

التخطيط التربوي

أ.د/ محمد محمدي مخلص
أستاذ القيادة التربوية المشارك
بالجامعة

المحاضرة الثالثة - مداخل التخطيط التربوي

التخطيط التربوي 712

Dr. Mohamed Mokhles



ملخص المحاضرة السابقة:

تناولنا خطوات عملية التخطيط التربوي
كيفية التمهيد للخطة
تحديد الاهداف- مفهوم الاهداف- صياغة الهدف
وضع إطار الخطة التربوية
إقرار وتنفيذ وتقييم الخطة
اليوم سوف نتكلم عن مداخل التخطيط التربوي وسوف
تكون محاور المحاضرة على النحو التالي

عناصر المحاضرة

أولاً: المداخل التقليدية
مدخل إعداد القوى العاملة
مدخل الطلب الاجتماعي من التعليم
مدخل تحليل التكلفة والعائد
مدخل تقدير الاحتياجات من التعليم
مدخل وأساليب الدراسات المقارنة
مدخل تقدير الإمكانيات للتعليم
ثانياً: المداخل المعاصرة للتخطيط التربوي
مدخل تحليل النظم لتخطيط التعليم
مدخل النماذج لتخطيط التعليم
مدخل الاقتصاد المعرفي لتخطيط التعليم

تمهيد:

يتحدد الأسلوب المناسب للتخطيط تبعاً للأهداف والغايات التي يتم وضعها، كمن يتحدد وفق اقتصاد المؤسسة أو القطاع أو حتى الدولة ، من حيث كانت غنية فقيرة؛ مجال التقدم الاقتصادي اجتماعي عسكري صناعي وتجاري ، أيضا مستقبل الدول ورؤيتها محدد قوي لنوع التخطيط المناسب ويحدد أسلوب جمع البيانات والمعلومات اللازمة للتخطيط للتعليم ومنها ما يلي: وتشمل المداخل والأساليب الرئيسية للتخطيط التعليم ما يلي:

أولا : المداخل التقليدية:

1- مدخل القوى العاملة Manpower Approach

المفاهيم والتعاريف المتعلقة بالقوى العاملة:

إن بعض الاقتصاديين لا يجدون فرقا بين المصطلحات التالية : الموارد البشرية، القوى البشرية، القوى العاملة، السكان القادرون على العمل، السكان النشيطون.

فالموارد البشرية: هي مجموع السكان القادرين على العمل المنتج. ويقصد بالعمل المنتج كل مجهود جسمي أو ذهني يؤدي أو يساهم في خلق سلعة أو تادية خدمة معينة. ولذلك فإن الموارد البشرية تتألف من مجموع السكان مطروحا منه غير القادرين على العمل المنتج وهم:

- الأطفال تحت سن معينة (على حسب كل دولة من 16-18).
- كبار السن ما داموا لا يمارسون نشاطا اقتصاديا.
- العاجزون عجزا دائما كليا وكذلك الذين لا يمكن لهم أداء عمل ذو قيمة اقتصادية.

تتألف الموارد البشرية من قسمين :

القسم الأول: يتكون من جميع القادرين على العمل المنتج ، ولكنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل. ويدخل في هذه الطائفة زيات البيوت والطلبة المتفرغون للدراسة والمتقاعدون والأشخاص الذين هم بضد أداء الخدمة العسكرية ، نزلاء السجون والمستشفيات، وغيرها من المؤسسات المماثلة. ويطلق على هؤلاء عادة الأفراد خارج القوى العاملة.

القسم الثاني: يتألف من جميع الأفراد المتواجدين في سوق العمل، سواء كانوا يعملون فعلاً أم يبحثون عن عمل. وتسمى هذه الطائفة بالقوى العاملة أو الشكان النشيطين، وهي تشير إلى قطاعين من السكان، قطاع المشتغلين الذين يعملون لقاء أجر وقطاع المتعطلين القادرين والراغبين والمستعدين للعمل في الحال لكنهم لا يجدون عملاً.

تأسست على ما تقدم، فإن مفهوم القوى العاملة يتضمن ثلاث مقومات جوهرية :

- قدرة الفرد على العمل .
- رغبة الفرد في العمل .
- إتاحة العمل للفرد (وجود الفرد واستعداده للعمل)

المفهوم الأول للقوى البشرية:

هو المفهوم الضيق، الذي استخدم ليدل على المدخلات البشرية في العملية الانتاجية. وان القوى البشرية بهذا المفهوم، حالها حال الموارد الرأسمالية و الموارد الطبيعية ، التي تمثل المدخلات الأخرى في العملية الانتاجية.

المفهوم الثاني للقوى البشرية:

هو أوسع من المفهوم الأول، حيث استخدمه كثير من الاختصاصيين، مرادفا للطاقات البشرية او تكوين الانسان. -وعليه: فان تخطيط وتنمية القوى البشرية بالمفهوم الواسع، يشمل تنمية الفرد بكافة أدواره مستهلكا ومنتجا وهو حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من حيث كونه الهدف والوسيلة.

