نظامLMD في الجزائر: بين حتمية التغيير و مظاهر المقاومة.

دراسة ميدانية على مستوى بعض الجامعات الجزائرية

لقام حنان

كلية العلوم الإقتصادية، التجارية و التسيير، جامعة معسكر.

hanlekkam@gmail.com

بن عبو جيلالي

كلية العلوم الإقتصادية، التجارية و التسيير، جامعة معسكر.

djbenabou@yahoo.fr

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تحليل إمكانية وجود مظاهر للمقاومة لدى أساتذة التعليم الجامعي بعد تجربة التدريس في نظام التعليم الجديد (ل م د) خاصة و أن الإستراتيجية العشرية (2004-2013) لتطوير القطاع التي أنتجت هذا النظام قد شارفت على الانتهاء.

ولرصد مظاهر المقاومة تم إجراء دراسة ميدانية اختيرت فيها عينة عشوائية من 10 جامعات جزائرية وزع خلالها 200 استبيان لاستطلاع آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت 100 مفردة حول مبررات ظهور النظام الجديد و أثرها على سلوكه.

تبين فيها وجود المقاومة التي يعود سببها الجوهري إلى إغفال الإدارة الوصية بالجانب البشري ودوره الفاعل في انجاح عملية التغيير و ذلك بسبب شح المعلومات عن هذا النظام و كيفية التعامل معه حتى بعد مضي أكثر من تسع سنوات على تطبيقه.

الكلمات الدالة: نظام ل م د- تغيير نظام التعليم العالي- أساتذة التعليم الجامعي- المقاومة.

Résumé :

Cet article vise à analyser les manifestations de résistance chez les enseignants universitaire, après l'expérience d'enseignement en système LMD, vu que la stratégie décennale (2004-2013) du développement qui a produit le système est arrivée à sa fin.

Pour détecter ces manifestations de résistance, une étude a été effectuée sous forme d'un questionnaire distribué sur 200 enseignant de10 universités différentes. Nous avons récupérés 100 questionnaires fiable, après analyse, il s'est avéré que la majorité des répondants présentent une résistance au changement en raison de l'omission du côté humain par le ministère tutelle et son impact sur le succès du processus de changement vue la rareté des informations sur le système et comment y faire face.

Mots clés : système LMD-changement du système d'enseignement -Université- résistance.

مقدمة:

تقتضي الحاجة للاندماج في الاقتصاد العالمي ضرورة الاستثمار في التكوين عالي التأهيل للمورد البشري لتمكينه من التكيف مع الوضعيات المعقدة و المستجدات الراهنة، إلا أن ذلك مرهون بوجود نظام للتعليم العالي يتسم بالكفاءة و الديناميكية .

لذا كان على الجزائر تطبيق نظام تعليمي جديد عرف منذ 2004/2003 بنظام LMD، والذي يهدف الى استدراك التفاوت

الفرضية 02: غموض برنامج التغيير يسهم في عدم تقبل فكرة التغيير.

و ذلك بعد أن يتم تسليط الضوء في هذه الورقة البحثية على الأسباب التي استدعت تغيير نظام التعليم العالي ثم القيام برصد إمكانية وجود مظاهر للمقاومة لدى أساتذة التعليم الجامعي بعد تجربة دامت أكثر من ثمان سنوات من تطبيق نظام التدريس الجديد، و كان ذلك من خلال دراسة ميدانية مست عينة من الأساتذة الجامعيين في عدد من الكليات.

1-مبررات تغيير نظام التعليم العالي:

يعتبر التغيير من المعطيات الهامة المصاحبة لحياة المنظمات باعتباره أحد العوامل الإدارية التي تجعل منها تتأقلم مع تقلبات المحيط (Perret, 1996). لذا سنستعرض أهم المفاهيم الواردة عن التغيير للتمكن من تحليل التجربة الجزائرية في تبني نظام جديد للتدريس.

الاستجابة لاحتياجات القطاعات الاقتصادية"[1] كما صرح به وزير التعليم العالي أنذاك. إلا أن مبدأ ديمقراطية التعليم و مجانيته قد ساهما في تزايد الطلبة المتوافدين على التحصيل الجامعي، إذ خلال السنوات الست التي أعقبت الإصلاح تضاعف عدد الطلبة بشكل ملحوظ يمكن التماسه

فالنمو السريع الذي شهدته مؤسسات التعليم العالي بسبب تنامي حجم الطلب على التحصيل الجامعي ولد فجوة كبيرة ما بين جودة مخرجات العملية التعليمية و المتطلبات الجديدة لسوق العمل، حينها بدأ نظام التعليم العالي يعاني من الإختلالات الهيكلية والتنظيمية التي تجلت فترة الثمانينات حسب ما صرحت به العديد من اللجان من بينها اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التعليمية[2].

