

تفعيل استراتيجية رأس المال الفكري لتطوير أداء المعلم في

المؤسسات التعليمية

(فلسفة إدارية إسلامية)

إعداد

الدكتورة أغدير سالم العيدروس

الأستاذ المشارك- قسم الإدارة التربوية والتخطيط- جامعة أم القرى

ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة إلى صياغة إطار مفاهيمي أكثر وضوحاً حول رأس المال الفكري من منظور إسلامي، وإبراز دور استراتيجية رأس المال الفكري في تطوير أداء المعلم. وقد استُخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة على عينه مكوّمة من (٨٥٠) معلم ومعلمة، ومن أهم نتائجها ما يلي:

- أن مستوى رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم محل الدراسة جاء بدرجة متوسطة.

- أن توافر مقومات تطوير أداء المعلم في مؤسسات التعليمية محل الدراسة جاء بدرجة عالية.

- وجود علاقة ارتباطية ذو دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال الفكري وبين تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية محل الدراسة

- تطرق الفكر الإسلامي لمقومات تطوير أداء المعلم التي تركز على مكونات رأس المال الفكري التي ذكرها رواد الفكر الحديث قبل الفكر الحديث، وتم ذكرها بالقرآن الكريم وهي المعرفة والهياكل والأنظمة والإجراءات والولاء).

- إثبات أن استراتيجية رأس المال الفكري كفلسفة إدارية تحقق تطوير أداء المعلم، وأن أسس هذه الفلسفة منطلقة من الفكر الإداري الإسلامي من قوله تعالى: "إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرَْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ" (سورة القصص: ٢٦). فالقوة ترتبط بإعداد الإمكانيات للمعلم

وطاقته المادية. أما الأمانة فترتبط بالالتزام العقائدي والسلوكي للمعلم، ويكمل أحدهما الآخر. ففي القوة تتحقق الحاجة إلى الإنجاز، بينما تعني الأمانة تطبيق العامل للقوة من خلال القيام بسلوكيات طيبة في المنظمة.

- استراتيجية رأس المال الفكري هي الأداء التي ترسمها مؤسسات التعليم لتحقيق الكفاءات من المعلمين القادرين على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والمبدع والاستراتيجي للأنظمة والعمليات والأنشطة يضيف قيمة حقيقية للمؤسسات التعليمية من خلال امتلاكها هذه الملكات الفكرية والتي تُعد ميزة تنافسية مستدامة.

- سبق الفكر الإداري الإسلام الفكر الحديث بأربعة عشر قرناً بالاهتمام بالعلم والمعرفة للتحسين والتطوير، حيث كان للعلم والفكر والعقل مرتبة عالية عظيمة في كتاب الله تعالى.

مقدمة

الحمد لله رب العالمين القائل في محكم التنزيل { يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ } (المجادلة: ١١) والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين الذي قال: "إنما بُعثت معلماً (ابن ماجه ٢٢٩/١) وعلى آله وصحبه.

مما لا شك فيه أن مهنة التعليم مهنة رفيعة الشأن والمنزلة تحظى باهتمام الجميع لما لها من تأثير عظيم على حاضر الأمة ومستقبلها ويتجلى سمو هذه المهنة ورفعتها في مضمونها الإنساني ومسلكها التربوي، يقع العبء في تطوير المجتمع وإثرائه. لأن "العلماء ورثة الأنبياء داوود ٣٦٤١). المعلم هو الذي ينقل الاتجاهات والقيم والمعارف والمهارات. لذلك يجب تأهيله وتطويره ليصبح معلماً ناجحاً له دور في إحداث تطور المجتمعات ويقول سلمتو (Slameto، ٢٠١٤، ١٦٢) إن المعلم هو أحد عوامل التغيير وله دور في إحداث التغييرات الإيجابية في التفكير فلا بد من تنمية مهارته لكونه مؤثراً على عقول الطلاب؛ فهو معالج ومشكل للعقول ومستقبل الأمة بين يديه، فتقدم الأمة

مرهون بمعلميها ، ويقول الإمام الشافعي "قالمتعلم بحاجة فعلا لمرشد يعايشه ويتبعه ويفتدي به فيغرس فيه مع العلم مجموعة من الفضائل والأخلاق يتحول بها المتعلم من كائن عضوي إلى كائن اجتماعي يجد ذاته في العالم ويحقق به إنسانيته، فبالعلم وحده يحس الإنسان بحياته الحقيقية والطيبة". (الجرجاوي، ٢٠٠٥)

فتطوير المعلم وتنميته ضرورة حضارية تفرضها متطلبات العصر ولا يمكن تصور مجتمع متقدم في إمكاناته الإنتاجية فقيراً في كفاءة معلميه. والقدرات والخبرات والمهارات لدى المعلمين غير متساوية بينهم؛ فهناك فئة معينة منهم تمتلك المكونات المذكورة بشكل يفوق الآخرين، ويمكنهم ذلك من إنتاج أفكار جديدة تنعكس بالإيجاب على التعليم، وهؤلاء يمثلون إلى حد كبير رأس المال الفكري للمؤسسة التعليمية. واستجابة لذلك لابد من الاهتمام بهذا العنصر واستغلال طاقاته وإبداعاته وتطويرها ليكون من أسس تقدم المجتمع وتطوره؛ جاءت الدراسة الحالية لتحاول إلقاء الضوء على الفلسفة الإدارية لتطوير أداء المعلم ليكون رأس المال الفكري الذي سبق بذكرها الفكر الإداري الإسلامي الفكر الحديث بأربعة عشر قرناً حيث بات التفكير من الأمور التي حث عليها القرآن. ولنعلم مدى اهتمام القرآن بهذه المصطلحات التي تحدثت عن العلم والعقل والفقه والتفكير والتدبر والسمع والبصر وغيرها من وسائل الإدراك التي رفعت البشرية إلى مستوى العلم والنظر والتفكير والتدبر ليخرج الله بهذا القرآن أقواماً من الجهل إلى العلم، ومن التقليد إلى الاجتهاد، ومن الظلمة إلى النور، وهذه من مظاهر تكريم الله للإنسان. هكذا يريدنا ربنا سبحانه أصحاب عقول نيرة، وحجة دامغة، وفهم ثاقب، وسمع وبصر مسخرين للهداية بالعلم والمعرفة.

مشكلة الدراسة:

لقد أحدثت التغيرات الاجتماعية اختلافاً جذرياً في مهمة المعلم ومكانتها التي يمنحها إياه الإسلام، فمعلم اليوم يُنظر إليه على أنه مجرد موظف يتقاضى راتباً من الدولة، أو من مؤسسة خاصة، لقاء مسؤوليات محددة يقوم بها وتنتهي واجباته بانتهاء هذه

المسئوليات، ولا تتعداه، وأياً كان الوصف الذي نطلقه على هذا الوضع فإنّ "مهنة التعليم أصبحت عملاً تجارياً". (الجرجاوي، ٢٠٠٥، ٣)

فالأمر جد خطير يحتاج إلى وقفة جادة، ومتأنية للتخفيف من ضنك المعلم ونصبه ووصبه حتى لا يُعاق أداؤه لرسالته لبناء شخصيته الإنسانية المبتكرة والمبدعة، بالإضافة إلى دوره الريادي، فهو يسهم في تطوير مجتمعه عن طريق تربية وتعليم الطلاب طرق العمل الذاتي التي تُمكنهم من متابعة اكتساب المعارف وتكوين القدرات والمهارات لديهم.

ولقد توصلت دراسة السلمي (٢٠١٧) أنه لا يوجد مشروعات بحثية بشكل مستمر موجهة لإعداد المعلم عامة. وكما اوصت العديد من الدراسات كدراسة (الهزاع، ٢٠١٨؛ الذبياني، ٢٠١٤) إلى تطوير المعلم لتتمشى مع مطالب العصر الحديث حيث أن التطورات السريعة في مادة التخصص وطرق تدريسها، وفي العلوم التربوية على وجه العموم تحتاج إلى برامج تدريب مستمرة للمعلم، وتحتاج بالدرجة الأولى إلى تزويده بمقومات النمو الذاتي. وقد توصلت دراسة الجهوي (٢٠١٥) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد راس المال الفكري على الأداء الأكاديمي للهيئة التدريسية. وخلصت دراسة محمود (٢٠٢٠) إلى افتقار كليات التربية إلى نظام كفاء لبناء راس المال الفكري.

ونظراً لأن المعلم يعدّ الركيزة الأساسية في العملية التربوية والعامل الأساسي الذي يتوقف عليه نجاحها وبلوغ غاياتها، فإن قضية إعداده من أهم القضايا، مما يحتم إعداده الإعداد الجيد على أنه رأس مال فكري للمجتمعات باعتباره ثروة للأمة حيث أصبح رأس المال الفكري من أهم مكونات الثروة القومية وأعلى موجودات المنظمات فهو "مجموعة من الأفراد الذين يستخدمون عقولهم أكثر من استخدامهم لأيديهم لأنهم يمتلكون خبرات، وقيم، وثقافة، وقدرة على الابتكار والإبداع من أجل إيجاد حل متخصص أو خلق قيمة... إلخ. (Wad & Ghzire, 2004). وقد أكدت دراسة الأشقر (٢٠١٦) أن وزارة التعليم تركز على منظومة كبيرة من الموارد البشرية التي تسعى

إلى تعليم وتوجيه أفراد المجتمع بوسائل مختلفة لذا يرتبط نجاح الوزارة بقدرتها على توفير موارد بشرية مبدعة وقادرة على الإنتاج وتوليد المعارف وتبادلها مع الآخرين، فبات من الضروري تنمية رأس المال الفكري لموارها البشرية لمواكبة متطلبات التنمية.

وتأتي هذه الدراسة محاولة من الباحثة لوضع بعض الخطوط العريضة التي قد يستنير بها بعض الباحثين عند وضعهم لفلسفة لتطوير أداء المعلم المسلم ووضع بعض الاستراتيجيات اللازمة لإعداده كرأس مال فكري بما يمتلك من الخبرات والمعارف والمهارات ليتسنى من المؤسسات التعليمية استخدامها لزيادة كفاءتها وأدائها. وهذه المنهجية منبثقة من كتاب الله العزيز وسنة نبيه الكريم صلى الله عليه وسلم. وبناء على ما سبق ذكره يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس التالي:

ما إمكانية تفعيل استراتيجية رأس المال الفكري في تطوير أداء المعلم من منظور إسلامي؟

أسئلة الدراسة:

- ١- ما واقع رأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين؟
- ٢- ما درجة توافر مقومات تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية وذات دلالة إحصائية بين واقع رأس المال الفكري ومقومات تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية؟
- ٤- ما استراتيجية رأس المال الفكري في تطوير أداء المعلم في مؤسسات التعليم من منظور إسلامي؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لصياغة إطار مفاهيمي أكثر وضوحاً حول استراتيجية رأس المال الفكري من منظور إسلامي وإبراز دور رأس المال الفكري في تطوير أداء المعلم.

أهمية الدراسة:

-تتبع من أهمية كلا من المتغيرين رأس المال الفكري وتطوير أداء المعلم، من الموضوعات المهمة للمؤسسات التعليمية التي تحتاجها لتحقيق كفاية وكفاءة عاليتين، لذا لابد من الكشف عن استراتيجية لتحقيق تطور الاداء.

- عناية القرآن الكريم برصد هذا المجال؛ فلقد برز بالفكر الإسلامي بصورة لافتة للنظر مما يدعو إلى الاستفادة والاعتراف منه.

-العودة الحقيقية في تصوراتنا وأفكارنا وقضايانا إلى الاعتراف من معين الفكر الإسلامي.

مصطلحات الدراسة:

استراتيجية: يذكر يونس (٢٠٠٨) الإستراتيجية الإدارية أنها: وسيلة تتبع من تفكير خلاق وابتكار إبداعي.

ويعرفها Jones (١٩٩٨) هي خطة عمل تهدف إلى استثمار الموارد لتطوير القدرات الجوهرية للمنظمات من أجل تحقيق غاياتها بعيدة الأمد.

راس المال الفكري: يعرف (العبادي، ٢٠٠٨، ٤٣) "مجموعة الافراد العاملين في المنظمة والذين يتمتعون بخبرات ومهارات ومعارف عالية تساهم في إيجاد قيمه مضافة للمنتجات التي يقدمونها".

استراتيجية راس المال الفكري إجرائي: هي خطة العمل التي تهدف لتطوير أداء المعلمين في المؤسسات التعليمية لتكوين لديهم قدرات ومهارات وخبرات قادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والمبدع والاستراتيجي للأنظمة والعمليات والأنشطة التعليمية، والتي تضيف قيمة حقيقية للمؤسسات التعليمية من خلال امتلاكها هذه الملكات الفكرية والتي تعد ميزه تنافسية مستدامة.

تعريف تطوير أداء المعلم:

تطوير: تطوير يعني: التغيير أو التحويل من طور إلى طور. وتعني كلمة تطور " تحول من طوره " تعني كلمة " التطور" التغيير التدريجي الذي يحدث في بنية الكائنات

الحية وسلوكها. التطوير اصطلاحاً هو: التحسين وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر كفاءة. <https://www.maajim.com>

تعريف تطوير أداء المعلم اجرائياً: تحسين كافة الممارسات التي يبذلها المعلم؛ والتي تتضح بصورة ملموسة في مجال المعرفي والمهارات واستراتيجيات العمل، بالاساليب والطرق والوسائل المناسبة وفي الوقت المناسب بالنوعية والكفاءة والفعالية المناسبة وفق معايير مؤشرات وقواعد تقدير متفق عليها مع ضمان استمرارية تحقق ذلك.

ادبيات الدراسة

مفاهيم رأس المال الفكري وأداء تطوير المعلم

أولاً: رأس المال الفكري:

استُخدم مصطلح رأس المال الفكري (Intellectual Capital) الذي يُرمز له (IC) كمصطلح للمرة الأولى في الفكر الإداري الحديث عام ١٩٥٨ حين أطلق محللون ماليون على تفويهم لسوق أسهم العديد من الشركات الصغيرة المعتمدة أعمالها على العلم مصطلح العلاوة الفكرية، ثم تمّ توظيف وتوسيع المفهوم من قبل بيتر دركار عام ١٩٩٣. (طرشاني وشتوح، ٢٠١١، ٤)

ولقد شاع استخدام رأس المال الفكري في تسعينيات القرن الماضي، وأصبح يُنظر إليه باعتباره ممثلاً حقيقياً لقدرة المنظمة على المنافسة وتحقيق النجاح بعد أن كانت المصادر المادية التي تمتلكها الشركات تُمثّل الثروة الحقيقية قبل هذا التاريخ.

١- تعريف رأس المال الفكري: ورد العديد من التعاريف الخاصة برأس المال

الفكري من قبل الأكاديميين والممارسين منها:

يُعرّف (صالح، ٢٠٠١، ١٤٤) رأس المال الفكري بأنه "يمثل نخبة من العاملين تستطيع إنتاج الأفكار الجديدة التي تستطيع المنظمة من خلالها أن توسّع حصتها في السوق و تُعظّم قوتها من مواقع قادرة على اقتناص الفرصة المناسبة".

ويعرفه كيلي (Kelly، ١٩٩٨، ١٢) بأنه "يتكون من العاملين الذين يمثلون النجوم اللامعة والعقول المدبّرة الذين يصعب إيجاد بديل لهم". كما يعرفه (Bontis، ٢٠٠١، ٤٥) بأنه "مجموع كل ما يعرفه كل الأفراد في المنظمة ويحقق ميزة تنافسية في السوق".

بينما يعرفه (Hamel & Heene، ١٩٩٤، ١٩) بأنه "الموهبة والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات، وكذلك الآليات التي تجسدها، والممكن استخدامها لخلق الثروة". ويشير هذا التعريف إلى أن رأس المال الفكري هو المعرفة والتي يقصد بها (المهارات، والخبرات، والتعليم المتراكم في العنصر البشري) التي يمكن تحويلها إلى قيمة".

أمّا سيتورات (Stewart، ١٩٩٧، ٧٠) فيرى أن رأس المال الفكري هو "الثروة الجديدة للمنظمات من خلال إنتاج الأصول الأعلى قيمة بها (المعرفة الفكرية، المعلومات، الملكية الفكرية، الخبرة التي يمكن وضعها في الاستخدام لخلق الثروة" ويعرف (العبادي، ٢٠٠٨، ٤٣) رأس المال الفكري بأنه "مجموعة الأفراد العاملين في المنظمة والذين يتمتعون بخبرات ومهارات ومعارف عالية تساهم في إيجاد قيمة مضافة للمنتجات التي يقدمونها مما يعني زيادة الإنتاجية".

ومما سبق يمكن تعريف استراتيجية رأس المال الفكري هي الأداء التي ترسمها مؤسسات التعليم لتحقيق قدرات ومهارات يتميز بها بعض المعلمون في المؤسسات التعليمية، وهم الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والمبدع والاستراتيجي للأنظمة والعمليات والأنشطة، والتي تضيف قيمة حقيقية للمؤسسات التعليمية من خلال امتلاكها هذه الملكات الفكرية والتي تعد ميزه تنافسية مستدامة.

أبعاد رأس المال الفكري: حددته العديد من الدراسات التي تناولت مكونات رأس المال الفكري منها: دراسة جواد (٢٠٠٩) ودراسة لعور (٢٠١١) و(Stewart 1997) وهي:

- ١- رأس المال البشري Human Capital: ويتمثل فيما يتمتع الأفراد من المقدرة العقلية والمهارات والخبرات. وهو يعني المعرفة التي يمتلكها العاملون.
- ٢- رأس المال الهيكلي Structural Capital: ويتضمن القدرات التطبيقية والإجراءات التي تلبي متطلبات المستفيدين من خلال نقل المعرفة وتعزيزها في الموجودات الفكرية كنظم المعلومات.
- ٣- رأس المال الزبائني (المستفيدين): يشمل رضاء العملاء وولائهم عن طريق إقامة علاقات إيجابية.

أهمية رأس المال الفكري:

تبرز أهمية رأس المال الفكري من تفضيل الخالق عز وجل بني البشر عن سائر المخلوقات الأخرى ومنحهم نعمة العقل والتفكير، وإفراده موقعا هاما لأصحاب العقول والألباب. إذ ذُكرت هاتان الكلمتان في (٦١) آية موزعة على (٤٣) سورة كريمة، أي ما يعادل نسبة (٣٨%) من مجموع سور القرآن الكريم والبالغ عددها (١١٤) سورة. وهي تُشير إلى أهمية الدور الذي يؤديه أصحاب العقول وحجم المسؤولية المُلقاة على عاتقهم إزاء الدين والدنيا. ويُعتبر وجود أصحاب العقول بالمنظمات من أكثر الموجودات قيمة كونه يمثل قوى قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية في الأعمال فضلا عن ابتكاراتهم المتلاحقة. ويقول داركر "إن رأس المال الفكري أكثر الموجودات قيمة في القرن الواحد والعشرين، فهو يمثل القوة الخفية التي تضمن البقاء للمنظمة" (جواد وحسين، ٢٠٠٧، ٢٠). فأصحاب العقول يُمتلئون تشكيلة من المعرفة والمعلومات والخبرة التي تمثل المواد الأولية الرئيسية والقوى القادرة على قيام ونجاح أي منظمة.

وعلى ذلك يُمكن القول إن أصحاب العقول يُشكلون رأس مال ذا قيمة عالية وكنز مدفون. ويقو (العنزي، ١١٧، ٢٠٠١) في ذلك إن هذا الكنز يحتاج فقط إلى من يبحث عنه ويستخرجه وينشره في أرجاء المنظمة للاستفادة من تطوير الإنتاج والإنتاجية. ويقول ستيورات (Stewart، ١٩٩٧) في هذا الصدد إن الفكر الموجود بالمنظمة يصبح

رأس مال فكريا عندما يمكن نشره للقيام بشيء لا يمكن إجراؤه لأن رأس المال الفكري يحوي معرفة مفيدة.

ويلاحظ مما تقدم أن رأس المال الفكري (أصحاب العقول) هو أحد عوامل النجاح الحاسمة للمؤسسات التعليمية بالاعتماد على موجودات (أصول) المنظمة غير الملموسة التي تتضمن معارف المعلمون وخبراتهم ومعلوماتهم وذلك في إطار بناء عقول بشرية لامعة للاستفادة منهم في تحقيق نجاح باستثمار موجودات (أصول) المنظمة الملموسة؛ فرأس المال المادي يحتاج إلى رأس مال فكري قادر على إمكانية التحكم فيه وحسن استثماره لتحقيق منافعه الاقتصادية المستقبلية. وبالتالي فإن أهمية رأس المال الفكري حقيقة لا تقبل الشك كونه عائدا مجزيا على المدى الطويل.

ثانيا: تطوير أداء المعلم:

إن المعلمين هم مصدر المعرفة والأدب والفكر، إذ أن الأنموذج الأمثل يتمثل في شخص رسول الله صلى الله عليه وسلم، فهو المعلم الأول الذي رباه الله تعالى، إذ اختاره أمياً ليرببه على فكر الإسلام ومسلكه. قال تعالى: (هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ) (سورة الجمعة: ٢). وقد نظر الغزالي إلى المعلم نظرة مثالية مطلقاً حيث يقول: (فمن علم وعمل وعلم فهو الذي يدعى عظيماً في ملكوت السماوات، وبتأكيده على قيمة اقتران العلم بالعمل، فقد شبه المعلم بالشمس التي تضيء لغيرها وهي مضيئة في نفسها، والمسك الذي يطيب غيره وهو طيب، وأكد أيضاً على أن من اشتغل بالتعليم فقد تقلد أمراً عظيماً وخطراً جسيماً. (الغزالي، ١٩٨٠، ١٦٨)

وبما أن المعلم كما تذكر الأمير (٢٠١٨) هو المسؤول عن تحقيق أهداف التعليم وبمستوى من الأداء المتميز فهو يثري المعرفة وينميها وهو ينقل المعرفة ويحافظ عليها وهو عضو فعال يدرك مجالات الخلل والانحراف للمجتمع.

وعليه فالمعلمين بحاجة إلى المزيد من العناية والرعاية لتحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم التدريسية، فالمعلم له أدوار ومسؤوليات مهمة في العملية التعليمية تحتاج إلى تطوير في العديد من المجالات كالخطيط والقيادة والنمو المهني والتعليم والتعلم وغيرها. والتطوير يعني: التعديل والتحسين إلى ما هو أفضل

<http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar> معجم المعاني)

يُعرف قاموس الأعمال التطوير بأنه "الاستخدام المنتظم من المعرفة العلمية والتقنية لتلبية أهداف أو متطلبات محددة".

<http://www.businessdictionary.com/definition/development.html>

ويعرّف تطوير أدا المعلمين بأنه "عملية منظمة مدروسة موجهة لبناء مهارات مهنية: تربوية وإدارية وشخصية جديدة ضرورية لقيامهم الفعّال بالمسؤوليات المدرسية اليومية، أو ترميم ما يتوفر لديهم منها بتجديدها أو إغنائها، أو سد العجز الملاحظ فيها... لتحقيق غرض أسمى هو تحسين تدريس المعلمين وبالتالي التحصيل النوعي والكمي للمتعلمين" (حمدان، ١٩٩٣، ١١٥).

ويرى الجرجاوي (٢٠٠٥) أن منهج تطوير المعلم يجب أن يستهدف إعداد معلم ملتزم ومستعد للمحاسبة والمساءلة ويقوم بمسؤوليته كاملة، كما أن المقررات المقدمة لإعداده لابد أن تهدف إلى تنمية كل القدرات {الشخصية، والمهنية، والعلمية} للمعلم.

كان للعالم المسلم بدر الدين بن جماعة رأيُه السديد في أن المعلم هو العامل الأساسي في نجاح العملية التعليمية وأنه من أهم عناصر التعليم، حيث يرى أن التعليم لا يتغير بدون المعلم وأن عناصر التعليم تفقد أهميتها إذا لم يتوفر المعلم الصالح الذي ينفث فيها من روحه فتصبح ذات أثر وقيمة". (أبو ورد، ٢٠٠٤، ٢). فأهمية تطوير أداء المعلم تتأكد من اهتمام الإسلام بإعداد المعلم وعلاقته بالتغيرات الحديثة، ومدى تأثير هذه التغيرات على بنيته وانعكاسها على تنمية عقول المتعلمين وخلقهم ومهارتهم وإكسابهم المعارف والآداب المختلفة.

مما سبق يتضح أن تطوير المعلم عملية مخططة ولا بد أن تُدار بطريقة منظمة لتغيير السلوك الخاص والنظم والثقافة بالمؤسسة التعليمية للارتقاء بمستوى أداء المعلم وتنمية وتحسين أدائه لرفع مستوى التعليم ومستوى المجتمع لأن بإصلاح المعلم بداية لإصلاح الأمة. لذا يمكن النظر إلى لمعلمين على أنهم مجموعة تشتمل على كل من الأصول المعرفية والمعتمدة على العقول المبدعة التي تؤدي إلى إنتاج الأفكار التي تحقق قيمة مضافة للمؤسسة التعليمية. أي أنهم هم رأس المال الفكري للمؤسسات التعليمية.

تطوير أداء المعلم في الفكر الإسلامي:

إن تطوير أداء المعلم يعني رفع مستوى إنتاجيته بتنمية الخبرة والمعارف والمهارات على مستوى (المعلم) الفرد، والجماعة، والمؤسسة التعليمية. إلا أن هناك مقومات لتطوير أداء المعلم في الفكر الإسلامي. يوضح ذلك ابن خلدون بافتراض أن التدريس صناعة، نجاحها وفشلها مرتبطان بالقائمين بها، وأن المعلمين هم سادة هذه الصناعة، لذا لا بد من أن تتوفر فيهم شروط وآداب وقوانين، ويستشهد ابن خلدون ببعض ممن يعرفهم والذين ارتحلوا لطلب العلم على أيدي المشاهير، فقد رجع بعضهم بعلم وفير ومفيد وتعلم حسن، ويعود الفضل لمن حذق منهم لتوافر معلمين مُلمين مبرزين بصناعة التعليم، وهكذا فإن توافر المعلم القادر والحاظق ضرورة أولى في عملية التعليم". (عبد الأمير، ١٩٨٤، ٧٩-٨٠). وأكدت دراسة (أبو نمر، ٢٠٠٨) أن من أهم الصفات التي يحتاجها المعلم أن يكون ذا عقل ولب، لأنه يتعامل مع عقول فلا بد أن تتوفر لديه القدرات الذهنية التي تتطلبها طبيعة العمل.

ويقول الغزالي إنه ينبغي للمعلم ألا يغفل عن العلم والاستذكار والاستحضار، فيبقى مجتهداً مشتغلاً بالعلم قراءةً ومطالعةً وتعليقاً، ومباحثةً وتحقيقاً وتصنيفاً، وألا يألون جهداً في الحصول على المزيد من المعلومات والتعمق في العلوم".

وتبين دراسة حمدان (١٩٩٣) أن طرق التطوير الوظيفي للمعلمين تقع في ثلاث مجالات رئيسية، يحتوي كل منها على عدد من المهارات والمسؤوليات الفرعية تبدو موجزة فيما يلي:

- ١- المجال التربوي الذي يخص بدرجة رئيسية مهارات المادة الدراسية وكيفية توصيلها للمتعلمين.
 - ٢- المجال الإداري الذي يركز على تشغيل التدريس والتعلم وتنظيم وانضباط الدارسين.
 - ٣- المجال الشخصي الذي يهتم بخصائص المعلمين الإنسانية البناءة للتعلم والتدريس. ويرى ابن جماعة (د.ت) أن من أهم مسؤوليات المعلم وهي:
 - مسؤولية المعلم تجاه المادة التي يقوم بتدريسها
 - مسؤولية المعلم تجاه الإرشاد والتوجيه
 - مسؤولية المعلم تجاه الصحة النفسية
 - مسؤولية المعلم تجاه البحث العلمي
- أما دراسة بورغدة وإدريس (٢٠١٥) فقد توصلت إلى أن هناك عدد من العناصر التي تكوّن في مجموعها ما يُعرف بأداء (المعلم)، ومن غير هذه العناصر لا يمكن الحديث عن تطوير الأداء (للمعلم)، وذلك يعود لأهميتها في تحديد مستوى أداء (المعلم) في (المؤسسة التعليمية) والتي تتعلق بما يلي:
- المعرفة بمتطلبات العمل: تشمل المهارة المهنية، المعرفة الفنية، الخلفية العامة عن متطلبات الوظيفة.
 - نوعية العمل: تشمل الدقة، الإتقان، القدرة على تنفيذ العمل.
 - كمية العمل: حجم العمل المنجز وسرعة الإنجاز.
 - المثابرة والوقوف: التفاني والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها.

وبناءً على ما تقدم عرضه، فإن مقومات تطوير المعلم هي:

- المعرفة: التي يمتلكها ويصنعها المعلمون في مؤسسات التعليم. وترى دراسة المفرح وآخرون (٢٠٠٧) على المعلم أن يكون لديه قدرة عقلية تمكنه من

معاونة طلبته على النمو العقلي والسييل إلى ذلك أن يتمتع المعلم بغزارة مادته العلمية وأن يعرف ما يعلمه أتم المعرفة مستوعبا لمادة تخصصه متمكنا من فهم المادة وان يكون شديد الرغبة في توسيع معارفه وتجديدها

- **استراتيجيات العمل:** الإجراءات المستخدمة للاستفادة من العقل البشري والابتكار، وهي المعرفة المتداولة عبر المستويات الإدارية المختلفة (المعلومات وقواعد البيانات). هي خطة عامة لعمل المعلم "كل ما يتعلق بأسلوب توصيل المادة للطلاب من قبل المعلم لتحقيق هدف ما، وذلك يشمل كل الوسائل التي يتخذها المعلم لضبط الصف وإدارته؛ هذا وبالإضافة إلى الجو العام الذي يعيشه الطلبة والترتيبات التي تساهم بعملية تقريب الطالب للأفكار والمفاهيم المبتغاة. والاستراتيجيات التعليمية تعتمد على تقنيات ومهارات عدة، يجب أن يتقنها المعلم". (<https://ar.wikipedia.org/wiki>)
- **الخبرات والمهارات:** المهارات تعني "التمكن من انجاز مهمة بكيفية محددة وبدقة متناهية، وسرعة في التنفيذ والخبرات تعني هي المعرفة ببواطن الأمور، عادة يكتسب الإنسان الخبرة من خلال المشاركة في عمل معين أو حدث معين، وغالبا ما يؤدي تكرار هذا العمل أو الحدث إلى تعميق هذه الخبرة وإكسابها عمقا أكبر وعفوية أكبر. لذلك تترافق كلمة خبرة غالبا مع كلمة تجربة وممارسة. (<https://ar.wikipedia.org>) التي على المعلم الالتزام بها داخل الصف الدراسي، وينبغي أن يضمن أن تعليمه يستوفيها حسب معايير ترتبط بتحسين الأداء داخل حجرة الدراسة. وتتطلب بناء الخبرات والمهارات علاقة جيدة مع البيئة المحيطة والعمل على تحقيق رضاها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الذي يهتم بدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية، ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة، ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج البحث".

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المؤسسات التعليمية بمدينة رابغ في المملكة العربية السعودية للعام ١٤٤١هـ، والبالغ "عدهم (١٢٣٤) معلماً ومعلمة وفقاً ل (دليل الخدمات السادس عشر، <https://www.stats.gov.sa/ar/915>). والجدول التالي رقم (١) يوضح ذلك.

جدول (١): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس، والمرحلة الدراسية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	٦٥٠	٥٢,٦٧%
	أنثى	٥٨٤	٤٧,٣٣%
المجموع			
المرحلة الدراسية	الابتدائية	٥٥١	٤٤,٦٥%
	المتوسطة	٣٣٩	٢٧,٤٧%
	الثانوية	٣٤٤	٢٧,٨٨%
المجموع			
		١٢٣٤	١٠٠%

وبعد الانتهاء من عملية جميع الاستبانات بلغت عينة الدراسة الصالحة للتحليل (٨٥٠) استبانة، حيث تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع الدراسة مع المحافظة على نسب خصائص المجتمع.

أداة الدراسة: تم بناء أداة الدراسة الحالية بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، وتكونت من ثلاثة أقسام كالتالي: القسم الأول: تضمن للمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وهي: (الجنس، المرحلة

الدراسية)، وتكون القسم الثاني من (١٦) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد تقيس في مجملها مستوى رأس المال الفكري كالاتي: البعد الأول: رأس المال البشري، واشتمل على (٥) فقرات، والبعد الثاني: رأس المال الهيكلي، واشتمل على (٤) فقرات، والبعد الثالث: رأس المال العلائقي، واشتمل على (٧) فقرات، بينما تكون القسم الثالث من (14) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد تقيس في مجملها مقومات تطوير أداء المعلم كالاتي: البعد الأول: استراتيجيات العمل، واشتمل على (٦) فقرات، والبعد الثاني: المجال المعرفي، واشتمل على (٤) فقرات، والبعد الثالث: المهارات والخبرات، واشتمل على (٤) فقرات. ويقابل كل فقرة مقياس ليكرت الخماسي كالاتي: (موافق بشدة، موافق، موافق الى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة)، وللتحقق من موثوقية تطبيق أداة الدراسة تمت الإجراءات التالية:

أولاً: صدق أداة الدراسة:

١. الصدق الظاهري: تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرض الفقرات موزعة حسب البعد الذي تنتمي له كل فقرة، على مجموعة من المحكمين المختصين من ذوي الخبرة والكفاءة والبالغ عددهم (٧) محكمين، للحكم على مدى صحة وشمولية الفقرات وسلامتها اللغوية وانتمائها للبعد الذي صنفته فيه، وفي ضوء التغذية الراجعة وبنسبة اتفاق أكبر من (80%)، تم اعتماد أداة الدراسة لتصبح في صورتها النهائية.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة: تم تقدير معامل ثبات أداة الدراسة الداخلي بتطبيق معادلة "ألفا" كرونباخ (Cronbachs Alpha)، لجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية لدى العينة الاستطلاعية التي بلغت (٣٠) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، ويوضح ذلك جدول (٢).

جدول (٢): معاملات ثبات كرونباخ ألفا "α" لأبعاد الدراسة، والدرجة الكلية لدى العينة الاستطلاعية

الرقم	البعد	معاملات ثبات كرونباخ ألفا "α"
المحور الأول: رأس المال الفكري		
١	البعد الأول: رأس المال البشري	٠,٨٧٦
٢	البعد الثاني: رأس المال الهيكلي	٠,٩٤١
٣	البعد الثالث: رأس المال العلائقي	٠,٩٠٥
٤	الدرجة الكلية (رأس المال الفكري)	٠,٩٥٤
المحور الثاني: مقومات تطوير أداء المعلم		
١	البعد الأول: استراتيجيات العمل	٠,٨٩٢
٢	البعد الثاني: المجال المعرفي	٠,٩٠١
٣	البعد الثالث: المهارات والخبرات	٠,٩٣٧
٤	الدرجة الكلية (مقومات تطوير أداء المعلم)	٠,٩٦٠

يُظهر جدول (٢) أن معاملات الثبات المقدرّة بمعادلة كرونباخ ألفا "α" لأبعاد رأس

المال الفكري قد تراوحت بين (٠,٨٧٦ - ٠,٩٤١)، وقد بلغت درجة الثبات الكلية (٠,٩٥٤)، كما جاءت معاملات الثبات المقدرّة بمعادلة كرونباخ ألفا "α" لأبعاد مقومات تطوير أداء المعلم بين (٠,٨٩٢ - ٠,٩٣٧)، وقد بلغت درجة الثبات الكلية (٠,٩٦٠)، وهي قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة (Crocker & Algina, 1986).

تصحيح أداة الدراسة: أمام كل فقرة من فقرات الدراسة مقياس ليكرت الخماسي،

والذي يعكس درجة موافقة أفراد مجتمع الدراسة كالتالي: (موافق بشدة) أعطيت ٥

درجات، (موافق) أعطيت ٤ درجات، (موافق إلى حد ما) أعطيت ٣ درجات، (غير

موافق) أعطيت درجتين، (غير موافق بشدة) أعطيت درجة واحدة. ولتحديد مستوى

الموافقة وتحديد الاتجاه لمقياس ليكرت الخماسي، تم حساب القيم (الأوزان)، وعليه

تصبح فئات الحكم على المتوسطات للفقرات والأبعاد كما يلي: من ١ إلى ١,٧٩

(بدرجة قليلة جداً)، من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩ (بدرجة قليلة)، من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩ (بدرجة

تفعيل استراتيجية رأس المال الفكري لتطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية (فلسفة إدارية إسلامية)

متوسطة)، من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩ (بدرجة كبيرة)، من ٤,٢٠ إلى ٥ (بدرجة كبيرة جداً) (أبو صالح، 2004).

الأساليب الإحصائية: للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- معادلة كرونباخ ألفا (Cronbachs Alpha)، لتقدير معاملات الثبات.
- الإحصاء الوصفي: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

▪ معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، للكشف عن العلاقة بين رأس المال الفكري وبين مقومات تطوير أداء المعلم.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى واقع رأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية بمحافظة رابغ؟
أ- بالنسبة لبعده رأس المال البشري:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات بعد رأس المال البشري، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات

بعد رأس المال البشري

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	يملك المعلمون المهارات التي تؤهلهم لأداء العمل بشكل متميز	٣,٣٧٥	١,٠٧٧	متوسطة	٢
٢	يملك المعلمون مستوى معرفي متميز	٣,٤٨٧	١,٠٩٤	متوسطة	١
٣	يقدم المعلمون أفكاراً جديدة بشكل مستمر	٣,١٥٠	١,١٤٠	متوسطة	٤
٤	لديهم دافعية للتطوير الذاتي	٣,١٢٥	١,١٢٥	متوسطة	٥
٥	تستقطب مؤسسة التعليم معلمين ذوي قدرات متميزة	٣,١٦٠	١,٠٢٢	متوسطة	٣
الدرجة الكلية: لبعده رأس المال البشري		٣,٢٦	٠,٨٦٤٠	متوسطة	

يتضح من جدول (٣) أن مستوى رأس المال البشري، جاء بدرجة متوسطة. حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣,٢٦) بانحراف معياري ٠,٨٦٤٠. كما يتضح من النتائج أن فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة، وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٣,١٢٥ إلى ٣,٤٨٧). ويتضح من خلال الجدول أن المستجوبين يوافقون على وجود رأس مال بشري قادر على توليد المعرفة بدرجة متوسطة، حيث جاءت عبارة بالترتيب الأول "يملك المعلمون مستوى معرفي متميز) بمتوسط حسابي (٣,٤٨٧) وجاءت عبارة بالترتيب الثاني: يمتلك المعلمون المهارات التي تؤهلهم لأداء العمل بشكل متميز. مما يدل على أنه رغم وجود رأس مال بشري قادر على توليد المعرفة إلا أنه يتطلب اهتمام أكثر من مؤسسات التعليم لتنميته. وهذه توافقت مع نتيجة دراسة عبد الهادي (٢٠١٧).

ب- بالنسبة لبعد رأس المال الهيكلي:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات بعد رأس المال الهيكلي، و جدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات (بعد رأس المال الهيكلي)

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	
٣	متوسطة	١,١٠٦	٣,٠٠٠	تمتلك المؤسسة التعليمية استراتيجية واضحة	٦
٤	متوسطة	١,٠٦٤	٢,٩١٢	تسمح قدرات التعليم بوضع أفكار معلمها حيز التنفيذ	٧
١	متوسطة	١,٠٩٤	٣,١٨٧	تتسم إجراءات تنفيذ العمليات (التعليم والبحث العلمي)، بالحدثة	٨
٢	متوسطة	١,١٨٧	٣,٠٣٧	يتيح اهيكل مؤسسة التعليم نقل المعرفة	٩
متوسطة		٠,٩٩٩٨	٣,٠٣٤	الدرجة الكلية: لبعد رأس المال الهيكلي	

يتضح من جدول (٤) أن مستوى رأس المال الهيكلي، جاء بدرجة متوسطة. حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣,٠٣٤) بانحراف معياري ٠,٩٩٩٨. كما

تفعيل استراتيجية رأس المال الفكري لتطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية (فلسفة إدارية إسلامية)

يتضح من النتائج أن فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة، وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٢,٩١٢ إلى ٣,١٨٧). وهذا يعني أم مؤسسات التعليم محل الدراسة تهتم برأس المال الهيكلي كونه يعبر عن القدرات التنظيمية والنظم التي تمثل بيئة المنظمة مؤسسة التعليم بدرجة متوسطة، مما يحتم الأمر أن تقوم بجهد واهتمام أكبر في مكافأة أصحاب الإنجاز المعرفي والفكري بالشكل الكافي.

ج- بالنسبة لبعد رأس المال العلائقي:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات بعد رأس المال العلائقي، وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات (بعد رأس المال العلائقي)

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
٣	متوسط	١,١٣١	٣,٢٠٠	العلاقات بين منسوبي التعليم تزيد من تبادل المعرفة	١٠
٧	متوسطة	١,٢٣٩	٢,٩٨٧	يحفز المشرفين والقيادات أفكار المعلمين	١١
٦	متوسطة	١,١٣١	٣,١٠٠	يطبق المشرفين والقيادات أفكار المعلمين	١٢
٢	متوسطة	١,٠٤٤	٣,٢٦٢	تسود العلاقات بالتعليم روح الفريق	١٣
٤	متوسطة	١,٠٤٢	٣,١٦٢	يسود التعاون بين المدارس وإدارة التعليم في تنفيذ المبادرات الجديدة	١٤
١	عالية	١,٠١٣	٣,٦٠٠	قدرات اتصال مؤسسات التعليم مع المجتمع تساعدها في نشر إنجازاتها	١٥
٥	متوسط	١,٠٨٦	٣,١٠٠	يستفيد التعليم من الشراكات في بناء أفكارها	١٦
متوسطة		٠,٩٥٣٥	٣,٢٠٢	الدرجة الكلية: لبعد رأس المال العلائقي	

يتضح من جدول (٥) أن مستوى رأس المال العلائقي، جاء بدرجة متوسطة. حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣,٢٠٢) بانحراف معياري ٠,٩٥٣٥. كما يتضح من النتائج أن فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة، وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٢,٩٨٧ إلى ٣,٦٠٠). وقد جاءت العبارة: "قدرات اتصال مؤسسات التعليم مع المجتمع تساعدها في نشر إنجازاتها: بمتوسط حسابي (٣,٦٠٠) بدرجة عالية. وهذا النتيجة تدل إلى أهمية الاعلام والمجتمع للمؤسسة التعليمية الذي يسمح بتسويقها بشكل جيد مما يعني هناك علاقات جيدة مع المجتمع. ونستنتج من الجدول (٥) بالرغم من تحقق هذا البعد بدرجة متوسطة إلا أن هناك اهتمام بالاتصالات الخارجية لأنها جزء من مكانة وهيبة المؤسسة التعليمية. أما بالنسبة لمستوى واقع رأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية بمحافظة رابغ، والجدول التالي رقم (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦): المتوسطات الحسابية لأبعاد رأس المال الفكري

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الدرجة	الترتيب
١	رأس المال البشري	٣,٢٦	متوسط	١
٢	رأس المال الهيكلي	٣,٠٣٤	متوسطة	٣
٣	رأس المال العلائقي	٣,٢٠٢	متوسطة	٢
الدرجة الكلية: راس المال الفكري		٣,١٦٥	متوسطة	

يتضح من جدول (٦) أن مستوى واقع رأس المال الفكري، جاء بدرجة متوسطة. حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,١٦٥). كما يتضح من النتائج أن أبعاد واقع رأس المال الفكري جاءت بدرجة متوسطة، وجاء بعد رأس المال البشري بالترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٢٦)، تلاه بعد رأس المال العلائقي بمتوسط حسابي (٣,٢٠٢)، وأخيراً جاء بعد رأس المال الهيكلي بمتوسط حسابي (٣,٠٣٤). فيمكن تفسير هذه النتيجة أنها ليست بالمستوى المطلوب، ولقد اتفقت مع دراسة الأشقر (٢٠١٦) التي خلصت بان مستوى

رأس المال الفكري لدى المعلمين بوزارة التعليم بالأردن متوسط. مما يتطلب اهتمام وزارة التعليم بتنمية رأس المال الفكري لدى المعلمين.

حيث بات عليها أن تهتم باستثمار العقول الموجودة لديها وتقنية المعلومات المتوفرة لها من خلال نظام قيمي راقٍ يعتمد على الشفافية كمبادئ أساسية له حتى تكون منتجة. وتسمى هذه بالمدارس الذكية. وتشير دراسة فلاحى والحاج (٢٠١١) إلى أن المنظمات الذكية تستلزم بالدرجة الأساسية توافر العقول المتميزة بذكائها وقدرتها على استثمار باقي الموارد، وتسخيرها لصالح توسيع مساحة التميز لمنظمتهم. لأن تلك العقول لها قابلية التكيف مع الظروف المتغيرة؛ وهذا هو رأس المال الفكري الذي يعتبر محددًا أساسيًا لما تحققه المؤسسات التعليمية من نجاحات. كما تبين دراسة الأمير (٢٠١٨) أن ما يشكل فارقًا بين مستويات أداء المنظمات يعود بالدرجة الأولى إلى ما تمتلكه من أصول معرفية غير مادية (القدرات الذهنية والمعرفة الضمنية لرأس المال الفكري) وهذه الأصول يمكن أن تدار بطريقة رشيدة وبأن يدرك العاملون في المنظمة كيف يعظمون من القيمة المتحققة من ابتكارات المنظمة ومن القدرات المتميزة للعاملين فيها. ثانيًا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مقومات تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية؟

أ- بالنسبة لبعث استراتيجيات العمل:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات بعد استراتيجيات العمل، وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات (بعد استراتيجيات العمل)

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
٤	عالية	٠,٨٨٢	٤,٠٠	احرص على اثارة دافعية الطلاب للتعلم لتحقيق أفضل النتائج	١
١	عالية جدًا	٠,٩٠٦	٤,٣٠	احرص على تهيئة البيئة المناسبة للتعلم قبل البدء بالتدريس	٢

د. أغادير سالم العيدروس

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
٣	عالية جداً	٠,٩١٥	٤,٢٠	أقوم الطلبة باستمرار لضمان تحقيق الأهداف المتعلقة بموضوع الدرس	٣
٥	متوسطة	٠,٩١٠	٣,١٥	أحرص على تطبيق نظريات التعلم في المواقف الصفية المختلفة	٤
٦	متوسطة	٠,٩١٣	٣,١٢	عدم وضوح مفهوم نظريات التعلم	٥
٢	عالية جداً	٠,٧٨٥	٤,٢١	أخطط جيداً لموضوع الدرس قبل شرحه	٦
	عالية	٠,٥٤٧	٣,٨٣	الدرجة الكلية: بعد استراتيجيات العمل	

يتضح من جدول (٧) أن بعد استراتيجيات العمل، جاء بدرجة عالية. حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣,٨٣) بانحراف معياري ٠,٥٤٧. كما يتضح من النتائج أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد تراوحت ما بين (٣,١٢ إلى ٤,٣٠). وهذا النتيجة تؤكد أن المعلمين في مؤسسات التعليم محل الدراسة تتوافر لديهم "الحرص على على تهيئة البيئة المناسبة للتعلم قبل البدء بالتدريس" فموضوع تهيئة البيئة الصفية أمر يحتاجه المعلم في بداية كل حصة صفية وهو متوفر لديهم بدرجة عالية جداً. وجاءت العبارتين: "أخطط جيداً لموضوع الدرس قبل شرحه" و"أقوم الطلبة باستمرار لضمان تحقيق الأهداف المتعلقة بموضوع الدرس" بدرجة عالية جداً. ثم جاءت عبارة: أحرص على إثارة دافعية الطلاب للتعلم لتحقيق أفضل النتائج: تدل على الالتزامهم بالحضور واهتمامهم بالطالب. ولكن يحتاجون إلى فهم أكثر لنظريات التعلم وتطبيقها وذلك من خلال متابعة من المشرفين التربويين كما تؤكد دراسة الأشقر (٢٠١٦) لتمكنهم من تهيئة الطالب إلى تعلم أفضل .

ب- بالنسبة لبعد المجال المعرفي:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات بعد المجال المعرفي، وجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات

بعد المجال المعرفي

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات	الرقم
٣	منخفضة	٠,٩٨٣	٢,٥٥	اهتم بمعرفة فلسفة التربية والتعليم في الدول الأخرى للإفادة منها في مهنتي	٧
١	عالية جدا	٠,٩٧٢	٤,٧٥	اعرف جيدا الحقوق والواجبات المتعلقة بمهنة التعليم	٨
٤	منخفضة	١,٠٠٥	٢,٢٥	اطلع باستمرار على السياسات والأهداف التربوية المتعلقة بالمناهج المقررة	٩
٢	عالية	٠,٩٣٩	٣,٨٥	من الضروري القراءة المسبقة عن موضوع الدرس قبل شرحه	١٠
	متوسطة	٠,٩٧٨	٣,٣٥	الدرجة الكلية: بعد المجال المعرفي	

يتضح من جدول (٨) أن المجال المعرفي، جاء بدرجة متوسطة. حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣,٣٥) بانحراف معياري ٠,٩٧٨. كما يتضح من النتائج أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد تراوحت ما بين (٢,٢٥) إلى (٤,٧٥). وتبين هذه النتيجة على حرص المعلمين في المؤسسات التعليمية محل الدراسة على أمتلاك المعرفة في مجال تخصصهم ومتابعة ما يتعلق من معارف في مجال تخصصهم، كما بينت هذه المقومات درجة حرصهم على التعرف على الأساليب التعليمية الحديثة في حجرة الدراسة، ومع ذلك جاءت درجة العبارتين "اهتم بمعرفة فلسفة التربية والتعليم في الدول الأخرى للإفادة منها في مهنتي" و"اطلع باستمرار على السياسات والأهداف التربوية المتعلقة بالمناهج المقررة" منخفضة. وعليه فإن على المعلمين توسيع معارفهم وتجديدها وتشمل المعرفة وهي تشمل على كل ما يحيط به ويتعلق بالتعليم، لتساعده أن يفهم الأمور التي تواجهه في حياته العملية، ويصبح قادراً على اجتياز أي مشكلات أو عقبات قد تواجهه وتحول دون الوصول إلى ما يطمح إليه، كما تمنحه القدرة على اتخاذ الإجراءات والقرارات المناسبة، ويستطيع

د. أغادير سالم العيدروس

من خلال معرفته أن يدرك أخطائه ويصححه. وقد أكدت ذلك دراسة المفرح وآخرون (٢٠٠٧) أنه على المعلم يكون لديه قدرة عقلية تمكنه من معاونة طلبته على النمو العقل، وذلك بأن يكون لديه رغبة شديدة في توسيع معارفه.

ج- بالنسبة لبعء المهارات والخبرات:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل فقرة من فقرات بعء المهارات والخبرات، وجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات

(بعء المهارات والخبرات)

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
١	عالية	٠,٥١٠	٤,٠٠	اتبادل الخبرات مع زملائي في مجال التخصص	١١
٣	عالية	٠,٩٨٢	٣,٦٠	أحرص على حضور الدورات المتعلقة بمجال تخصصي	١٢
٤	منخفضة	١,٠٠٥	٢,٢٥	أحرص على تقييم ذاتي باستمرار	١٣
٢	متوسطة	٠,٩٨٩	٣,١٩	أحرص على تحسين مهارات التدريس	١٤
متوسطة		٠,٩٧٧	٣,٢٦	الدرجة الكلية: لبعء المهارات والخبرات	

يتضح من جدول (٩) أن بعء المهارات والخبرات لدى المعلمون ، جاء بدرجة

متوسطة. حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعء (٣,٢٦) بانحراف معياري

٠,٩٧٧. كما يتضح من النتائج أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعء تراوحت ما

بين (٢,٢٥ إلى ٤,٠٠). حيث جاءت عبارة: "اتبادل الخبرات مع زملائي في مجال

التخصص" وعبارة: أحرص على حضور الدورات المتعلقة بمجال تخصصي". بدرجة

عالية. وهذا تدل على حرص المعلمون على محاولة علة تحقيق النفع ورفع من

تفعيل استراتيجية رأس المال الفكري لتطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية (فلسفة إدارية إسلامية)

مهاراتهم وخبراتهم . ومع ذلك لديهم تخوف في عملية تقييم الذات ، بالرغم أن تعرفهم بمواطن القوة والضعف التي من خلال معرفتها ومايستتبع ذلك من إجراءات ناجحة لعلاج التقصير وتحسين المهارات أو زيادة الخبرة يجعل المعلم أقدر على العطاء. أما بالنسبة لتوفر ابعاد مقومات تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية، والجدول التالي رقم (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية لأبعاد مقومات تطوير أداء المعلم

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الدرجة	الترتيب
١	استراتيجيات العمل	٣,٨٣	عالية	١
٢	المجال المعرفي	٣,٣٥	متوسطة	٢
٣	المهارات والخبرات	٣,٢٦	متوسطة	٣
الدرجة الكلية: مقومات تطوير أداء المعلم		٣,٤٨	عالية	

يتضح من جدول (١٠) أن توفر مقومات تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية، جاءت بدرجة عالية. بمتوسط حسابي (٣,٤٨). كما يتضح من النتائج أن توافر أبعاد مقومات تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية جاءت بالترتيب التالي: بعد استراتيجيات العمل بمتوسط حسابي (٣,٨٣) وبدرجة كبيرة، تلاه بعد المجال المعرفي بمتوسط حسابي (٣,٣٥) وبدرجة متوسطة، وأخيراً جاء بعد المهارات والخبرات بمتوسط حسابي (٣,٢٦) وبدرجة متوسطة. وهذه النتيجة تشير إلى أم مقومات تطوير أداء المعلم هي متوفرة ،وبالتالي علينا استخدام استراتيجية لتحقيقها. ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية وذات دلالة إحصائية بين واقع رأس المال الفكري ومقومات تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين متوسطات استجابات المشاركين بالدراسة لواقع رأس المال الفكري ومقومات تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية، والجدول رقم (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١): معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين متوسطات استجابات المشاركين بالدراسة لواقع رأس المال الفكري ومقومات تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية.

الدرجة الكلية: مقومات تطوير أداء المعلم		البعد الثالث: المهارات والخبرات		البعد الثاني: المجال المعرفي		البعد الأول: استراتيجيات العمل		العدد	مقومات تطوير أداء المعلم رأس المال الفكري
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط		
**٠,٠٠	٠,٦٤٣	**٠,٠٠	٠,٤٦٥	**٠,٠٠	٠,٥٥٢	**٠,٠٠	٠,٤٥٥	٨٥٠	البعد الأول: رأس المال البشري
**٠,٠٠	٠,٦٥٢	**٠,٠٠	٠,٤٤٩	**٠,٠٠	٠,٥٦٠	**٠,٠٠	٠,٤٧٠	٨٥٠	البعد الثاني: رأس المال الهيكلي
**٠,٠٠	٠,٥٩٣	**٠,٠٠	٠,٤٧٣	**٠,٠٠	٠,٤٩٨	**٠,٠٠	٠,٥٩٠	٨٥٠	البعد الثالث: رأس المال العلائقي
**٠,٠٠	٠,٦٧٧	**٠,٠٠	٠,٥١١	**٠,٠٠	٠,٥٩٩	**٠,٠٠	٠,٦٢٣	٨٥٠	الدرجة الكلية: رأس المال الفكري

** وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$).

يتضح من جدول (١١) وبعد استخراج معامل ارتباط بيرسون (Pearson)،

وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha =$)

0.01 بين متوسطات استجابات المشاركين بالدراسة لرأس المال الفكري وبين مقومات

تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية، حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (٠,٦٧٧)

وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠).

كما يتضح من جدول (١١) وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين متوسطات استجابات المشاركين

بالدراسة لأبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس

المال العلائقي، والدرجة الكلية) وبين توفر أبعاد مقومات تطوير أداء المعلم في

المؤسسات التعليمية (استراتيجيات العمل، المجال المعرفي، المهارات والخبرات،

والدرجة الكلية)، عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$).

وهذا تشير إلى أن المقومات التي ذكرتها العديد من الأدبيات لتطوير أداء المعلم عبارة عن المجالات والمسئوليات والعناصر التي تركز عليها مكونات رأس المال الفكري .

من ذلك نستخلص أن:

• مقومات تطوير أداء المعلم تركز على مكونات رأس المال الفكري التي ذكرها رواد الفكر الحديث تنبثق من قوله تعالى: قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ . (سورة يوسف: ٥٥)

فيوسف عليه السلام قد أظهر قدراته الفريدة وملكاته المتميزة لصاحب العمل، وهو حاكم مصر، ممثلة في العلم والحفظ. ويرى يوسف عليه السلام في نفسه أنه جدير بهذا العمل ويستطيع تحقيق الهدف المنشود وحتى يعمل ملكاته ويبرز مهاراته ويوظفها حيث يجب أن تكون. والجدارة "هي مجموعة من المعارف العملية والنظرية، والمهارات والسلوك المستخدمة لتطوير الأداء (ويكيديا). وحقق سيدنا يوسف عليه السلام مقومات تطوير الأداء بجدارة حيث كان يمتلك قدرات عقلية ومهارات خلاصة وطبقها ونقل المعرفة التي امتلكها، وحقق رضا الناس والحاكم عنه بما حقق من إنجاز غير عادي.

-الفكر الإداري الإسلامي سبق الفكر الحديث بأربعة عشر قرناً في تحديد مقومات تطوير الأداء

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما استراتيجية رأس المال الفكري في تطوير

أداء المعلم من منظور إسلامي:

أهداف الاستراتيجية: بيان المنطلقات الفكرية التي ينبغي أن يسترشد بها القائمون لإدارة رأس المال الفكري ليترجم إلى واقع ملموس في تطوير أداء المعلم.

المتطلبات الأساسية للإستراتيجية

- إدارة رأس المال الفكري في الفكر الإداري الإسلامي:

إن رأس المال الفكري هو مصدر الإبداع والابتكار، فنجاح المنظمات وسر بقائها يكمن كما تؤكد دراسة (جواد واسماعيل، ٢٠٠٩، ١٣٦) "في نجاح وقوة إدارتها القائمة على استثمار طاقاتها الفكرية بالشكل الذي يعززها ويحافظ عليها إذا أصبح الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري موضوعاً ذا أولوية في الفكر الإداري".

فالموجودات الفكرية تحتاجها المؤسسات التعليمية للبقاء والازدهار مما يؤكد الحاجة لبناء رأس مال فكري. ويذكر (Brown 1998، ٥) "أن الطريقة الأفضل للارتقاء بالمنظمة هي بناء رأس المال الفكري من خلال جذب العقول وتحفيزهم لخلق المعرفة بشكل أفضل". وعلى ذلك فمؤسسات التعليم تحتاج إلى معلمين يملكون مخزوناً أوسع من المعارف والمهارات والذين بمقدورهم أن يرتقوا بممارساتهم التعليمية. ويوضح ذلك أبو الورد (٢٠٠٤) إذ يشير إلى أن العصر الذي نعيشه مليء بالتحديات، فكل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد وأساليب جديدة ومهارات وآليات للتعامل معها بنجاح، تحتاج إلى إنسان مبتكر ومبدع قادر على التكيف. وهذا كله يحتاج لتطوير المعلم في ظل نهج تربوية متقدم يستتفر جميع الطاقات البشرية والمادية ما أمكن ليكون معلماً واسع المعرفة.

ولقد سبق الفكر الإداري الإسلامي الفكر الإداري المعاصر في استخدام رأس المال الفكري كاستراتيجية لتنفيذ الأعمال؛ حيث دعا إلى مسألة التفكير واستخدام العقل منذ ١٤ عشر قرناً. فقد وردت كلمة الفكر بالقرآن الكريم (١٨) مرة، والعقل (٤٩) مرة، والتذكر بمشتقاتها الكثيرة أكثر من (٢٠٠) مرة، والتدبير (٤) مرات، والنظر (٣٦) مرة، والفقهاء (٢٠) مرة، كما ذُكرت حاستا السمع والبصر (٥٢) مرة، وأولو الألباب (١٦) مرة، وأولو النهي مرتين. أما كلمة العلم ومشتقاتها فقد وردت (٥٨٢) مرة.

ولا ننسى كذلك أن أول آيات أنزلت على النبي صلى الله عليه وسلم قد ذكرت أساليب تلقي العلم، حيث القراءة والعلم والقلم: "اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (٥) (سورة العلق). ولا يمكن أن تكون هذه الآيات الأولى بلا دلالات، بل إن الله تعالى من اللحظة الأولى يعلن لنبيه الذي تلقى الرسالة لتوه، أن هذا الدين مبني على العلم والتدبر والتفكير. لقد تميّز الفكر الإسلامي بقدرته الكبيرة على استقطاب العقول، وما ذاك إلا لأنه يخاطب العقل والفضيلة السليمة، ويترك المجال واسعاً لحركة العقل البشري كي يتحرك في دائرة السنن الكونية والاجتماعية. ويشجع القرآن الكريم ويثني على صاحب التفكير وتحصيل العلم والمعرفة حيث يقول تعالى: "لَ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ" (٩) (سورة الزمر) فالدين الإسلامي يحث على تداول العلم والمعرفة بين الناس ويعد بالأجر العظيم لمن نشر علمه بين الناس وهو بالضبط ما تطالب به الكتابات التي تناولت طرق تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة ومتداولة، ولقد عد الإسلام الاجتهاد عملاً صحيحاً محبباً إذا خلصت النية للمجتهد وصحت قدرته، ونظر إلى المؤلف المبتكر نظرة تقدير، فقد ورد ذلك في الكثير من الآيات والأحاديث النبوية. قال تعالى: يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ (المجادلة: ١١). ويعلي الفكر الإسلامي من القدرة الذهنية ويطالب بتوظيفها، ويهتم بالعمل الجماعي المنظم، ويدعو إلى العلاقات الإيجابية التي تسود بين الناس بل جعلها جزءاً من الدين، وهي التي يطالب بها اليوم المنادون بتفعيل رأس المال الفكري لكي تنتقل المعرفة الفردية وتصبح معرفة جماعية. كما أن هناك مفاهيم إسلامية وقواعد شرعية تؤكد هذا المنهج كالمصلحة المرسلّة مما يؤكد معرفة الفكر الإسلامي بالملكية الفكرية.

نستنتج أن ما سبق ذكره هو ما يطالب به اليوم المنادون بتفعيل رأس المال الفكري. وإن كان مفهوم "رأس المال الفكري" جديداً في الفكر الإداري المعاصر، إلا أنه من حيث وجوده كتظهير قد ورد في الفكر الإداري الإسلامي منذ ١٤ قرناً.

مصادر بناء الاستراتيجية: -القرآن الكريم والدراسات السابقة. - نتائج الدراسة الميدانية

يتم وضع ملامح الاستراتيجية وفقا لما يلي:

١ - تحليل البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف)

نقاط القوة	نقاط الضعف
توفر معلمين ذو كفاءة عالية	الافتقار إلى استراتيجية واضحة
شده حماس الطلاب للتعلم	قصور في تنفيذ وتطبيق أفكار المعلمين
الاهتمام بالنمو المعرفي	ضعف التعاون بين المعلمين وإدارت التعليم
نقل تبادل الخبرات مع الآخرين	القصور في تحفيز للمعلمين لتوليد الأفكار من قبل المشرفين والقيادات

الفرص والتحديات

الفرص	التحديات
استثمار طاقات الفكرية بالشكل الذي يعززها ويحافظ عليها	تحديات العصر، فكل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد وأساليب جديدة ومهارات وآليات للتعامل معها بنجاح
عملية مخططة لتطوير أداء المعلم	إدارة رشيدة للطاقات والقدرات الذهنية (المعلمين)

٢ - مرحلة تفعيل استراتيجية رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم.

بما أن الاستراتيجية كما يذكر Daft (٢٠٠٣) مجموعة من القرارات والافعال التي يتم من خلالها الربط بين المنظمة وبيئتها بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرسومة؛ ورأس المال الفكري هو:

- جزء من رأس مال المؤسسة التعليمية.
- يتكون من مجموعة من المعلمين الذين يمتلكون قدرات معرفية وتنظيمية دون غيرهم.
- يرمي إلى إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة.
- يسعى إلى تحقيق رضا المجتمع بتحقيق الأهداف بتنميته.

واستنادا إلى العديد من الدراسات منها العنزي (٢٠٠١) ودراسة فلاحى والحاج (٢٠١١)، فإن هناك آليتان لتفعيل رأس المال الفكري هما: آلية الاستقطاب وآلية الصناعة.

وعليه فإن استراتيجية تفعيل رأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية تعتمد على توافر إدارة قوية في المؤسسة التعليمية تعمل بأقصى ما يمكن عمله من أجل ضمان استثمار رأس المال الفكري، أي تطوير أداء المعلم فيها. ولقد وضع (Stewart، ١٩٩٧، ١٦٣) مبادئ أساسية للإدارة الفاعلة لرأس المال الفكري: الإفادة قدر الإمكان من الأفكار لصالح المنظمة من خلال العلاقات الودية مع موظفيها وعملائها، توفير الموارد التي يحتاجونها ومساعدتهم في بناء شبكة داخلية بينهم، إشاعة مناخ سائد يشجع على الابتكار، توجيه بناء المعلومات في المكان الصحيح. قد تكون هيكله رأس المال الفكري غير ذات معنى إن لم تلتزم الاستراتيجية: ١- بآلية الاستقطاب و٢- آلية صناعة رأس المال الفكري.

آلية استقطاب رأس المال الفكري: تركز على الخبرات المتقدمة وجذب المهارات التقنية بالاعتماد على نظام المعلومات.

آلية صناعة رأس المال الفكري: تعزيز قدرات الكفاءات البشرية وتقليل معارضيها مع خلق انسجام فكري بينهم.

ويرى (Brown، ١٩٩٨، ٥) أن هناك عدة طرق لتفعيل رأس المال الفكري تستطيع المنظمة من خلالها جذب العقول وتحفيزهم لخلق المعرفة بشكل أفضل.

وذكر (Stewart، ١٩٩٧، ٩٣) معايير ثقافية مختلفة لبناء رأس المال الفكري تستطيع المنظمة من خلالها بناء قاعدة فكرية رصينة بالاعتماد على الإمكانيات الثلاث الآتية:

- ١- توسيع الذكاء: مجموعة عمليات ذهنية تُستخدم لتحقيق النجاح.
- ٢- تشجيع الابتكار والتجديد: التعرف على المشاركة وتحديدتها ومن ثم غربلتها الأفكار وانتقاء الجيد منها ومواجهة التحديات والمخاطر وكذلك استغلال الفرص ومواطن القوة ومجابهة التهديدات.

٣- ممارسة التكامل في العلاقات: يتطلب بناء رأس المال الفكري التعاون والعلاقات الجماعية التكاملية ما بين الأفراد والمنظمة.

ويذكر المطيري (٢٠٠٧) نموذج "باور" لبناء رأس المال الفكري في المنظمة - والممكن تطبيقه في ب مؤسسات التعليم - أنه والذي يتكون من خمس خطوات هي:

١- وضع معايير أداء عالية لجميع الأفراد مع الاستمرار برفعها تدريجيا. وعندما تتم عملية تحديد جودة الأداء في المنظمة يمكن تحديد أفضل الطرق لتوزيع المهام على العاملين.

٢- تطوير العاملين من خلال تكليفهم بمهام جديدة.

٣- تعديل كل واجهة من واجهات محيط العمل (ثقافة المنظمة، وهيكلها التنظيمي، وسياساتها لتسهيل عملية البناء والتطوير)

٤- تزويد كل مستوى من مستويات العمل بواجبات جديدة وتوظيف أفراد مناسبين لحل المشكلات التنظيمية.

٥- جعل العاملين في المنظمة ككل يشاركون في عملية التغيير وتوفير الفرصة ليكونوا شركاء مهمين.

لذا ينبغي لمؤسسات التعليم عند تبني استراتيجيات رأس المال الفكري أن تطبق ما ذكره دركار (Drucker، ١٩٩٩، ٦٠)

في البدء ١- في تغيير وجهات (المعلمين) فيما يتعلق بمسألة مشاركة الآخرين معرفتهم وحثهم على تبادل المعرفة بكل ما يتاح من إمكانيات. ٢- تغيير وجهات نظر إدارتهم بالشكل الذي يجعل الموجودات الفكرية أثنى ما تملكه المؤسسات التعليمية من موجودات، والتخلي عن الهياكل التنظيمية التقليدية.

وأیضا استخدام المشاركة الجماعية للمعرفة. ولقد بين (المطيري، ٢٠٠٧) في دراسته أن من أهم الخطوات المشاركة الجماعية من أجل التغلب على مقاومة البعض لمشاركة ما يعرفونه من معرفة مع آخرين. ومن الممكن تطوير نظام إلكتروني يربط أفراد

المؤسسة فيما بينهم، وتسمح الشبكة لاختصاصي المؤسسة بتنظيم ذاتي فوري لمواجهة مشكلة (الطالب) عن طريق عرض المشاكل على شكل نشرة على الشاشات وتعزيزها باتصالات بيانية ومرئية وبذلك تُفجّر الطاقات.

وعلى ذلك لابد من إعادة تنظيم المؤسسة التعليمية وفق هياكل تسمح لها بإدارة رأسمالها الفكري بمرونة عالية، وتكوين شبكات فكرية لتحقيق القيمة من خلال تغلب المؤسسة التعليمية على المشكلات التي تواجهها وتتعدى حدود إمكانياتها.

٣: مرحلة تفعيل استراتيجية رأس المال الفكري في تطوير أداء المعلم:

بما أن رأس المال الفكري يتمثل في القدرات المتميزة المتواجدة لدى بعض المعلمين والتي يمكن في ضوء امتلاكهم لهذه القدرات والخبرات والمعرفة أن يقدموا أفكارا جديدة للمؤسسات التعليمية، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم على المستوى الفردي، وبالتالي تحسين الأداء التنظيمي.

ولقد توصلت دراسة (طرشاني وتشوح، ٢٠١١) إلى خصائص الأفراد الذين يمثلون رأس المال الفكري وهي على النحو التالي:

الخصائص التنظيمية: يتوزع رأس المال الفكري على كل المستويات الإدارية، ويتعلق بكافة المستويات الاستراتيجية والوظيفية والتشغيلية.

الخصائص المهنية: من الضروري أن يواصل رأس المال الفكري تعليمه المنظمين وتدريبه الإثرائية، وأن يتميز بمهارات عالية ومتنوعة، وأن يتصف بخبرات متقدمة.

الخصائص السلوكية والشخصية: يميل رأس المال إلى تحمل المخاطر في بدء العمل بدرجة كبيرة، كما يتصف بالمبادرة بتقديم الأفكار والمقترحات البناءة، ولدى الأفراد القدرة على حسم القرارات بدون تردد. ويتسم رأس المال الفكري بمستوى ذكاء متوسط فما فوق.

فإذا توفرت هذه الخصائص لدى المعلم يصبح كما يرى (الجرجاوي، ٢٠٠٥) أكثر تفتحا على آفاق ثقافية جديدة تزوده بأهم المعلومات والمهارات اللازمة لإعطائه خلفية ثقافية عامة، وتساعد على فهم ما يجري حوله في بيئته المحلية، وفي العالم الخارجي. وفي

تخصه نجاهه يمتلك القدر اللازم من المعرفة من مختلف المجالات التي سوف يقوم بتدريسها، مما يعطيه خلفية قوية تساعد على الابتكار والإبداع في تدريسه، ويصبح أكثر معرفة وإدراكا بالطرق والأساليب والأدوات التي تمكنه من فهم تلميذه كشخصية لها خصائصها النمائية والتحصيلية، كما تمده بالطرق والأساليب والأدوات التربوية التي يتمكن بها من تفجير طاقات المتعلم للتعلم وجعل التعلم متعة شخصية له. وهذا يصف تطور أدائه في أدواره التي تذكرها دراسة (العاجز وجميل، ٢٠٠٥، ٧).

إن المعلم قائد تربوي قادر علي استخدام الدافعية، ويفهم دور الاستعداد في التعلم، ويخطط للمواقف التعليمية، ويتقن مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم المدرسي. وهو قائد اجتماعي، يهتم بتوفير مناخ تعليمي مناسب، ويضبط نشاطات التفاعل ويكيفها بما يناسب نمو التلاميذ. وهو أيضاً منشط للنمو الانفعالي السوي من خلال تقوية جوانب الضعف لدي المتعلمين، وتخفيض مستوي القلق والتوتر لديهم، كما أنه يركز على الجوانب النفسية والاجتماعية للمتعلمين ويساهم في تحسينها. وقد أكدت ذلك دراسة Best (٢٠١٠) أن أفضل طريقة لتحسين الإنجاز هو وجود مدرس فعال في كل فصل دراسي وقائد فعال في كل مدرسة. لذا فالاستثمار في استراتيجية رأس المال الفكري أمر بالغ الأهمية. في التعليم لتقديم إرشادات إلى المؤسسات التعليمية أثناء قيامها بتطوير المعلم.

يمكن القول إن المعلم بهذه الصفات وبأدائه لأدواره بفعالية يمثل رأس المال الفكري في المؤسسة التعليمية. وحتى يتم تنبئ هذه الفلسفة، لابد من نموذج ينطلق منه.

٤- تفعيل استراتيجية رأس المال الفكري كفلسفة إدارية إسلامية لتطوير أداء

المعلم:

حتى يتم تحسين وتطوير أداء المعلم في العديد من المجالات التي يحتاجها كالتخطيط والقيادة والنمو المهني والتعليم والتعلم وغيرها بتنمية وتطوير معارفه وقدراته ومهارته ليسهم في تقديم أفكاره الجديدة وابتكاراته لتحقيق التطوير التنظيمي؛ لابد من تفعيل

تفعيل استراتيجية رأس المال الفكري لتطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية (فلسفة إدارية إسلامية)

استراتيجية رأس المال الفكري كفلسفة إدارية. وعليه فإن هذه الاستراتيجية هي الأداء والسياسات المستقبلية للمؤسسات التعليمية لترابطها بتحقيق الأهداف تستلزم وجود نموذج تنطلق منه هذه الفلسفة.

الفلسفة هي النشاط الفكري المنظم الذي نتخذه كوسيلة لتنظيم وتوضيح القيم والأهداف التي نرنو إلى تحقيقها لضبط العملية الإدارية. (الجرجاوي، ٢٠٠٥، ٨).
فالآيات القرآنية التي تحدثت عن العلم والعقل والفقہ والتفكر والتدبر والسمع والبصر وغيرها من وسائل الإدراك كثيرة، وهذا يدل دلالة واضحة على اهتمام القرآن بالعلم والعلماء، وأن القرآن كتاب هداية عامة متنوعة في الإيمان والتشريع والسلوك.
فلسفة رأس المال الفكري لتطور المعلم هي جزء لا يتجزأ من الفلسفة العامة للمجتمع، وهي في أبسط معانيها مجموعة من المبادئ العامة التي حددت في شكل متكامل متناسق لتكون بمثابة الموجة والمرشد لعمليات إعداد المعلمين وتدريبهم. وفي المجتمع الإسلامي لا بد أن ترتبط هذه الفلسفة فيه بكتاب الله تعالى وسنة نبيه المطهرة، وبآثار وممارسات السلف الصالح، وبمعطيات الفكر التربوي الإسلامي الأصيل.

وقد سعت الدراسة لتفعيل استراتيجية رأس المال الفكري لتطوير أداء المعلم بأن تحدد أسس الفلسفة باستنباطها من قوله تعالى: " قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦) (سورة القصص). وهما القوة والأمانة، فلكي يطور المعلم أداءه باعتباره رأس مال فكري لا بد أن يلتزم بالقوة والأمانة، حيث أن القوة في العمل تعني القدرة عليه (قاموس المعاني، www.almanny.com)، والقرآن الكريم يستعمل "القوة" بمعنى صدق العزيمة وصلابة الإرادة، كما قال تعالى: (وإذ أخذنا ميثاقكم ورفعنا فوقكم الطور خذوا ما آتيناكم بقوة واذكروا ما فيه لعلكم تتقون) (سورة البقرة: ٦٣). أي تقبلوه واحرصوا عليه، واعملوا بجد ونشاط ولا تميلوا إلى الضعف والوهن (الشرباصي، ١٩٨٧م، ص ٢٤٩).

والقوة: تعني القدرة والكفاءة على إنجاز العمل المراد القيام به، وقد أشاد سيد الخلق سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، بالمؤمن القوي، فقال: (المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف) (رواه مسلم، ٢٦٦٤).

وتحت القوة تندرج صور منها:

١- إتقان العمل: العمل على أحسن وجه، وليس الاكتفاء بالحد الأدنى، كما قال سيد الخلق محمد صلى الله عليه وسلم: (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) (رواه البيهقي، فيض القدير، رقم ١٨٦١، ج ٢)، وقال أيضاً: (رحم الله امرأً أحسن صنعته) (رواه أبو سعيد الخدري، جامع الأصول، رقم ٨٧١٩)، وقال صلى الله عليه وسلم: (خير العمل ما أنفع) (رواه الطبراني وابن عساكر، كشف الخفاء، رقم ١٢٢)، وإتقان يُقصد به القوة العلمية والعملية.

٢- توفر الكفاءة والأهلية لهذه الوظيفة: ويقول سبحانه على لسان ابنة الرجل الصالح: **إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ** (سورة القصص: ٢٦)، فعبرت بقولها القوي الأمين عن توافر الكفاءة للعمل عنده في رعي الماشية.

٣- التعاون في العمل: فالإسلام لم يتجاهل تأثير الجماعة والعمل الجماعي لأثره في الجودة والإتقان، ففيه تحقيق مصلحة الأمة وهو مقصد شرعي، لذا على الإنسان أن يتعاون مع زميله في العمل بما أمر الله به ولا يبخل عليه بأي نوع من القوة البدنية أو الحسية التي لديه، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (المؤمن للمؤمن كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضاً) (رواه الترمذي والشيخان والنسائي عن أنس، جامع الأصول، رقم ٤٧٩٦).

٤- اقتران العمل بالعلم والمعرفة: فإذا اختار الموظف عملاً معيناً يصبح واجباً عليه تعلم العلم المتعلق به ليتمكن من إتقان عمله، كما يصبح واجباً عليه أن يتعلم حكم عمله، فعلى المعلم أن يعلم ما ذا يعمل؟ وكيف يعمل؟ ولماذا يعمل؟

فهذه مسؤوليات تُلقَى عليه، ويؤكد أن العلم بالعمل ضروري، فقد قال عمر بن عبد العزيز رحمه الله: "من عمل على غير علم كان ما يفسد أكثر مما يصلح" (ابن تيمية، ١٩٨٣، ص ٨١)،

وهكذا في سائر الأعمال. وعلى المعلم أن يتعلم كل ما يتعلق بوظيفته حتى يستطيع أدائها على الوجه المطلوب سواء عن طريق الأنظمة والتعليمات، أو عن طريق التدريب أو عن طريق سؤال ذوي الخبرة في مكان العمل عن أي أمر متعلق بعمله يجهره.

٢. الأمانة: وقد عرّف الأمانة الجين (٢٠٠٢م) بأنها: "كل الواجبات التي يجب على الإنسان أن يقوم بأدائها نحو الله والناس بحكم تلك الإمكانيات من الحرية والقدرة" (ص ٣٣٦).

فالإسلام اهتم بالأمانة لأن أمور الناس جميعاً لا تستقيم إلا بالأمانة، ومنها أن يخلص في عبادته، وأن يحسن الانتفاع بوقته، وأن يحسن العامل الموظف في عمله، وأن يجتهد به، وأن يؤدي ما عليه في مسؤوليته ويتبعه اتجاه المواطنين والدولة والأمة جميعاً.

فمناط الأمانة عند المعلم شعوره بمتعة في كل أمر يوكل إليه، وإدراكه الكامل بأنه مسؤول عن عمله أمام ربه، على النحو الذي أوصله الحديث (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته...) (صحيح البخاري، ٨٩٣، وصحيح الترمذي، ١٧٠٥).

ويندرج تحت خُلُق الأمانة صور كثيرة، منها:

١. الإخلاص في العمل:

وذلك يقتضي أن المعلم لا يرضى بمجرد أداء العمل المطلوب، بل يحرص أن يكون هذا العمل صالحاً خالصاً لوجه الله تعالى، فالإخلاص في العمل هو الذي يقرب الموظف المسلم من ربه، ويجعله يجد في عمله، والإخلاص في العمل يقوي الإرادة

ويصوب العمل مما يضيف بعداً جديداً لمفهوم العمل في الإسلام هو الإلتقان والجودة فيجعل عمله أكثر صواباً وأكثر اقتراباً لمرضاة الله.

فالإخلاص في العمل يظهر على الموظف بأشكال وصور عديدة، منها:

- الانضباط الوظيفي: أن يحرص الموظف على وقت العمل، وأن يستثمره في سرعة إنجاز العمل الموكول إليه، وأداء واجبه كاملاً في عمله، وعدم إضاعة الوقت وتبديده في الانشغال بأمور لا علاقة لها بالعمل سواء كان ذلك داخل مقر العمل أو خارجه، ويقتضي ذلك من الموظف أن يراعي حقوق الطلاب.

- ألا يستغل موقعه في العمل لمنفعة شخصية له، أو لقرابته، أو لأصدقائه، أو الاستيلاء على المال العام بطرق ملتوية أو صرف المال في غير ما خصص له، أو التكبسب غير المشروع كتلقي الهدايا والرشاوي مقابل خدمات وتسهيلات للمهدين أو الراشيين. وهذا ما يسمى (الانحراف الوظيفي أو الفساد الإداري).

- المحافظة على أسرار العمل وكتمانها: مما حثت عليه أخلاق الإسلام، وهذا الخلق من أسباب صلاح الأحوال وتحقيق الطموحات، يقول الماوردي: " اعلم أن كتمان الأسرار من أقوى أسباب النجاح، وأدوم لأحوال الصلاح" (نقل من القوسي، د.ت).

- المحافظة على أدوات العمل وأجهزته ومعداته ووسائله من إخلاص المعلم لعمله ولأمانته فيه.

- النصح: والنصح هي كلمة جامعة تعني الإخلاص والصدق في إرادة الخير للمنصوح له معنوياً بمحبة الخير له، ومادياً بالقول والمشورة وبالفعل والعمل، ولقد جعل الرسول صلى الله عليه وسلم النصيحة هي الدين في قوله صلى الله عليه وسلم: (الدين النصيحة) قلنا: لمن يا رسول الله؟، قال: (لله ولرسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم) (صحيح مسلم، كتاب الإيمان، ٢٠٥).

٢. العدل: هو إعطاء كل ذي حق حقه من غير إفراط أو تفريط، وقيل: بذل الحقوق الواجبة وسوية المستحقين في حقوقهم (الحمدان، ١٤٢٩ هـ). فالعدل مطلب ضروري لسلوك المعلم في تعامله مع طلابه لأنه مؤتمن على هذا العمل.

٣. الصدق: هو قول الحق ومطابقة الكلام الواقع، وقد أمر الله بالصدق فقال: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ (سورة التوبة: ١١٩). فهو من صفات أهل الفضل، وهو علامة لأهل الصلاح.

فصدق المعلم يجعل طلابه مطمئنين له يتقون به، وهو أساس الإخلاص في العمل، وبالتالي إنجازَه على أكمل وجه.

وصدق المعلم يعني الحقيقة التي لا يشوبها شيء في معلومات معينة يجري نقلها من شخص لطلابيه.

ومن أنواع الصدق للموظف:

الصدق مع الله: وذلك بإخلاص الأعمال كلها لله.

الصدق مع الطلاب (فلا يكذب عليهم، ويخلص في أداء عمله معهم، وقد رأى أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (كبرت خيانة أن تُحدِّث أخاك حديثاً هو لك مصدِّق وأنت له به كاذب) (أبو داود، سنن أبي داود، ٤٩٧١).

الصدق مع النفس: فالمعلم الصادق لا يخدع نفسه، ويعرف عيوبه وأخطائه

ويصححها،

ومن صور صدق الموظف المسلم ما يلي: النزاهة الشخصية، صدق المعاملة، صدق العزم.

٤. السماحة وحسن المعاملة:

السماحة هي التعامل مع طلابه قولاً وعملاً بالتسهيل والتيسير. وقد حثَّ الإسلام على السماحة مع جميع الناس، فالسماحة خلق نبيل ينبغي أن يتحلَّى به المعلم في أدائه لعمله، قال تعالى: قُلْ لِلَّذِينَ آمَنُوا يَغْفِرُوا لِلَّذِينَ لَا يَرْجُونَ أَيَّامَ اللَّهِ لِيَجْزِيَ قَوْمًا بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ (سورة الجاثية: ١٤).

وأشكال وصور السماحة كثيرة، منها: استقبال طلابه بالبشر والبشاشة، المبادرة بالسلام والتحية، حسن الأدب والمحادث طلاقة الوجه، التغاضي عن الهفوات والزلات، طيب الصحبة والمعاشرة.

٥. الحلم:

الحلم يعني ضبط النفس والطمأنينة والوقار عند الغضب وترك الانتقام من أحد أو تأخيرهم مع القدرة على إرضائهم، فالحلم راحة العقل وسعة الصدر وامتلاك للنفس عند التعامل مع أخطاء الآخرين في شؤون الحياة كافة، فهو خلق مهم وضروري للمعلم أثناء تأدية عمله.

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (ليس الشديد بالصرعة، إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب) (صحيح البخاري ٦١١٤، صحيح مسلم، ٢٦٠٩).

٦. الالتزام بأنظمة العمل: للالتزام بأنظمة العمل صور عديدة، منها: الالتزام بأوقات العمل والمحافظة عليها، طاعة الرؤساء (المسؤولين)، التعاون في الأداء: العمل بروح الفريق، الالتزام بأداء الواجبات الشرعية. وعلى المعلم أن يلتزم بأداء واجباته الشرعية وقيامه بالعبادات المفروضة وعلى رأسها أداء الصلوات وصيام شهر رمضان، فهو قدوة لطلابه.

وبذلك نجد أن أسس رأس المال الفكري تتدرج من (القوة والأمانة). ولقد جمع القرآن الكريم بين أهم خلقين يحتاجهما المعلم في قوله سبحانه: **إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ** (سورة القصص: ٢٦).

وعلى ذلك فإذا اجتمعت القوة والأمانة في المعلم كان ذلك أحرى بالقيام بعمله على الوجه الأكمل وهو الأجدر بالعمل من غيره. وبذلك نجد أن أسس رأس المال الفكري تتدرج من (القوة والأمانة)، وتنصب في تجمعها معاً. وبالتالي تتحقق فلسفة رأس المال الفكري بكل مقوماتها، ويتطور أداء المعلم، وينصلح التعليم الذي هو أساس تقدم المجتمع.

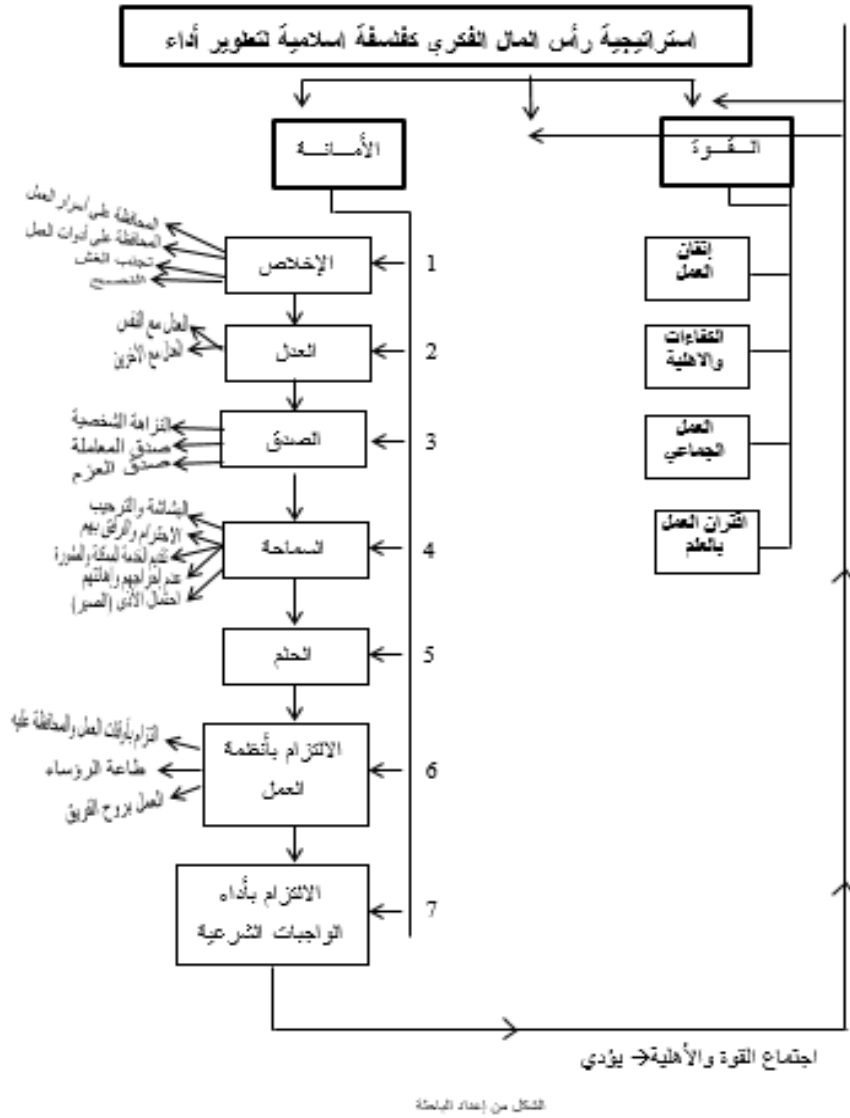
فقد حث الفكر الإسلامي المعلم المسلم على الاستزادة من العلوم والمعارف والتعليم، وذلك لأن الأمر ليس فقط أداء في الأسلوب بقدر ما هو إيمان منهجي واتجاه إيجابي في فكر المعلم، فالآيات البليغة التي تشير إلى أهمية العلم والعلماء والتزود بالعلم ترفع

من مكانته، يقول تعالى: (يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ) (المجادلة: ١١).

نتائج التزام المعلم بالقوة والأمانة:

والالتزام بصفات القوة والأمانة يؤدي إلى تحسين وجودة وتطوير أداء المعلم، ونلخصها فيما يلي:

- تحقق تنمية قدرات المعلمين وتحفزهم على تحسين أداء العمل.
- تؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة وتعزز مكانة المعلمين لدى الطلاب.
- تعزز من الأداء المنظمين من خلال العمل كفريق واحد.
- وهي تعني أن تظهر المؤسسة التعليمية بالشكل التالي:
- ضبط أداء العمل من الانحراف والفساد الإداري
- تحقيق الإنتاجية العالية وفي نفس الوقت تحقيق التربية الهادفة.
- الاستقامة في أداء العمل.
- صلاح التعليم وتجويده يؤديان إلى تنمية وتطوير الأمة وتحقيق الحضارة، والانتقال من مسمى البلاد النامية إلى البلاد المتقدمة.
- ومما سبق فإن استراتيجية رأس المال الفكري كفلسفة إسلامية لتطوير أداء المعلم نختصرها بالشكل التالي:



الخاتمة

- بعد تحقيق الغاية من الدراسة، نستخلص أهم النتائج التالية:
- أن مستوى رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم محل الدراسة جاء بدرجة متوسطة.
 - أن توافر مقومات تطوير أداء المعلم في مؤسسات التعليمية محل الدراسة جاء بدرجة عالية.
 - وجود علاقة ارتباطية ذو دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال الفكري وبين تطوير أداء المعلم في المؤسسات التعليمية محل الدراسة.
 - استراتيجية رأس المال الفكري هي الأداء التي ترسمها مؤسسات التعليم لتحقيق الكفاءات من المعلمين القادرين على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والمبدع والاستراتيجي للأنظمة والعمليات والأنشطة يضيف قيمة حقيقية للمؤسسات التعليمية من خلال امتلاكها هذه الملكات الفكرية والتي تعد ميزة تنافسية مستدامة.
 - تتنبق مقومات تطوير أداء المعلم والتي عن مكونات رأس المال الفكري التي ذكرها رواد الفكر الحديث من قوله تعالى: قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ. (سورة يوسف: ٥٥)
 - تنطلق استراتيجية رأس المال الفكري كفلسفة إدارية لتطوير أداء المعلم من قوله تعالى: (قالت إحداهما يا أبتِ استنجره إن خير من استنجرت القوي الأمين) (سورة القصص: ٢٦). وهما القوة والأمانة، فالمعلم لابد أن يلتزم بالقوة والأمانة ليطور أداءه باعتباره رأس مال فكري
 - يؤدي الالتزام بصفات القوة والأمانة إلى تحسين وجوده وتطوير أداء المعلم، ونلخصها فيما يلي:
- تحقيق تنمية قدرات المعلمين وتحفيزهم على تحسين أداء العمل مما يؤدي إلى زيادة الثقة بهم وتعزيز مكانتهم لدى الطلاب. صلاح التعليم وتجويده يؤديان إلى تنمية

وتطوير الأمة وتحقيق الحضارة، والانتقال من مجموعة الدول النامية إلى مجموعة الدول المتقدم.

ومما توصي به الدراسة:

- على إدارة التعليم أن تهتم بالثقافة التنظيمية الداعمة لتفعيل استراتيجية رأس المال الفكري لاستثمارها لتحقيق أهدافها وهذا يتطلب إعداد برامج تدريبية متخصصة لتنمية رأس المال الفكري لدي المعلمين؛ مع وضع حوافر لمن يجتاز الدورات.

المراجع

- أبو ورد، أيهاب. (٢٠٠٤). إعداد المعلم في الفكر التربوي. www.qou.edu/arabic/researchProgram/.../Al.../r13_drZiyadAljerjawi
- أبو رغبة، حسين، ادريس، ناريمان. (٢٠١٥). أثر تشارك المعرفة على أداء الموارد البشرية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. مجلد (١١)، العدد (٤).
- أبو نمر عاطف. (٢٠٠٨). مواصفات المعلم القدوة في ضوء التربية الإسلامية ومدى تمتثلها لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة
- ابن تيمية، تقي الدين. (١٩٨٣م). الحسبة في الإسلام. دار الأرقم- بيروت.
- ابن تيمية، تقي الدين. (د.ت)، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية. مطبعة الشعب. القاهرة.
- ابن جماعة، بدر الدين محمد بن سعد بن جماعة. (د.ت). تذكرة السامع والمعلم في آداب العالم والمتعلم. دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
- الأمير إيمان. (٢٠١٨). المتطلبات الداعمة لإدارة رأس المال الفكري في الجامعات السعودية ودورها في تعزيز جودة وظائف الجامعة تحقيقاً للتنافسية. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية جامعة أم القرى.
- جواد، عباس، حسين، عبد السلام. (٢٠٠٧). أثر استراتيجية التمكين في تنشيط رأس المال الفكري. دراسة تحليلية لعينة من العاملين في بعض المصارف العراقية. مجلة أهل البيت. العدد (٥).
- الجرجاوي، زياد. (٢٠٠٥). فلسفة إعداد المعلم المسلم. مؤتمر الدعوة الإسلامية ومتغيرات العصر المنعقد بالجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- جواد، ناظم، إسماعيل، ندى. (٢٠٠٩). تحليل رأس المال الفكري كأداة استراتيجية. مجلة الغري الاقتصادية الإدارية. مجلد (٥). العدد (١٤).
- حمدان، محمد. (١٩٩٣). تطوير المعلمين وظيفياً أثناء الخدمة - مفهومه واقتراح لتخطيط وتنفيذ برامجه. مجلة الإداري، مسقط - سلطنة عمان، العدد ٥٢.

دليل الخدمات السادس عشر منطقة مكة المكرمة، (٢٠١٧). الهيئة العامة للإحصاء.

<https://www.stats.gov.sa/ar/915>

الذبياني منى. (٢٠١٤). تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية بالزقازيق (٨٥).

الزغبى، علي. (٢٠١١). رأس المال الفكري مدخل استراتيجي لتطوير الكفاءات وتحقيق الأداء المتميز في منظمات الأعمال. الملتقى الدولي الخامس: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. دبي.

الأشقر، أشرف. (٢٠١٦). أسس تربوية مقترحة لتنمية رأس المال الفكري لدى المعلمين بناء على متطلبات التنمية المستدامة. مجلة دراسات نفسية وتربوية (١٦). ص ص ١٧٧ - ١٩٤.

صالح، أحمد (٢٠٠١). أنماط التفكير الاستراتيجي وعلاقتها بعوامل المحافظة على رأس المال الفكري في عينة من شركات القطاع الصناعي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

الأصفهاني، الحسين بن محمد، (د.ت) المفردات في غريب القرآن، تحقيق: محمد سيد كيلاي، (دار المعرفة، بيروت).

طرشاني سهام، شتو، دلال. (٢٠١١). رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة. الملتقى الدولي الخامس: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. دبي.

العاجز. فؤاد، نشوان، جميل. (٢٠٠٥). تطوير أداء المعلمين في ضوء برنامج المدرسة كمركز تطوير. بحث مقدم للمؤتمر السادس بعنوان التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي. كلية التربية. جامعة القاهرة.

عبد الأمير، شمس الدين. (١٩٨٤). موسوعة التربية والتعليم الإسلامية، الفكر التربوي عند ابن خلدون.

العبادي، هاشم. (٢٠٠٨). التقييم من خلال نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات، مجلة بحوث اقتصادية عربية. العدد ٤٣-٤٤. السنة الخامسة. الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية. مركز دراسات الوحدة العربية. بيروت - لبنان.

- العنزي، سعد. (٢٠٠١). المنظور النفسي للاستثمار في سوق المالية: مدخل علم التمويل السلوكي. المجلة العراقية للعلوم الإدارية. مجلد (١)، العدد (٢).
- الغزالي، أبو حامد (١٩٨٠). أيها الولد المحب، تحقيق: عبد الله، أحمد. دار الشروق للنشر والتوزيع: القاهرة.
- فلاح، الزهرة، الحاج نوى. (٢٠٠١). استراتيجيات وخطوات تأهيل رأس المال الفكري. الملتقى الدولي الخامس: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. دبي.
- القهوي، ليث. (٢٠١٥). تطور رأس المال الفكري وأثره على الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة الزرقاء / الأردن. المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي / جامعة الشارقة. الإمارات العربية المتحدة
- محمود، صفاء. (٢٠٢٠). استراتيجية مقترحة لتنمية رأس المال الفكري بكليات التربية في ضوء ثقافة الابداع. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ع (٢).
- المفرح، بدرية؛ المطيري، عفاف؛ حمادة، محمد. (٢٠٠٧). الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا. وزارة التربية، إدارة البحوث والتطوير التربوي. <https://kenanaonline.com/files/0053/53100/soasr001-10.pdf>
- المطيري، محيا. (٢٠٠٧). إدارة رأس المال الفكري وتنميته بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة. رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الإدارة التربوية. جامعة أم القرى. لعور، عبد الحفيظ. (٢٠١١). دور الأساليب الإدارية في إدارة رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية. الملتقى الدولي الخامس: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. دبي.
- الهزاع هزاع. (٢٠١٨). تطوير إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرات جمهورية الصين الشعبية. مجلة كلية التربية، ع (١٧٩).
- يونس، حسين. (٢٠٠٨). الاستراتيجية. <https://husseinyounes.com/?p=54>.

Best, Jane. (2010). human Capital development in education: challenges and policy options.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED544612.pdf>

Binti's, N. (2001), "Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital", International Journal of Management Reviews, Vol., 3, Issue 1,

Brown, T., (1998), Ringing Up Intellectual Capital, Management Review, January :1-8

Daft, Richard L., (2003), Organization Theory & Design, 4th ed., west Publishing Co., St. Paul, minestrone.

Jones, G. R., (1998), Organizational Theory, 2nd ed., publishing Co., .Inc., S. A

Hamel, G. and Heeney, A., "**Competence-Based Competition**", John Wiley and Sons, Inc, U.S.A, 1994

Kelly. R.E. (1998). How to be a Star at Work Through Strategies you need to success, Times Business, New York.

Stewart. (1997). Intellectual Capital: The wealth of organization. New York. Doubleday- Currency.

Clamato. (2014). Developing Critical Thinking Skills through School Teacher Training 'Training and Development Personnel Model and Their Determinants of Success. International Journal of Information and Education Technology, Vol. 4, No. 2