أهمية تخطيط القوى العاملة :

تخطيط القوى العاملة يخدم العديد من الأغراض ومن أهمها:

- يعتبر دليلاً ومرشداً للمؤسسة لتحديد التغيرات المهمة والتكيف معها بفعالية، وخلق منظمة قادرة على التعلم والتكيف مع المتطلبات الحالية والمستقبلية.
- زيادة قدرة المؤسسة على تحديد أهدافها المتعددة، والتعرف على نقاط الضعف والقوة والفرص والتهديدات في المنظمة وتحديد البرامج التنفيذية للتعامل معها
- تعتبر الأساس في نجاح خطط وسياسات الأفراد الأخرى كالاختيار والتعيين والترقية والتدريب والتطوير، وذلك من خلال توفير الوقت الكافي للبحث عن القوى العاملة الملائمة، ووضوح التدرج الوظيفي للأفراد داخل المؤسسة، وتحديد الاحتياجات التدريبية للقوى العاملة، وتطوير وزيادة الاستفادة من القوى العاملة المتاحة بالمنظمة.

أهداف تخطيط القوى العاملة

- يساهم مساهمة فعالة في تحديد لاحتياجات الفعلية من القوى العاملة كما ونوعاً في المدى القريب والبعيد .
- يساهم في تحديد الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية ، مما يسهل سلامة اختيار المتدربين وتوجيههم للبرامج التدريبية حسب الاحتياجات الفعلية .
- يساعد على تجنب الارتباك والفجائية خلال الفترة الزمنية التي تشملها.
- يساعد على ترشيد استخدام القوى العاملة وذلك من خلال التعرف على مواطن العجز والفائض في القوى العاملة.
- يساعد في زيادة عدد الأفراد العاملين ذوي الكفاءة من خلال تحديد الاحتياجات كما ونوعاً وبشكل مستمر سواء من سوق العمل أو مخزون المهارات الداخلية بالمنظمة في الوقت المناسب.
- يساعد على تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين.
- زيادة فعالية استخدام القوى العاملة وتحسين إنتاجيتها.
- زيادة قدرة المنظمة على التنبؤ باحتياجاتها من القوى العاملة كما ونوعاً وتنميتها بصورة تتفق مع تحقيق أهدافها مما يخفض معدل دوران العمل.
- الإعداد الجيد لأعمال الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب والتأهيل.

- أسس ومتطلبات تخطيط القوى العاملة
- * وضوح أهداف المنظمة.
 - * وضوح خط نشاط المنظمة.
 - * وضوح السياسات والإجراءات، والهيكل التنظيمي بالمنظمة.
 - * وجود وصف تحليلي للوظائف.
 - * مستوى التقنية المستخدمة في المنظمة.
 - * التغيرات المستقبلية للتقنية المستخدمة في المنظمة.
 - * معلومات عن مواصفات الأفراد واتجاهاتهم ودوافعهم للعمل.
 - * معلومات كافية عن معدلات الأداء المستهدفة للفرد بالمنظمة.
 - * ميزانية المنظمة.
 - * حجم المنظمة وعمرها وموقعها الجغرافي.

أساليب تخطيط القوى العاملة :

هناك العديد من الأساليب المتبعة في التخطيط للقوى العاملة، وتنقسم إلى أساليب كمية و أساليب غير كمية.
• الأساليب كمية :

تنقسم الأساليب الكمية إلى عدة أنواع :

الأسلوب الإحصائي : ويتم هذا الأسلوب عن طريق التنبؤ بحجم قوة العمل وذلك بالمسح الميداني الشامل.

أسلوب الميزانية : ويتم هذا الأسلوب بأن تقوم كل وحدة إدارية بإعداد ميزانياتها ، ومن خلال تلك الميزانيات تتضح الحاجة الفعلية من القوى العاملة على مستوى المنظمة. ويلاحظ على هذا الأسلوب المبالغة في تقدير ميزانيات الوظائف ، مما لا يعكس واقع الحال الفعلي من الاحتياج من الوظائف وبالتالي الاحتياج من القوى العاملة .

أسلوب الموازنة : ويتم هذا الأسلوب عن طريق جمع المعلومات عن العرض والطلب من القوى العاملة ومحاولة الموازنة بينهما ، تلافيا لحدث فائض أو نقص في القوى العاملة ، مما يحدث بطالة أو إهدارا للطاقة الإنتاجية .

أسلوب البطاقات : وهذا الأسلوب يعني بجمع بيانات عن القوى العاملة في الجهاز ، وذلك عن طريق بطاقات معدة لهذا الغرض بهدف دصر القوى العاملة فيه .

* الأساليب غير الكمية :

- أسلوب طريقة الإسقاط : ويمارس هذا الأسلوب عن طريق إيجاد هياكل وظيفية لكل من المشاريع المختلفة بحيث تعكس الواقع الفعلي من الاحتياجات من القوى العاملة ، أو عن طريق إسقاط اتجاهات الماضي لتقدير الاحتياجات من القوى العاملة في المستقبل مع استبعاد العوامل الخارجية غير ذات الأثر .

- أسلوب المقارنة : ويمارس هذا الأسلوب عن طريق مقارنة الاحتياجات من القوى العاملة لمؤسسة ما بمؤسسة أخرى مشابهة لها في نموها الاقتصادي خلال فترة زمنية معينة ، ويعيب هذا الأسلوب إغفاله للجوانب الأخرى المؤثرة كالجوانب الثقافية والمالية والتقنية والاجتماعية ونحوها .

- أسلوب الطرق المعيارية (طريقة تحديد الأهداف) : يمارس هذا الأسلوب عن طريق تحديد الأهداف التفصيلية للوحدات الإدارية وفقا للأهداف العامة لخطة المؤسسة الشاملة ، ومن ثم تقدير الاحتياجات من القوى العاملة على ضوءها ، وينبغي أن تكون الأهداف محددة بشكل واضح ودقيق ، حتى لا يؤدي ذلك إلى سوء التقدير للاحتياجات الفعلية من القوى العاملة .
- أسلوب استطلاع آراء المسؤولين : يمارس هذا الأسلوب عن طرق التعرف على وجهات نظر المسؤولين عن حجم القوى العاملة بالوحدات لديهم بناء على خبراتهم السابقة ، ويعيب هذا الأسلوب افتقاده للتناسق نظرا لاختلاف مستوى الخبرات

- 2- مدخل الطلب الاجتماعي Social Demand Approach
- وهو يعتمد على الوظيفة الثقافية للتربية , يعني بالنظرة الإنسانية التي تري أن للتعليم أهداف أخرى غير الأهداف الاقتصادية ومعياره هو تلبية الاحتياجات الثقافية للمجتمع برمته .
- " أقصى حد من التعليم لأكثر عدد من الأفراد " هو الشعار الذي يلخص فلسفة هذا المدخل، ويسعى هذا المدخل التخطيطي إلى مراعاة الاحتياجات الصريحة، الضمنية لتنمية الأفراد والجماعات والطبقات الاجتماعية في المناطق الريفية .
- والخص المقصود منه بأمثلة جعل التعليم المرحلة الأولى الزامي وكذلك تعليم محو الأمية والمقصود منه جعل التعليم متاحا لكل وليس لطبقة معينة او فئة معينة او منطقة معينة بل لكل المناطق بسهولة ووعورتها .

- ومن مميزاته:
- O يوسع قاعدة التعليم ويرفع نسب القيد للتلاميذ.
- O العدل الاجتماعي المساواة بين افراد المجتمع، وتلبية رغبات المجتمع، ويقضي على الامية.
- O ينشأ عنه الوعي الثقافي والديني والصحي والامن والقضاء على الجريمة والمظاهر الاجتماعية السيئة .
- O يولد الامن الفكري والثقافي والولاء الوطني .
- O يتنج عنه الابداع والتقدم وزيادة الطموح.
- ويعاب على هذا المدخل :
- O يتجاهل نوع ومستوى القوى العاملة المطلوبة مما يسبب البطالة وعدم مواكبة التنمية
- O التكلفة المادية وخاصة يكون من الصعب على الدول الفقيرة والنامية وبالذات في التعليم العالي وباهض التكلفة على الدول الغنية وقلة المردود
- O الاهتمام بالكم وعدم الموازنة بينه وبين الكيف مما يعنى من الصعب في هذه المرحلة ان يكون فيه جودة .

- ولتلافي عيوب هذا المدخل فلا بد للمخطط ان يضع في حسبانته الاتي:
- . معرفة نسبة قيد التلاميذ والنجاح والرسوب والتسرب وهل المرحلة منتهية أم مستمرة، التطور السكاني ونسبة المواليد والوفيات والزحف العمراني، وخطط التنمية والى أي حد تتوافق مع رغبات المجتمع وميوله، وحساب التكلفة المادية، ومراعاة ان تكون الخطة مرنة وسهولة التغيير فيها وعدم جمودها لتغيير عند حدوث أي طارئ.
- 3- مدخل الدراسات المقارنة :
- يعتمد هذا المدخل على تبني نظام تعليمي أو جزء منه أو مرحلة معينة او نموذج معين في دولة ما (متقدمة) ومقارنته وتطبيقه في البلد المخطط له بعد عمل دراسات مقارنة بين اكثر من دولة متقدمة واختيار افضلها، وتطبيقه مع مراعاة للظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية . وهذا المدخل يتصف بالسهولة ويفيد في استنباط التجارب الناجحة ومحاولة تكييفها في البلد المراد تطوير نظامه التعليمي ويكون ذو فائدة نوعا ما إذا تشابهت الظروف والامكانيات والعادات والتقاليد والثقافات الخ واعتقد أنه من الصعوبة التشابه في الكثير من الظروف واضرب على ذلك مثال أن دولة ما أساسا يوجد بها اكثر من ثقافة وتختلف العادات من منطقة لمنطقة الخ

- أما عيوبه فهي كثيرة وخطيرة جداً:
- إن نجاح نظام تعليمي في دولة ما قد ينجح في دولة أخرى وقد يفشل، نظراً لتباين الظروف الاجتماعية والتعليمية الخ
- إنه يتجاوز الواقع الاجتماعي والاقتصادي ويلغي ديناميكية التفاعل والتغيير في المجتمع.
- 4- مدخل تقدير الاحتياجات التعليمية :
- يأخذ هذا المدخل في الاعتبار تقدير الموارد المالية والبشرية التي يمكن توفيرها لتنفيذ خطة التعليم بغرض الاستغلال الأمثل للإمكانات لتنفيذ خطة التعليم . وغالباً ما يطبق هذا المدخل في الدول الفقيرة محدودة الدخل . وتتمثل الامكانيات المادية في الموارد المخصصة من الدولة أو المؤسسات الدولية من قروض وإعانات وتوفير الخبراء المتخصصين في مجال التعليم، ويتميز هذا المدخل بتقليل الكلفة الى اقصى حد مع محاولة الجودة في التعليم ولكنه يحمل عيوب خطيرة جداً وقد تكون خفيه أو تحمل ضغوط أي لها أهداف وأبعاد سياسية.
- 5- مدخل معدل العائد (التكلفة - العائد):
- يرتبط هذا المدخل بنظرية الاستثمار البشري والتي تقوم فكرتها أن التعليم الذي يتلقاه الفرد من حيث جميع المجالات تؤثر بطريقة مباشرة على النشاط الاقتصادي والدخل القومي بل إن الاستثمار البشري افضل وأكثر الاستثمارات مردوداً .

- استخدام هذا المدخل في الاستثمار التعليمي يهتم بوجه خاص بحساب العائد الاقتصادي من التعليم مما أدى إلى اعتراض عدد كبير من المربين بحجة عدم مناسبته للعملية التعليمية، حيث إن للتعليم أهدافا غير اقتصادية بالنسبة للفرد والمجتمع كالأهداف القومية والإنسانية التي يصعب قياس عائدها الاقتصادي. ومن فوائد هذا المدخل إمداد المخطط بمعلومات عن التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة المتعلمة. كما يفيد في تحديد تكلفة كل نوع من أنواع التعليم. ومن ثم يساهم في الترشيد والاختيار بين البدائل لاتخاذ القرارات الصحيحة.
- وبالنسبة لمدخل التكلفة والعائد ، فإنه يواجه بمشكلات تخص القياس وحساب معدل العائد ، خاصة أن الفكرة الأساسية في قياس العائد تعتمد على أن الفروق بين مستويات التعليم تعكس تفاوتاً في العائد بين المتعلمين . والمشكلة أن التفاوت في مستوى التعليم ربما لا يكون العامل الحاسم في التفاوت في قيمة العائد من التعليم ، فهناك مستوى ذكاء الفرد ومستواه الاجتماعي والاقتصادي .
- وهناك أيضاً مشكلة تتعلق بتكلفة " الفرصة البديلة " للطالب خلال سنوات الدراسة حيث أنها قد لا توضع في الاعتبار عند حساب العائد ، كما أن حسابها ليس بالأمر الهين . كما أن نفقات التعليم مقابل العائد الاقتصادي ، قد تسقط منها النفقات غير المباشرة بحيث يتحمل رب الأسرة جزء من النفقات

- ثانيًا : المداخل المعاصرة للتخطيط التربوي :
- □ مدخل تحليل النظم للتخطيط التعليم .
- □ مدخل النماذج للتخطيط التعليم .
- □ مدخل الاقتصاد المعرفي للتخطيط التعليم .
- خامسًا : مدخل النظم للتخطيط التعليم:
- وله تعريفات عديدة: فمنهم من ينظر إليه على أنه:
- سلسلة متصلة من تحديد الأهداف، ثم تصميم للنظم البديلة؛ لتحقيقها، ثم تقييم لهذه البدائل في ضوء فاعليتها وكلفتها، ثم إعادة النظر في الأهداف، ثم ابتكار بدائل جديدة، وإيجاد أهداف جديدة.
- ومنهم من ينظر إليه على أنه : مفهوم واتجاه في النظر إلى المشكلات، ومنهج لاستقصاء أحسن طريق يمكن به مساعدة صانع القرار كلما واجهته مشكلات معقدة وسط ظروف غير مؤكدة.
- إلا أنه يوجد شبه إجماع على أنه منهج في التحليل يستهدف التمكين ؛ للوصول إلى قرار أو اختبارات أفضل بشأن المستقبل.

- أهم العوامل التي ساعدت على ظهور أسلوب تحليل النظم :
- 1- زيادة معدل سرعة التغيير في المجتمعات، وتزايد الحاجة إلى النظر في المستقبل على المدى الطويل.
- 2- اتساع فرص الاختيار وتعدد الاحتمالات والبدائل في الموقف الواحد أو المشكلة الواحدة.
- 3- قلة أو ندرة الموارد المالية بالقياس إلى المطالب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.
- وفي مجال التربية بالذات تشتد الحاجة إلى مثل هذه النظرة الشاملة التي تفيد أكثر من تخصص أو المعروف أن التربية نظام له أبعاده الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتربوية والنفسية، وربما أكثر من ذلك.
- ويهدف إلى:
- تحديد أو وصف مجال يقع في نطاق اهتمامنا، وما يوجد في هذا المجال من تفاعلات.
- تحديد التغيرات التي يرجى إحداثها في هذا المجال.

- أهمية تحليل النظم:
- 1. يعد وسيلة تمكن من وضع المشكلات ضمن منظور منتج.
- 2. يعمل التحليل على تنظيم الأجزاء تنظيماً هادفاً لبناء أنظمة هادفة أيضاً، بغرض معالجة المشكلات.
- 3. تمكن من الوصول إلى مجموعة من الأساليب التخطيطية التي تفسح المجال للتخطيط الواسع النطاق، والبعيد المدى.
- 4. يساعد على توليد المعلومات حسب الطلب أو الحصول عليها من الأجزاء الأخرى من النظام.
- 5. يساعد كذلك على تكوين معلومات جديدة من المعلومات المخزونة .
- 6. يساعد كذلك على الاستخدام الأمثل للموارد استناداً إلى تنظيمات بديلة.

- خصائص تحليل النظم وتطبيقاتها على المجال التعليمي:
- البدائل: يجب على المختص في شئون تطوير التعليم أن يأخذ بعين الاعتبار البدائل في النظام الذي يقوم بدراسته وأن يدرك أن كثيرا من القرارات المتخذة عرضه للخطأ فبدلاً من الاستغناء عنها أو البدء من جديد في البحث عن البديل ومن ثم يجب أن يكون النظام مرنا وقابلا للتعديل.
- صلاحية النظام للتعديل: لأن التعديل يؤدي إلى التطوير التعليمي عبر سلسلة من التقديرات التقريبية المتوالية التي ينبغي أن يحاكي كل منها النظام المثالي أكثر فأكثر.
- التغذية الراجعة للمعلومات: لا بد من إخضاع عملية التطوير بمجملها للمراقبة والتقييم المستمرين كي تتاح الفرصة للاستفادة من المعلومات في اتخاذ قرارات فعالة.
- التناسب بين المدخلات والمخرجات: لا بد من وضع تقدير لسلوك الطلاب عند التحاقهم بالمدرسة، والاهتمام بمهاراتهم وقدراتهم، وذلك قبل تفاعلهم مع البيئة التعليمية، ولا بد أن تتناسب المدخلات مع المخرجات؛ لأن الناتج النهائي يعد ذا أهمية بالنسبة للقائم على تطوير الجهاز التربوي.
- التسلسل الهرمي السلوكي: لا بد من تنظيم أولوياتنا حسب سلم هرمي، لأن ذلك يتيح للطلاب فرصة الالتحاق بالمدرسة في الوقت الأمثل لهم، وكذلك الاستفادة من مهاراتهم ولتعزيز قدراتهم الحالية.

- كيف تجرى عملية تحليل النظم في التعليم ؟ تجرى عملية التحليل على مستويات ستة:
- 1- وضع تصور (المشكلة) وفيه: تحدد المشكلة، ويشمل هذا التحديد كافة العناصر التي تكون عالم المشكلة، ثم توضح العلاقة بينهما كنظام، وذلك لأن كل نظام من الأنظمة ما هو إلا وحدة متفرعة عن نظام أكبر يسمى بالنظام (الأم)، وهذا النظام الأكبر يتألف من نظم فرعية متسلسلة منه.
- 2- تحديد الأنظمة الفرعية: النظام الفرعية وحدة إجرائية داخل النظام يمكنها القيام بوظيفتها بصورة مستقلة، وهذه الأنظمة الفرعية تتفاعل مع بعضها على مستوى النظام في عملية تسمى (الترايط والتكامل).
- 3- تحديد أهداف النظام: الواقع أن تقييم العناصر داخل النظام يتم من خلال سؤال أساس، هل يسهم هذا العنصر إسهاماً فعالاً في تحقيق أهداف النظام ؟
- 4- وضع الإجراءات البديلة والتي يمكن بمقتضاها تحقيق الأهداف.
- 5- اختيار البديل الأفضل: عليه أن يختار البديل الأفضل، وأكثره فاعلية.
- 6- تنفيذ النظام: وعند التنفيذ لابد من مراعاة التغذية المردودة أو الراجعة للمعلومات، ولا بد أن تستثمر الجهود التي تبذل في هذه الناحية طوال فترة العمل بالنظام.

- مدخل النماذج للتخطيط التربوي:
- يعد هذا المدخل من المداخل الحديثة لتطوير النظام التعليمي أو أحد مكوناته، ويعد استكمالاً لمدخل النظم؛ لأن النماذج تعد أحد المتطلبات لتحليل النظام.
- والنموذج هو: مخطط أو وصف دقيق للنظام حالياً، وهو انعكاس لسلوكه في الماضي ويمكن بسلوك نظام مستقلاً. وينقسم إلى:
- 1. النماذج وصفية (تصف الموقف الحالي).
- 2. نماذج تنبؤية (تتناول المستقبل).
- 3. نماذج معيارية (تعطى ما يتوقع لبعض الافتراضات بالإضافة لبيان مدى الأداء والممارسات المحتملة والمرتبطة بالأهداف المرسومة).

- استخداماته:
- 1- يعد أدوات للحصول على فهم واضح للمواقف المعقدة، ومحاولة التنبؤ بالنتائج المحتملة والمخرجات المتوقعة عندما تتغير بعض عناصر المدخلات.
- 2- الإمكانيات الكامنة للنماذج تتمثل في قدرتها على مساعدة المخططين في فهم النظام، ومحاولة التنبؤ بأدائه.
- 3- تستخدم لكي تنظم بطريقة أفضل معرفتنا عن الواقع مما يسهل للتعامل معه.
- 4- تستخدم للتنبؤ بالمستقبل، واستكشاف البدائل لتحسين الأداء في المستقبل.

- مدخل الاقتصاد المعرفي :

- مع مطلع القرن الحالي ظهر مفهوم اقتصاد المعرفة، وصار يعبر به عن نوع جديد من أنواع الاقتصاد. فبعد أن كانت الأرض، والعمالة، ورأس المال تعد العوامل الأساسية الحاسمة للإنتاج في الاقتصاد التقليدي. أصبحت العوامل الأساسية في الاقتصاد الجديد تتمثل في المعرفة الفنية، والإبداع، والذكاء، والمعلومات التي هي نتاج العقل الإنساني. وصار للذكاء الذي يتجسد في برامج الكمبيوتر والتكنولوجيا على نطاق واسع في صورة منتجات معرفية أهمية كبيرة يتقدم بها على أهمية رأس المال، أو المواد أو العمالة. وبذلك أصبح اقتصاد المعرفة يمثل: قطاعا اقتصاديا جديدا بعدما كان المفهوم التقليدي للاقتصاد يتضمن الاقتصاد الزراعي، أو الصناعي، أو الخدماتي.

- مفاهيم وخصائص الاقتصاد المعرفي :
- هو الاقتصاد المبني أساساً على إنتاج المعرفة والمعلومات، ونشرها واستخدامها.
- هو الاقتصاد الذي ينشئ الثروة من خلال عمليات المعرفة وخدماتها وتحسين والتقاسم والتعليم والتطبيق والاستخدام للمعرفة بأشكالها في القطاعات المختلفة. من خلال الاعتماد على الأصول البشرية والغير ملموسة تبعاً لخصائص وقواعد جديدة.
- هو الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة، وتوظيفها وابتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة عن طريق الإفادة من خدمة معلوماتية ثرية، وتطبيقات تكنولوجية متطورة، واستخدام العقل البشري رأس مال، وتوظيف البحث العلمي وتكنولوجيا المعلومات في التنمية الشاملة.
- من المنظور التربوي هو الاقتصاد الذي يعتمد على بناء معارف أكاديمية عميقة لدى الفرد وقدر كبير من توجهه نحو مهنة بعينها في أثناء حصوله على المعرفة.

- أنواع الاقتصاد المعرفي :
- الأول: هو اقتصاد المعرفة: وهو ذلك النوع من الاقتصاد الذي يقوم كلياً على المعلومات. بمعنى أن المعلومات تمثل العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية، وهي المنتج الوحيد فيه. وأن المعلومات وتقنياتها هي التي تشكل أساليب الإنتاج، وفرص التسويق ومجالاته. وقد تكون هذه المعلومات مجرد أفكار، وبيانات، وقد تشمل على البحوث العلمية والخبرات والمهارات. وهذا يعني أن هذا النوع من الاقتصاد هو تقنية اقتصاد المعلومات، أو الاقتصاد الرمزي.
- الثاني: الاقتصاد المبني على المعرفة، وهو ذلك النوع من الاقتصاد الذي تؤدي فيه المعرفة دوراً في خلق الثروة. ويتسم بالسعة والأهمية الكبيرة لأن دور المعرفة في الاقتصاد ليس جديداً والجديد هو ازدياد هذا الدور واتساعه وعمقه. فبعد أن كانت المعرفة في ظل الاقتصاد التقليدي تستخدم في تحويل الموارد المتاحة إلى سلع وخدمات في حدود ضيقة، أصبحت في ظل هذا النوع من الاقتصاد لا يقتصر استخدامها على تحويل الموارد إلى منتجات سلعية. إنما أصبحت تخلق موارد جديدة زيادة على تحويل الموارد المتاحة.

- سمات اقتصاد المعرفة:
- مرونته وامكانية تطويعه للتكيف مع المتغيرات، والمستجدات المتسارعة في مجالات الحياة المختلفة وبهذه السمة يستجيب لمتطلبات نظام الجودة الذي ينشد التغيير والتطور والتكيف بشكل مستمر.
- قدرته الفائقة على التجدد والنمو والتواصل والاندماج مع الاقتصادات الأخرى وهذا يعني أنه يؤدي دوراً في الاقتصادات التقليدية زيادة على كونه يمثل قطاعاً اقتصادياً قائماً بذاته قابلاً للنمو المتزايد والتجديد المستمر.
- قدرته على الابتكار وتوالد الأفكار والمعارف التي لم تكن معروفة من قبل لأنه نتاج العقل الإنساني الذي لا تحده حدود إذا ما توافرت له الفرص اللازمة للاستثمار.
- تأديته دوراً فاعلاً في خلق ما هو أكثر قدرة على إشباع حاجات المستهلك أو المستفيد من الخدمة ونيل رضاه وبذلك يلبي معايير الجودة التي تشدد على رضا المستفيد من الخدمة.
- إن مجالات خلق القيمة الإضافية فيه متعددة متنوعة متجددة ثرية تمتد إلى مالا نهاية وبذلك فهو لا يقبل التوقف عند مستوى معين وبهذه السمة يتلاءم مع متطلبات الجودة التي ترفض التوقف عند مستوى معين من التحسين في الإنتاج أو الخدمة.

الاقتصاد المعرفي	الاقتصاد التقليدي
الاستثمار في رأس المال المعرفي .	الاستثمار في رأس المال المادي .
الاعتماد على الجهد الفكري (اللاملموسات) بدرجة أساسية في الاقتصاد المعرفي .	الاعتماد على الجهد العضلي (الملموسات) بدرجة أساسية في الاقتصاد التقليدي .
الرقمية Digitization هي المحرك الأساسي للاقتصاد المعرفي .	المكنة Mechanization هي المحرك الأساسي للاقتصاد الصناعي .
يهدف الاقتصاد المعرفي إلى وضع قيمة حقيقية للأجور والتوسع في استخدام العاملة ذات المهارات العالية التي تتفاعل مع التعليم و التدريب المستمر .	يهدف الاقتصاد التقليدي إلى التوظيف الكامل للقوى العاملة دون تحديد مهارات مميزة لأداء العمل
أنه اقتصاد وفرة، حيث تزداد موارده (المعرفة) بكثرة الاستخدام .	أنه اقتصاد ندرة، حيث تنضب موارده بكثرة الاستخدام .
العلاقات بين الإدارة والقوى العاملة في الاقتصاد المعرفي تتسم بعدم الاستقرار، إذ ينتفي مبدأ التوظيف مدى الحياة .	العلاقات بين الإدارة والقوى العاملة في الاقتصاد التقليدي تتسم بالاستقرار .
العلاقة بين قطاعات الأعمال والدولة في الاقتصاد المعرفي قائمة على التحالف والتعاون .	العلاقة بين قطاعات الأعمال والدولة غير متكافئة، إذ تفرض الدولة سيطرتها وتصدر أوامرها طبقاً لمتطلبات الدولة وتوجهاتها الاقتصادية .
ليس مقيداً بزمان أو مكان .	مقيد بزمان ومكان .

- تطوير التعليم ودوره في بناء اقتصاد المعرفة:
- تحديد مواصفات الموارد البشرية المؤهلة التي يتطلبها العصر ومستحدثاته. وضع البرامج التعليمية اللازمة لتوفير هذه المواصفات في الموارد البشرية.
- التشديد على أهمية الدافعية نحو المعرفة استخداماً ونشراً وتوليداً. تطوير المهارات الفردية والجماعية اللازمة للتكيف والتعامل مع مجتمع عالمي يتسم بسرعة التغير والتطور.
- التشديد على أن يكون المتعلمون حريصين على التقدم بشكل مستمر مدى الحياة والحصول السريع على المهارات الجديدة والوصول إلى المعرفة، والتعامل معها، وإنتاجها ونشرها طوال حياتهم.
- إن تطوير الأنظمة التعليمية وتوجيهها نحو اقتصاد المعرفة يقتضي أن يكون هناك إطار منهجي جديد لاقتصاد المعرفة.
- تكامل بنية المنهج وأنظمة القياس والتقويم فيه وأن يطبق بشكل كامل. وهذا كله لا يمكن فصله عن تطوير بيئة المنهاج الأساسية في جميع المراحل التعليمية.

- تغيير المناهج التعليمية ينبغي أن تؤدي إلى مخرجات جديدة تكون نواة للمنهاج متعدد المصادر الذي يشدد على البناء الخاص بالكفايات التكنولوجية وتكوينها لدى المتعلمين مع توفير ما يلزم لتغطية جميع المشروعات التعليمية المتداخلة وطويلة المدى. وعلى أساس ما تقدم فإن
- إعادة صياغة الرؤية المستقبلية لما ستكون عليه الحياة ومتطلباتها في ظل التسابق المعرفي بين المجتمعات وما يتطلبه من مستلزمات لمواكبة المستجدات.
- تطوير آليات لدعم القرارات التربوية الخاصة بعملية التحول والتطوير.
- استجابة النظام التربوي لتطوير الاقتصاد الوطني وتلبية متطلباته وحاجاته.
- تحسين نوعية التعليم بشكل مستمر لكي يكون قادرا على مواكبة التغير والتطور.
- التشديد على البحث العلمي وتطوير أساليبه بالشكل الذي يؤدي إلى أفضل إنتاج من المعرفة واستخدامها.

- العائد على خطط التعليم من مدخل اقتصاد المعرفة:
- المرونة والقدرة على مواكبة التغير لأن عصر اقتصاد المعرفة يتسم بسرعة التغير والتطور الأمر الذي يقتضي أن يكون النظام التربوي مرناً لكي يستجيب لمتطلبات التغير.
- الانفتاح على تجارب الآخرين والقدرة على المنافسة العالمية لأن الاقتصاد المعرفي اقتصاد مفتوح عالمياً وعلى هذا الأساس ينبغي أن يتسم النظام التربوي بالانفتاح على العالم وأن يكون قادراً على التنافس مع الآخرين في مجال اقتصاد المعرفة.
- الاهتمام بتكنولوجيا الحاسوب والإنترنت بوصفها القاعدة التي يعتمد عليها اقتصاد المعرفة بجميع عملياته.
- المخرجات عالية الجودة والتميز بوصفها عنصراً أساسياً في تحقيق القدرة على المنافسة مع عالم يعيش حالة تنافس وسباق دائم في الإطار المعرفي والمعلوماتي.

- دور التعليم في بناء الاقتصاد المعرفي:
- تطوير المجتمع المحلي عن طريق: رفع المستويات المعرفية.
- نشر ثقافة الحاسوب والإنترنت.
- رفع الكفايات الأدائية للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات والحواسيب.
- تحديد الأهداف التي ينبغي السعي إليها.
- تأهيل المعلمين للقيام بالأدوار الجديدة في ظل اقتصاد المعرفة.
- إعادة النظر في طرائق التدريس والتشديد على التنمية الفكرية.
- إعادة النظر في بناء المناهج والمقررات الدراسية.
- إعادة النظر بالتجهيزات المدرسية وتنظيم بيئة التعلم.
- الاهتمام بالتعلم الذاتي المستمر مدى الحياة وتعليم الناس كيف يتعلمون.
- التشديد على كيف في التعلم لا على الكم.
- تحويل الطلبة من مستهلكين للمعرفة إلى منتجين لها.

- ملخص المحاضرة
- أولا: المداخل التقليدية للتخطيط التربوي ومنها:-
- مدخل إعداد القوى العاملة (المفهوم- الانواع- الاهمية- الاهداف- الخصائص - التطبيق)
- مدخل الطلب الاجتماعي من التعليم (المفهوم - المزايا- العيوب - الاستخدام)
- مدخل تحليل التكلفة والعائد (المفهوم - التطبيق- الاستخدام)
- مدخل تقدير الاحتياجات من التعليم (المفهوم - التطبيق- الاستخدام)
- مدخل وأساليب الدراسات المقارنة(المفهوم - التطبيق- الاستخدام)
- مدخل تقدير الإمكانيات للتعليم (المفهوم - التطبيق- الاستخدام)

- ثانيا: المداخل المعاصرة للتخطيط التربوي ومنها:-
- مدخل تحليل النظم لتخطيط التعليم (المفهوم- الانواع- الاهمية- الاهداف- الخصائص - التطبيق
- مدخل النماذج لتخطيط التعليم (المفهوم- الانواع- الاهمية- الاهداف- الخصائص - التطبيق
- مدخل الاقتصاد المعرفي لتخطيط التعليم (المفهوم- الانواع- الاهمية- الاهداف- الخصائص - التطبيق

- اسئلة للمراجعة
- قارن بين الاقتصاد المعرفي والتقليدي؟
- ما هي خطوات ادارة المعرفة؟
- ما دور الاقتصاد المعرفي في تطوير التعليم والعكس؟
- ما مدخل النظم وكيف يمكن تطبيقه للتخطيط للتعليم؟
- ما الفرق بين اسلوب النظم والنماذج في التخطيط التربوي؟
- هل الدراسات المقارنة يتم تطبيقها في جميع الظروف . ناقش
- قارن بين اسلوب الطلب الاجتماعي للتعليم والكلفة والعائد؟

- مصادر المحاضرة: الرجاء الاطلاع على المصادر التالية
- 1- التخطيط التربوي المعاصر، صالح أحمد عباينة، دار المسيرة، 2015 ، ط1 .
- 2- الخطط للتنمية المستدامة، محمد مخلص، حامد الشراي، دار ابن رشد، الرياض، 2023.

Thank You