في خضم هذه التحديات، قررت وزارة التعليم العالي و البحث العلمي تبني إستراتيجية تطوير القطاع ابتداءا من 2004 إلى 2013 تهدف إلى إجراء إصلاحات شاملة وعميقة للتعليم العالي يتم فيها كمرحلة الكمي والنوعي في مناهج التدريس لإعادة ضبط العمليات التعليمية بغية تأمين الاندماج الفعلي في أنظمة البحث و التعليم العالمية .

وكأي تغيير، كان على الجامعة الجزائرية اثر تبنيها لهذا النظام أن تواجه العديد من الصعوبات من بينها نقص التأطير البيداغوجي، قلة الإمكانيات المادية، و تمسك الفاعلين بالتطبيقات الأكاديمية والبيداغوجية الكلاسيكية و عدم تقبل التجديد، بالرغم من أن إدراك ضرورة التخلي عن الممارسات الروتينية دليل هام على مدى نجاح هذا النظام، فهل أحدث نظام التعليم الجديد أثرا على سلوك الفاعلين؟، وكمحاولة للإجابة عن هذا التساؤل و التماس مظاهر المقاومة تم اختبار صدق الفرضيات التالية:

الفرضية 01: عدم المشاركة في مسار التغيير تؤدي لظهور المقاومة.

لجدول 01: **مفاهيم مختلفة عن التغيير في المنظمات**.

N. Alter (2010)	التسلسل الدائم من الأفعال التي تميل إلى تشويه الإطارات التنظيمية الحالية بغية تشكيل أطر أخرى جديدة". حيث يعمل التغيير كمسار على تحريك الشبكات البشرية التي تقوم فيها العلاقات بين الفاعلين بتنظيم التصرفات التي تعزز و تدعم التغيير.
Hafsi & Fabi(1997)	"عملية التحول الجذري أو الهامشي للهياكل و الكفاءات التي تشكل مسار تطوير المنظمات"
Belanger(1994)	"الانتقال من وضعية غير مناسبة الى وضعية مرغوبة تستجيب أحسن لمتطلبات المحيط و طموح الأفراد المعنيين به"
M.Crozier & H.Friedberg(1977)	لا يمكن تعريف التغيير كمرحلة من التطور، أو نموذج مصمم مسبقاً يفرض على الجهات الفاعلة .بل هو التحول في نظام النشاط الفعلي الذي يمس العلاقات البشرية وشكل المراقبة الاجتماعية.

إسنادا إلى هذه المفاهيم، ينبغي لفهم طبيعة التغيير الذي تشهده الجامعة الجزائرية في الفترة الأخيرة ضرورة تحليل الظروف البيئية التي جعلتها عاجزة على أداء دورها في تكوين الإطارات الكفؤة التي يحتاجها سوق العمل و من ثم وجوب التعايش معها من خلال إدماج الفاعلين في مسار التغيير تفاديا لمظاهر المقاومة التي لا شك من أن لها تأثيرا بالغا على نجاح التغيير واستمراريته.

فالإصلاحات التي مست الجامعة الجزائرية في 1971 كانت تصبوا إلى "حشد الطاقات الجامعية لتكوين الأفراد بهدف خدمة التنمية و

[1] l'enseignement supérieur et la recherche scientifique en Algérie :50 ans après l'indépendance, sur le site web :www.mesrs.dz visité le 28/09/2013.

[2] تمثلت هذه الإختلالات في: قلة التأطير، تفاقم عدد الطلبة، ارتفاع نسبة الرسوب، انعدام العلاقات مع المحيط الإقتصادي والاجتماعي، الإدارة المركزية للحياة الاجتماعية، تزايد نسبة البطالة من خريجي الجامعات و العوائق المالية

16 إلى 18 أسبوعا مقسمة إلى وحدات تعليمية موزعة تبعا لطبيعة التخصصات.

