة