تقرير اللقاء الـ67 من لقاءات أهل التفسير

حول "إدارة المعرفة في المؤسسات القرآنية" كان موضوع اللقاء الـ67 من لقاءات أهل التفسير، مستضيفًا فضيلة الدكتور/ علي بن ذيب الأكلبي، وهذا تقرير موجز عن اللقاء.

أقام مركز تفسير للدراسات القرآنية مساء الثلاثاء الموافق 25 رجب 1445هـ الموافق 6/ 2/ 2024م بمدينة الرياض اللقاء الـ67 من لقاءاته الشهرية لأهل التفسير بعنوان: "إدارة المعرفة في المؤسسات القرآنية"، مع فضيلة الدكتور/ عليّ بن ذيب الأكلبي، وذلك في ديوانية أ. عبد الله الشدي.

افتتح اللقاء الدكتور د. يوسف العقيل بكلمة ترحيبية تلا فيها نبذة من سيرة د/ عليّ الأكلبي، مدير إدارة البحوث والدراسات والنشر في مجمع الملك سلمان العالمي للغة العربية.

ثم افتتح د. عليّ حديثه بالإشارة إلى جلالة كتاب الله تعالى، وقدر كلِّ مَن اشتغل به دراسةً أو تدريسًا، وتعلُّمًا أو تعليمًا.

ثم تحدَّث د. عليّ عن إدارة المعرفة في المؤسسات القرآنية مِن خلال عدة محاور؛

المحور الأول: التعريف بالإدارة والمعرفة، المحور الثاني : أنواع المعرفة وأهدافها وأهم عمليّاتها، المحور الثالث: المكوّنات اللازمة لتوظيف المعرفة، وطرق معالجة المعرفة ونتيجتها ومتطلباتها، المحور الرابع : المصادر الداخلية والخارجية في إدارة المؤسسات القرآنية، المحور الخامس : تحديات تطبيق المعرفة وأهمية البيانات.

شرع د. عليّ في المحور الأول في تعريف الإدارة والمعرفة، فذكر أن الإدارة هي: "مجموعة القواعد والمبادئ العلمية والعملية التي تهتم بالاستخدام الأنسب والأفضل للموارد، بحيث يتم استثمارها دون هدر من قبل المؤسسات، بغرض تحقيق الهدف الذي من أجله تقوم هذه المؤسسة"، وعرَّف المعرفة بأنها: "رصيد من التجارب والخبرات المبنية على معلومات عادة تكون تخصُّصية"، ثم ذكر أن إدارة المعرفة هي: "الإدارة التي تعمل على معرفة ما لدى الإنسان -سواء كان موظفًا أو مستشارًا أو زائرًا ما- مِن معارف يحتفظ بها في عقله لم يُفصِح عنها، فتُستخرج للاستفادة منها".

وفي المحور الثاني ذكر د. عليّ أن المعرفة ضربان؛ الأول: ضمنية كامنة، الثاني: صريحة ظاهرة، وذكر أن الأنفس والأغلى هي المعرفة الكامنة، وذكر بعض أدوات الوصول إليها، ثم بيَّن أن الهدف من إدارة المعرفة هو: رفع مستوى الأداء وإنجاح العمل بالأسلوب الأفضل وبأقل التكاليف، وذكر أنّ من أهم عمليات المعرفة: توليد المعرفة وحفظها ومشاركتها وتطبيقها.

وفي المحور الثالث ذكر د. عليّ أهم المكونات اللازمة لتوظيف المعرفة في العمل

وهي: عُمَّال المعرفة وموظّفوها، وإيجاد مصادر المعلومات، ووضع السياسات المساعدة لإدارة المعرفة، وذكر أنّ طرق معالجة المعرفة: جمعها ثم تفكيكها ثم حفظها وتحليلها، وبيَّن أن نتيجة المعرفة: اتخاذ القرار الحكيم، ثم ذكر أنّ أهم المتطلبات لتأسيس إدارة المعرفة: تهيئة البنية التقنية، وتوفير الكادر البشري، ونشر إدارة المعرفة، واقتناع الإدارة العليا للمؤسسة بأهمية إدارة المعرفة.

وفي المحور الرابع تكلم د. عليّ عن المصادر الداخلية والخارجية بالنسبة للمؤسسات القرآنية، فأكَّد على أهمية الاستفادة من جميع منسوبي المؤسسة، وذكر من هذه المصادر: الاستفادة القصوى من المعلومات المتوفرة داخل المؤسسة، ومن الخبرات الفردية، والخبرات لدى العملاء، وعمل نماذج منوّعة تتناسب مع كافة الفئات، وتصميم أفضل الممارسات بناءً على تحليل التجارب والخبرات، ومشاركة المعرفة وتطبيقها من خلال: اللقاءات، والمحادثات الهاتفية، والتدوير الوظيفي، والحضور والمشاركة في الندوات والمؤتمرات، والعصف الذهني، والمشاريع التعاونية، والاطلاع على أفضل الممارسات، واستخلاص الدروس المستفادة من التجارب، والتدريب على رأس العمل، واستثمار اللقاءات المباشرة، وفهم السياسات التنظيمية، والمواقف المفتعلة، والاحتكاك بالخبراء، وتكثير الزيارات وتنويع، والاجتماعات الرسمية.

ثم انتقل د. عليّ إلى المحور الخامس والأخير من اللقاء، حيث ذكر أن هناك العديد من التحديات لتطبيق المعرفية، فمنها تحديات مالية (البنية التقنية، والحوافز للعاملين والمستفيدين، وتوفر ميزانية لتنظيم الأنظمة الحاسوبية)، ومنها تحديات بشرية، وتحديات تنفيذية.

ثم ختم د. عليّ اللقاء بالحديث عن أهمية البيانات باعتبارها الطبقة التي تُبنَى عليها بقية طبقات المعرفة، وبيَّن أهمية البيانات وجوانب العناية بها حديثًا.

هذا وقد حظي اللقاء بحضور طيب ومشاركة فاعلة من الباحثين والأكاديميين وطلاب العلم، وفي نهاية اللقاء تفاعل د. عليّ مع أسئلة الحضور ومداخلاتهم.

شاهد اللقاء كاملًا ↓