- **الوحدات التعليمية (UE)**: يخضع كل سداسي الى التنظيم التالي :
  - **الوحدة الأساسية** : تجمع فيها المقاييس االمرتبطة مباشرة بالتخصص .
  - **الوحدة التكميلية** :تضم وحدات تعليمية متقنة الاختيار لتخصصات فرعية تدعم التخصص الرئيسي (قد تكون وحدة تعليم منهجية، وحدة تعليم للغات الأجنبية ، وحدة تعليم قبل التمهين، وحدة تعليم أثناء التمهين، وحدة تعليم لمدخل في البحث العلمي) ، حيث تهدف هذه الوحدات لتأمين جودة التكوين الأكاديمي أو المهني التي يصبو إليها نظام ل م د.
  - **الوحدة الإختيارية**: تضم المقاييس التي يجمع الطلبة على تعلمها لكونها تصب في منحى التخصص الرئيسي.
- **الرصيد**[5] : كل وحدة تعليمية تمثل عدد معين من الديون المتراكمة والتي يتم نقلها مع كل وحدة حصل عليها الطالب و يجب أن يبلغ رصيد كل طالب من الوحدات التعليمية خلال السداسي 30 رصيدا.
- **مجالات التخصص**: ان الجديد في هذا النظام هو التقليص من مجالات الدراسة أو التخصصات ، حيث تم فيه الإحتفاظ فقط بـ13 مجال، الا أن ذلك لا يعني بأي شكل من الأشكال تقليص عدد التخصصات. على عكس النظام القديم فان نظام LMD يعطي إمكانية للجامعة لإنشاء عدد غير محدود من الشهادات ضمن مجال التخصص الواحد.
- **الشعب**: تم تقسيم كل مجال تخصص الى مجموعة من الشعب دعت وزارة التعليم العالي لإكسابها الطابع القانوني في اجتماعها مع عمداء الكليات، وبعض أساتذة التعليم العالي .
- **المسارات النموذجية**[6]:يتم التوجيه التدريجي للطلبة على أساس مشروعات العروض التكوينية تبعا لطبيعة التخصصات إن كانت أكاديمية أو مهنية.

[5] Zineddine Berrouche ; Youcef Berkane, La mise en place du système LMD en Algérie : entre la nécessité d'une reforme et les difficultés du terrain, revue des sciences économiques et de gestion, n= 07, 2007.

[6]Nouria Benghabrit-Remaoun, Zoubida Rabahi-Senouci, Le système L.M.D (Licence-Master-

أولى اعتماد هندسة تعليمية جديدة مرفقة بتحديث البرامج البيداغوجية و اعادة تنظيم الإدارة التعليمية[3]، وفيما يلي اطلالة على محتوى الإصلاح:

2.مقومات نظام LMD :

تم تطبيق نظام ل م د في الجزائر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-371 المؤرخ في 21 نوفمبر 2004، اذ يعتبر هذا النظام هيكلا تعليميا يخضع الجامعة الجزائرية لهندسة تكوينية جديدة تعتمد على ثلاث ركائز رئيسية و هي الليسانس(03 سنوات)- الماستر(سنتين)- الدكتوراه(03سنوات) مماثلة للهندسة التعليمية التي تبنتها الدول الأوروبية وفق ما نصت عليه اتفاقية بولونيا.

إذ يتطلب هذا النظام وصف دقيق لعروض التكوين و أهدافها، متابعة المسارات التكوينية الفردية ومدى استقلاليتها و إضفاء الطابع المهني على التعليم العالي.

كما يسمح نظام LMD بتجديد الممارسات التعليمية من خلال ابتكار وسائل جديدة لبناء المناهج وعروض التكوين المستوحاة مباشرة من احتياجات سوق العمل وذلك بالتشجيع على تطوير القدرات البحثية و المهارات التطبيقية.

علاوة على ذلك، يقضي النظام الجديد بإعادة تعريف العلاقة بين الجامعة و المجتمع لدورها في حل المشاكل المتعلقة بالنمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي، كما يشجع على سياسات الابتكار وتوليد القدرة الاستيعابية التكنولوجية في سياق شراكة ديناميكية التي يمكن أن تنشأ مع المؤسسات العمومية والخاصة، الجامعات ومخابر البحث، وكذلك المؤسسات المالية والمستثمرين المحتملين[4].

1.2على ماذا يعتمد نظام ل م د:

يعتمد نظام ل م د على مفاهيم جديدة لتنظيم التكوين ممثلة كالتالي:

- **مبدأ السداسي** : بهدف إعطاء مرونة أكبر لتنظيم المسارات التكوينة، تم تنظيم التعليم في سداسيات تتراوح في الغالب ما بين

[3] Sylvie Mazella, La Mondialisation etudiante, Le Magreb entre nord et sud, Karthala & IRMC, 2009, p162.

[4] Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche scientifique, Annuaire statistique 2004 /2005 », N° 34, Algérie dans le site : www.mesrs.dz.

- التقييم الدوري و الموضوعي لتقويم المستويات التكوينية و متابعتها بوسائل متعددة و متنوعة.
- متابعة مدى تقدم الدروس من خلال الاجتماعات الدورية مع فرق البحث.

3.مقاومة الأساتذة للتغيير في النظام التعليمي:

كأي تغيير تنظيمي، فان الحديث عن نظام التعليم الجديد يدفعنا إلى مناقشة ظاهرة المقاومة، و التي ينظر إليها كظاهرة سلبية تعمل فيها ردود فعل الأفراد على عرقلة السير الحسن لأي تغيير

اذ تعرف (Bareil.2004a) مقاومة الأفراد " على أنها عدم تقبل فكرة التغيير و التي تنعكس بظهور سلوكات تهدف الى عرقلة التغيير و منع حدوثه".

كما لها مظاهر عدة قد تظهر كما حددها Herscovitch (2005) بشكل مجسد و يعبر عنها في العمل بالتخريب والانتقادات المتكررة. كما قد تأخذ شكلا غير واضح كحجب المعلومات و التزام الصمت لذا يفضل كل من Herscovitch et Meyer (2002) الفصل ما بين مظهرين للمقاومة :

المقاومة الحيوية la résistance active : و تتجسد في التزام الفرد بتبني سلوكات جلية لعرقلة التغيير

المقاومة السلبية la résistance passive : تتجسد في التزام الفرد بتبني سلوكات خفية و غامضة لوقف التغيير

كما بينت Bareil (2004a) وجود شكلين للمقاومة:

المقاومة الفردية: هي مقاومة تظهر على الفرد الواحد عند رفضه مثلا الالتزام بالمهام المطلوبة منه.

المقاومة الجماعية: هي مقاومة المجموعة للتغيير كالمشاركة في الإضراب.

1.3من سلوك المقاومة إلى دعم عملية التغيير (cité par :Meunie2010)

يمثل السلوك الداعم للتغيير مجموع السلوكيات التي يتبناها الموظف و يظهر من خلالها موافقته على توجهات و أهداف التغيير(Orth(2002 ، اذ يأخذ السلوك الداعم مظهرين كما هو الحال بالنسبة للمقاومة:

- **الوصاية** : يقوم الأستاذ بدور توجيهي لعدد من المتعلمين محاولا تقديم المعلومات البيداغوجية الضرورية لهم السعي للتقرب منهم لتحديد انشغالاتهم.
- **التوجيه التدريجي**:كلما استطاع الطالب أن يتقدم في مساره التكويني و يحقق نتائج جيدة كلما أتيحت له فرص التوجيه لتخصصات جديدة.

إلا أن نجاح نظام LMD في تحسين جودة التعليم العالي تقتضي تأمين جودة هيئة تدريسها، فنوعية التكوين الذي تقدمه الكليات لطلابها يعتمد إلى حد كبير على قدرات وأصالة هيئة التدريس بها.

2.2المهام الجديدة للأستاذ الجامعي في إطار التدريس بنظام LMD[7]:

يتطلب النظام الجديد من الأستاذ القيام بأدوار جديدة تتمثل في:

- تخطيط التعليم من خلال الإعداد المسبق للبرامج الواجب المصادقة عليها قبل الشروع في المهام التعليمية .
- التشجيع على فتح عروض تكوينية جديدة تحقيقا لمبدأ التنويع و الاستقلالية الإدارية.
- تثمين الإدارة التساهمية من خلال التشجيع على العمل ضمن فرق التكوين.
- تخطيط هيكل المحاضرات باحترام الحجم الساعي للمقاييس حسبما يتناسب مع الفروق المعرفية للطلبة.
- توجيه التعليم نحو تحقيق استقلالية الطالب، وذلك بتشجيعه على العمل الفردي والتخلي عن الأساليب التقليدية في تلقين المحاضرات و إملائها.
- استخدام تقنيات بيداغوجية حديثة يتم فيها الاستعانة بالوسائل التكنولوجية الجديدة للتمكن من معاملة المتعلمين كفاعلين يتمتعون بالرشد و المسؤولية اتجاه مساراتهم التكوينية.

Doctorat) en Algérie :de l'illusion de la nécessité au choix de l'opportunité , , jhea/resa, n 2, 2009, pp. 189–207

[7] حنان لقام، تقييم سلوك أساتذة التعليم العالي في ظل التدريس بنظام ل م د، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي الأول حول العولمة و التربية: الفرص و التحديات، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، 09-2012/10/10.

المقاومة و سلوك الدعم وجهين لعملة واحدة أم أنهما سلوكين متناقضين.

2.3رصد مظاهر المقاومة لدى الأساتذة من خلال الدراسة الميدانية:

للتمكن من تحليل إمكانية وجود المقاومة تم الاختيار العشوائي لعينة من الأساتذة بـ 04 كليات مختلفة اعتمدت نظام LMD (العلوم ، التكنولوجيا،الاقتصاد، الآداب، الحقوق) اختيرت من 10 جامعات(معسكر، وهران، تلمسان، تبسة، بجاية، الشلف، الجزائر، البليدة، سكيكدة، باتنة) تم بها توزيع 200 استبيان باستخدام أسلوب التوزيع المباشر و التوزيع الإلكتروني لتحصيل العينة التي بلغ حجمها 100 مفردة أي بنسبة استجابة قدرت بـ50%

1.دراسة خصائص العينة:

تظهر خصائص العينة غلبة الذكور في الإجابة عن قائمة الاستقصاء المقترحة بنسبة 73% مقارنة بالإناث التي بلغت نسبتهم 27%، كما يوجد تفاوت في أعمار أفراد العينة ، حيث تغلب الفئة العمرية مابين30 و40 سنة نسبة 52 % و هي النسبة الأكبر مقارنة بالفئة التي تزيد عن 41 سنة و التي بلغت نسبتها 25 % و الفئة التي تقل عن 30 سنة التي بلغت 23 %وذلك دليل على أن معظم المجيبين هم من الفئة الشابة .

كما بلغت نسبة المجيبين من المحصلين على شهادة الماجستير في العينة 74.6% ثم يليها الأساتذة المتحصلين على شهادة الدكتوراه بنسبة 23.8 % ، بينما عند تحليل سنوات الأقدمية اتضح أن 71 %من أفراد العينة حديثي التعيين و 19%مما تتصل سنوات خبرتهم إلى أكثر من 08 سنوات و نسبة الأساتذة الذين تزيد خبرتهم عن 16 سنة بلغ 04%و 06 % لمن تزيد خبرتهم عن24 سنة.

2.نتائج الإحصاء الوصفي لعينة الدراسة:

تمَ إجراء الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وذلك بتقديم وصف لخصائص المتغيرات باستخدام الوسط الحسابي و الإنحراف المعياري للتعرف على مدى التوافق والانسجام في اتجاهات وآراء الأساتذة معتمدين في ذلك على الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) كمتوسط أداة القياس هو عبارة عن معدل أعلى درجة في المقياس (5) و اقل درجة في المقياس(1)،أي أن (5+1/2 =3). وفيما يلي شرح مفصل لوصف استجابات عينة المجيبين حول متغيرات الدراسة:

الدعم الحيوي :يمثل مجموع السلوكيات الواضحة التي تأكد على استعداد الفرد لتطوير امكانياته و الوقوف في صف التغيير أكثر مما يطلبه التنظيم الرسمي منه.

الدعم السلبي: يمثل السلوك الهامشي الذي لا يكاد يتجلى لدعم عملية التغيير

يفترض Herscovitch & Meyer(2002)[8] إمكانية قياس ردود أفعال الأفراد من خلال الاستمرارية التي تنشأ ما بين سلوك المقاومة و سلوك الدعم فيغلب على الفرد المقاومة الحيوية التي تظهر برفضه القوي و المباشر للتغيير ثم ينتقل للتعبير عن رفضه للتغيير بصفة غير مباشرة إلى أن يمتثل الفرد للتغيير بتبنيه لمستوى من الدعم المتدني (كمثلا حضوره للاجتماعات الخاصة بالتغيير) حتى ينتقل الفرد لاعتماد سلوك الدعم المتواضع عن طريق المشاركة و تقديم بعض التضحيات، إلى أن تنتهي استمرارية السلوك ما بين المقاومة و الدعم باعتماد الفرد لسلوك ايجابي واضح يدعم و يدافع فيه عن التغير و الشكل أدناه يوضح السلوكات المعتمدة من المقاومة إلى الدعم.

الشكل 01: **استمرار السلوك من المقاومة إلى دعم التغيير(Sophie meunier, 2010)**

Herscovitch &Meyer(2002)	المقاومة الحيوية	المقاومة السلبية	المطابقة	المشاركة	الدعم الحيوي
Orth(2002)	المقاومة الحيوية	المقاومة السلبية	الدعم السلبي		الدعم الحيوي

للتمكن من تحديد السلوكيات الدقيقة المبينة في الشكل يفترض Herscovitch & Meyer(2002) توزيع استمارات على المستخدمين تتضمن أسئلة دقيقة بمحاور تتناسب مع كل شكل من أشكال السلوك، بينما لم تبين الدراسات الحالية ما إذا كان سلوك

[8] Sophie Meunie, Le changement organisationnel : prédiction des comportements de soutien et de résistance par le biais des préoccupationsThèse présentée à la Faculté des Études Supérieures en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.) en psychologie, octobre 2010.

الشكل(04): المشاركة في دراسة التغيير

أ.الغاية من تبني نظام تعليمي جديد:

يوافق أفراد العينة على أن الغاية من تغيير نظام التدريس هو تحديث النظام البيداغوجي، إحداث تنويع ومرونة في المناهج التكوينية، إنشاء نظام متدرج للتوجيه ، وضع نظام للتقييم المستمر. كما يوضح الجدول (02) على أن الغاية من تبني و إدراج نظام جديد في التدريس هو متطلبات سوق العمل، دعم قدرات التواصل المنهجي واللغوي للطلبة ، والتحضير للاندماج في النشاط الاجتماعي والاقتصادي و كذا تنظيم التكوين المستمر والدليل هو المتوسطات الحسابية الأكبر من المتوسط الفرضي 3 في كل عنصر من العناصر السابقة .

بينما يعارض الأساتذة فكرة أن الغاية من تبني نظام تدريس جديد يتمثل في قصور نظام التدريس الكلاسيكي الذي بلغ متوسطه الحسابي 2.53 وبانحراف معياري قدره 1.22 وهو أقل من المتوسط الفرضي فهناك من يفضل ويؤيد بقاء النظام الكلاسيكي وما يؤكد هذه النتائج هو الانحراف المعياري فهو اكبر من الواحد ويدل على تشتت إجابات أفراد العينة

الجدول 02: الغاية من تبني نظام تعليمي جديد

	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
تحديث النظام البيداغوجي	3.88	0.96
قصور نظام التدريس الكلاسيكي.	2.53	1.22
انشاء نظام متدرج للتوجيه.	3.30	0.91
وضع نظام للتقييم المستمر.	3.49	1.07
دعم قدرات التواصل المنهجي و اللغوي للطلبة.	3.38	1.12
التحضير للاندماج في النشاط الاقتصادي	3,58	1.02
تنظيم التكوين المستمر.	3.38	1.04
متطلبات سوق العمل.	3.31	1.25

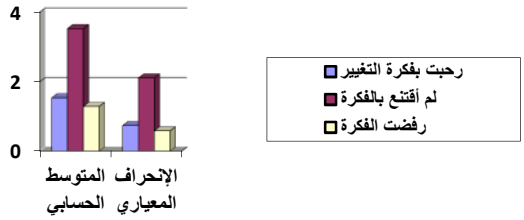
المصدر: برنامج SPSS

أما فيما يخص تقبل فكرة التغيير في نظام التدريس فان غالبية المجيبين لم يقتنعوا بفكرة التغيير و الدليل على ذلك المتوسط الحسابي الذي فاق المتوسط الفرضي 1.18 و هذا الدليل على أن الأساتذة لديهم رغبة في التغيير الا أن مبررات النظام أخذ بعدا إستراتيجيا ،فقد مس الهياكل وأثر على سيرورة العمل كما انه ثر على الأسلوب التنظيمي و ساهم في تعديل الأهداف . والدليل على ذلك امتوسط المتوسط الحسابي الذي كان اكبر من المتوسط الفرضي في كل عنصر من العناصر المقترحة لأفراد العينة .

ب.**طبيعة التغيير الذي يخضع له نظام التدريس** :

كما لم يتقبل المجيبين الرفض التام لفكرة التغيير كون أن المتوسط الحسابي يوضح من خلال الجدول رقم (03) أن طبيعة التغيير الذي يخضع له نظام التدريس الجديد لم تكن مقنعة.

االشكل 02:قبول فكرة التغيير



الجدول(03): طبيعة التغيير الذي يخضع له نظام التدريس الجامعي

المصدر: برنامج SPSS

ج. المشاركة في دراسة التغيير وتقبل فكرة التغيير:

من خلال الشكل يتضح أن المجيبين لم يتم إشراكهم في دراسة فكرة التغيير. ولكن كانوا يودون المشاركة فيه وذلك من خلال المتوسط الحسابي الذي كان يفوق المتوسط الفرضي على عكس العناصر الأخرى .

- لقد تم تنفيذ نظام ل م د في الجزائر و لا يزال يخضع للعشوائية، إذ تم إنشاء هذا النظام على مستوى الجامعات دون تأطير وطني يضمن تنميط أساليب العمل، مما جعل إجراءات تجسيده تختلف من جامعة لأخرى،لذلك ينبغي التسيق ما بين اللجان الجهوية للتعليم العالي لتوحيد العروض التكوينية و تنميط الشهادات.
- عدم توفير الإمكانيات و الوسائل المساعدة على إنجاح الإصلاحات والتي قد تدفع الفاعلين لتبني سلوكيات ايجابية تدعم التغيير.
- عدم إشراك الفاعلين في برنامج الإصلاح و تحسسيهم بأهميته لتحسين جودة التعليم العالي، لذلك ينبغي على الإدارة الوصية عدم إغفال الدور الهام الذي يقوم به الفاعلين لإنجاح التغيير.
- وجود العديد من التناقضات بين التصريحات الرسمية التي كانت تتبنى مبدأ المشاركة و التغيير التدريجي للنظام مع الواقع الذي كانت فيه إدارة التغيير حكرا على الوزارة الوصية، لذلك فان مبدأ المشاركة يسمح باعلام الجهات الفاعلة بضرورة التغيير و الإستفادة من آرائهم و الأخذ بها عند بناء برامج التغيير.
- نقص المعلومات عن هذا النظام و كيفية التعامل معه حتى بعد مضي أكثر من تسع سنوات على تطبيقه.
- اعتماد النموذج الجزائري في تبني النظام الجديد على مبدأ التعايش[9]،

طبيعة التغيير الذي يخضع له نظام التدريس الجامعي	المتوسط الحسابي	الانحراف
أعتقد أن التغيير له بعد استراتيجي	3.13	1.32
أرى أن التغيير قد مس الهياكل فقط.	3.68	1.05
أظن أن التغيير أثر على سيرورة العمل.	3.37	1.13
أجد أن التغيير أثر على الأسلوب التنظيمي.	**3.44**	**1.05**
أعتقد أن التغيير موجه لتعديل الأهداف.	**3.24**	**1.09**

بمعنى إعطاء الوقت الكافي للنظام حتى يترسخ على مستوى الهياكل التنظيمية و البيداغوجية مع إبقاء النظام الكلاسيكي قائما إلى غاية الزوال التلقائي له بغية بث الثقة في نفوس الطلبة و الأساتذة ، إلا أن هذا النموذج لم يخلو من العيوب و الدليل على ذلك الاحتجاجات التي تزايدت الفترة الأخيرة مطالبة بضرورة المطابقة ما بين الشهادات الكلاسيكية و شهادات النظام الجديد، اذا من الضروري عند تطبيق إصلاحات جديدة اعلام المعنيين بالتغيير من طلبة، أساتذة، موظفين و قطاعات اقتصادية بجميع جوانب التغيير و أثاره المتوقعة.

[9] Mohamed Ghalamallah, L'université algérienne et sa gouvernance, CREAD, 2011, p176.

3.اختبار فرضيات الدراسة:

بعد اجراء اختبار كولموغروف سمينروف تبين أن العينة تتبع التوزيع الطبيعي، لذا تم استخدام معامل بيرسون لتحليل الإرتباط.

1–اختبار الفرضية الأولى: عدم المشاركة في مسار التغيير تؤدي لظهور المقاومة.

فرضية العدم: لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المشاركة في مسار التغيير وقبول فكرة التغيير.

الفرضية البديلة: يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المشاركة في مسار التغيير وقبول فكرة التغيير.

	قبول فكرة التغيير	المشاركة في التغيير
قبول فكرة التغيير	معامل بيرسون. مستوى الإحتمالية.	0.99 0.000
المشاركة في التغيير	معامل بيرسون. مستوى الإحتمالية	0.99 0.000

المصدر: برنامج .SPSS

بلغ مستوى الإحتمال 00% أقل من مستوى المعنوية 01% إذن تقبل الفرضية البديلة مع وجود علاقة قوية بين المشاركة في التغيير و قبول فكرة التغيير بسبب ارتفاع قيمة معامل بيرسون.

2–اختبار الفرضية الثانية: غموض برنامج التغيير يسهم في عدم تقبل فكرة التغيير.

فرضية العدم: لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين غموض برنامج التغيير و قبول التغيير

الفرضية البديلة: يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين غموض برنامج التغيير و قبول التغيير.

	قبول التغيير	غموض برنامج التغيير.
قبول التغيير	معامل بيرسون. مستوى الاحتمالية.	0.68- 0.521
غموض برنامج التغيير.	معامل بيرسون. مستوى الاحتمالية.	0.68- 0.521

يوضح معامل بيرسون علاقة ارتباط سلبية قوية، كما ان مستوى الاحتمالية كان أكبر من 0.01 أي أنه كلما تميز برنامج التغيير بالغموض زادت حدة المقاومة.

4.النتائج:

- عدم وجود معنى للإصلاحات و الدليل على ذلك أن غالبية المجيبين لا يرون اختلاف بين النظام الجديد و النظام الكلاسيكي و ذلك ما يفسر التزام غالبية الأساتذة بالتطبيقات و الممارسات الروتينية .
- عدم توفير الإمكانيات و الوسائل المساعدة على إنجاح الإصلاحات والتي قد تدفع الفاعلين لتبني سلوكيات ايجابية تدعم التغيير.

الخاتمة:

إن الغاية من إرساء ثقافة الجودة في التعليم العالي تكمن في نشر رسالة جلية لترقية الأداء الأكاديمي وتحسين المنتج التعليمي إلى درجة الإتقان، لذا كان على الجزائر العمل وفقا للمناهج الدولية لإعادة ضبط العمليات التعليمية بتطبيقها لنظام تعليمي جديد عرف بنظام ل م د . إلا أن تنفيذ هذا النظام قد تم بطريقة عشوائي دون تأطير وطني يضمن تنميط و توحيد أساليب العمل، مما جعل إجراءات تجسيده تختلف من جامعة لأخرى، كما لذلك أثر على مقروئية الشهادات و مدى تطابقها بسبب تمكين كل جامعة من إبراز قدرتها على تطوير عروضها التكوينية دون تنسيق مع باقي الجامعات، مما أدى الى العديد من الاحتجاجات في الأوساط التعليمية منددة بعد تقبل التغيير.

لذلك ينبغي على الجامعة الجزائرية بعد انقضاء إستراتيجية التطوير العشرية(2004-2013) و التجربة الصعبة في تبني نظام تعليمي جديد مستنسخ عن التجربة الأوروبية، أن تستدرك النقائص و الإختلالات التي أبرزها نموذج الإصلاحات و أن تسعى إلى احتضان المورد البشري و الاستفادة من كفاءاته لبناء نظام تعليمي يستجيب فعليا للمتطلبات الاجتماعية و الاقتصادية الجزائرية.

المراجع:

1- Mazella Sylvie, 2009, La Mondialisation étudiante : Le Maghreb entre le nord et le sud, Karthala Edition.
2- Meunie Sophie, 2010,Le changement organisationnel : prédiction des comportements de soutien et de résistance par le biais des préoccupationsThèse présentée à la Faculté des Études Supérieures en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.) en psychologie, octobre.
3- Barabel Meier, 2010, Manageor, Dunod, 2 éme edition.
4- Norbert Alter, l'innovation ordinaire, Presse universitaire de France, 2010.
5- Roland-levy Cristine., Natalie Raulet Croset., Denis Bourgeois., Jean Pierre Gruere., Frédérique Alexandre-Bailly, , 2003, Comprtement Humain et Management , Pearson education.
6- Ghalamallah Mohamed, 2011.L'université algérienne et sa gouvernance, CREAD,
7- Berrouche Zineddine; Youcef Berkane(2007), La mise en place du système LMD en Algérie : entre la nécessité d'une reforme et les difficultés du terrain, revue des sciences économiques et de gestion, n° 07.
8- Benghabrit-Remaoun Nouria Rabahi-Senouci, Zoubida (2009), Le système L.M.D (Licence-Master-Doctorat) en Algérie :de l'illusion de la nécessité au choix de l'opportunité , , jhea/resa, n° 2.
9- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche scientifique, Annuaire statistique 2004 /2005 », N° 34, Algérie dans le site : www.mesrs.dz.
10- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche scientifique, Guide du lmd, annexe, 2010
11- لقام حنان ، 09-2012/10، تقييم سلوك أساتذة التعليم العالي في ظل التدريس بنظام ل م د، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي الأول حول العولمة و التربية: الفرص و التحديات، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة.