

نموذج مقترح لتطوير التكوين في تخصص علم نفس العمل والتنظيم

أ.د. بن زروال فتيحة

قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي

ملخص

يعتبر تخصص علم نفس العمل والتنظيم في الدول المتقدمة من أهم فروع علم النفس وذلك منذ عشرات السنين؛ إذ تفتنت مختلف المنظمات الاقتصادية فيها إلى أهمية مخرجاته من خدمات متخصصة وكوادر محترفة بإمكانها المساعدة في تطويرها وتحقيق الأرباح لها. الأمر الذي جعل الجامعات تستثمر في هذا التخصص وترعاه. أما في بلادنا وفي ظل القطيعة شبه التامة بين الجامعة ومنظمات المجتمع خاصة الاقتصادية منها، فإن هذا التخصص يعاني من التهميش؛ إذ إلى جانب جهل المنظمات أو تجاهلها له عن غير قصد في غالب الأحيان، ينظر إليه العاملون بتخصصات علم النفس الأخرى والدارسون لها نظرة الدونية، فترى الكثير من الطلبة يجبرون على الدراسة فيه إجباراً. وإذ نعتقد أن مسؤولية تصحيح هذا الوضع منوطة أولاً بالمكونين والباحثين في هذا المجال، فإننا نهدف من خلال هذه المداخلة إلى اقتراح ومناقشة نموذج (طور من طرف فريق بحث: بن زروال، كربوش، خلاصي، قادري) بإمكانه أن يوضح كيف يمكننا تطوير هذا التخصص من خلال تطوير التكوين فيه، وجعله متصلاً بحاجات منظمات المجتمع. الكلمات المفتاحية: التكوين الجامعي، تخصص علم نفس العمل والتنظيم، النسق المفتوح، نظام ل.م.د.

Abstract

Work and Organizational Psychology had been considered as one of the most important Psychology branches since decades in developed countries. Different economic organizations in these countries had early discovered the usefulness of what this filed can provide as services and as skilled human resources, which can participate in their development and profit making. As a consequence, universities invest in this specialty and take care of it. However in Algeria, in the near-total rupture between university and community, especially economics organizations; this scientific specialty is

marginalized. Besides it is unknown or ignored often unintentionally by the organizations; workers and learners in the other branches of Psychology consider Work and Organizational Psychology a low ranked specialty, and thus most of Psychology students avoid choosing this specialty.

We believe that correcting this situation is the responsibility of the teachers and researchers in this field; therefore, we aim through this paper to propose and discuss a model (developed by a research team: Benzeroual, Kerbouche, Khellassi & Kadri) that can explain how we can develop this specialty by developing the training quality, and making it connected to community needs.

Key words: university education, Work and Organizational specialty, open system, LMD system.

مقدمة

يسعى التعليم الجامعي في بلادنا من خلال نظام ل.م.د إلى تحقيق زمرة من أهداف كبرى أساسها تلبية حاجات سوق العمل للكوادر الماهرة الكفاءة، من خلال مرافقة مدخلات الجامعة من طلبة عبر مراحل بنائهم لمشروعهم الأكاديمي ثم المهني فالحياتي، والارتقاء بالقدرة التنافسية لدى هؤلاء محليا ودوليا، مما سينعكس لا محال إيجابيا على الاقتصاد الوطني. والمتفحص لهذه الأهداف يستنبط توجهها واعيا نحو نقل الجامعة من حالة النسق المغلق إلى نسق مفتوح على البيئة التي يحتويها، يستقي منها أهدافه، ويعتمد في أدائه على ما توفره من موارد، ويزودها بمخرجاته التي يتوقع أن تشكل معيارا كميا ونوعيا لمستوى أدائه، أي مؤشرا رئيسا لمدى نجاح استثمار الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين في هذا النسق. وعليه، فإن أخذ كل عناصر النسق المفتوح الذي تشكله الجامعة وسط المجتمع بعين الاعتبار، في التخطيط لمختلف الأنشطة التي تمارس ضمن النسق الجامعي وكذا تنفيذها، صار ضروريا لضمان جودة الأداء وكفايته.

وبما أن أهم هذه الأنشطة هي التدريس والبحث العلمي، فإنهما الأولى بهذا الأمر؛ إذ على مستوى التدريس، يتوجب على الأسرة البيداغوجية أو ما يسمى بفريق التكوين ضمن نظام ل.م.د العمل على إسقاط مقاربة النسق المفتوح على المواد التعليمية تخطيطا وتنفيذا، وهو ما يساهم بالضرورة في تيسير تحقيق الأهداف التي تم الانطلاق منها سواء على مستوى النظام التعليمي ككل أو على مستوى التخصص والمادة. ومن شأن هذا الطرح أن يساهم بشكل كبير في تطوير

الكثير من التخصصات التي تشهد ركودا من حيث إقبال الطلبة عليها وكذا الاتجاه نحوها كتخصص علم نفس العمل والتنظيم.

وفي هذا الإطار نقترح نموذجا يهدف إلى بناء هيكلية عامة للتدريس والبحث العلمي في هذا التخصص (ويمكن أن ينطبق على أي تخصص)، يفترض -إذا ما اشترك فريق التكوين في تبنيتها وفي السعي لتحقيقها- أن توحد الجهود وتوجهها نحو تحقيق أهداف وغايات التكوين، أو على الأقل تقلل من حجم الجهود الضائعة نتيجة التبعثر والعشوائية.

النموذج المقترح:

يتكون هذا النموذج من جزأين؛ أما الأول فيشرح كيفية إدارة المواد المدرسة من تحديد الأهداف إلى التقويم. أما الجزء الثاني فيبين كيف يمكن إدارة نشاط البحث العلمي من مرحلة تحديد المجالات البحثية المستهدفة إلى غاية الحصول على دعم المحيط السوسيو-اقتصادي من خلال الاستثمار في البحوث المنجزة.

في مجال التدريس:

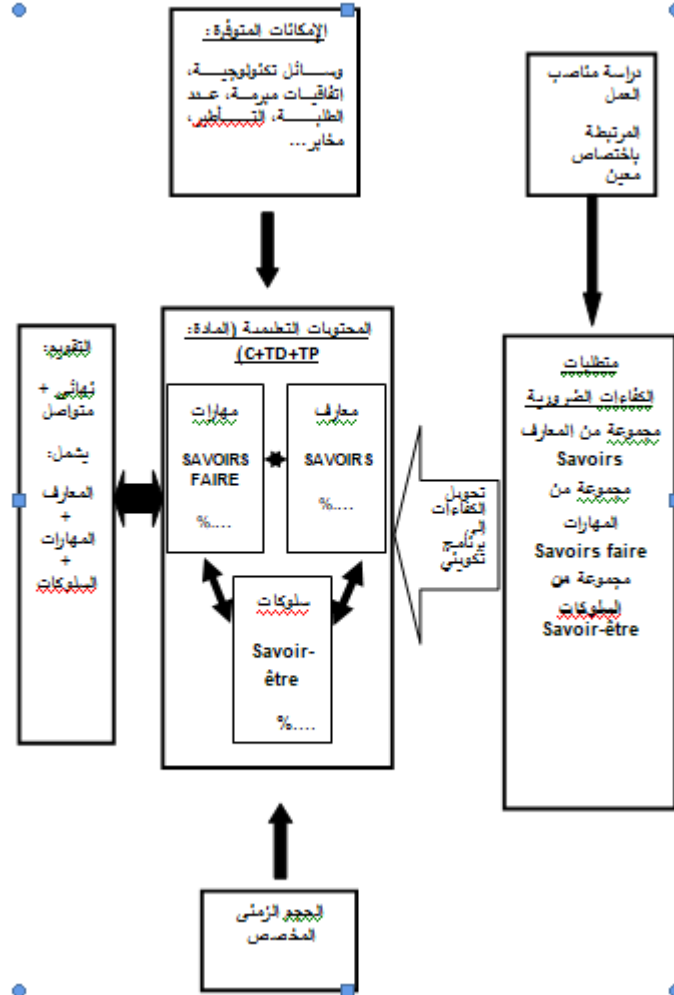
يوضح هذا النموذج (شكل رقم 1) بطريقة بسيطة السيرورة التي يتم من خلالها انجاز المادة التعليمية، ويبين مختلف المتغيرات التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار، خلال التخطيط لها وتنفيذها. يتميز نظام ل.م.د بنوع من المرونة والحركية تسمحان بالتجديد المستمر للتكوين ابتداء من الأهداف ووصولاً إلى تقويم النتائج. وتجعل هذه الميزة من فريق التكوين مكوناً ذا أهمية كبرى سواء على مستوى الجامعة أو الميدان أو الفرع أو التخصص؛ إذ تناط به مسؤولية التكوين منذ اقتراحه إلى تنفيذه وتقويمه. وعليه فإن أول خطوة يقوم بها حسب النموذج المقترح هي:

1. دراسة مناصب العمل:

تعتبر هذه الخطوة القاعدة الأساسية، التي يتم الانطلاق منها للتخطيط لأي تكوين كان، مهما كان التخصص؛ إذ يتم من خلالها التجميع المنظم لبيانات أساسية تتعلق بالواجبات التي تكوّن عملاً ما والمتطلبات العقلية والنفسية والاجتماعية والبدنية... التي يجب توافرها في الفرد القائم به لكي يؤدي الواجبات بنجاح. وفيما يخص فرع علم النفس وبالذات تخصص علم نفس العمل والتنظيم، فإن مهمة فريق التكوين بالاشتراك مع الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين هي القيام بهذا التحليل لمختلف الوظائف والمناصب التي بإمكان خريج هذا التخصص شغلها. تكون نتيجة هذه العملية الخروج بقائمة من المواصفات، التي يفترض أن توفرها في الفرد يضمن له النجاح في أداء واجباته، وبالتالي النجاح في سوق العمل، مع

العلم أن هذه المواصفات ليست ثابتة؛ فهي تتأثر بما يطرأ على سوق العمل وعلى طبيعة الوظائف والمناصب من تغيرات. وعليه فإن القيام الدوري بتحيين تحليل العمل من شأنه أن يوفر للتكوينات المقترحة القدرة على التكيف الدائم مع متطلبات المجتمع والاقتصاد.

شكل رقم 1: النموذج المقترح الجزء الخاص بمجال التدريس



2. أهداف التكوين:

اعتمادا على المعطيات المستقاة من تحليل المناصب، تتم عملية تحديد الكفاءات المستهدفة من التعليم وتحويلها إلى أهداف تعليمية تنقسم عادة إلى مجموعة من المعارف ومجموعة من المهارات وسلوكات ملازمة لاختصاص معين وذلك من خلاله الإجابة على تساولين مهمين هما:

ماذا نتوقع من المتعلم في نهاية التخصص؟

ماذا نتوقع منه في نهاية المادة التعليمية؟

يتم تحقيق أهداف التكوين عن طريق مجموعة من المواد التعليمية، وعليه تحدد لكل مادة منها أهدافها الخاصة، التي تصاغ بالضرورة في ضوء أهداف التكوين. وهنا تجدر الإشارة إلى أن الأهمية النسبية لكل فئة، ليست بالضرورة- نفسها في كل المواد؛ فقد تهدف إحداها لإكساب المعارف أكثر، في حين تصبو أخرى لبناء المهارات، أو السلوكات أكثر.

3. محتويات المادة:

في ضوء الأهداف المسطرة لكل مادة تقترح المحتويات التعليمية، التي يصنفها النموذج المقترح إلى:

- معارف: تشمل مختلف المعلومات النظرية القاعدية التي يجب أن تتوفر لدى الطالب حول مختلف المفاهيم والظواهر كالتعريفات، والنظريات، والتفسيرات، والأسس، والمبادئ، والخصائص، والأعلام، واللمحات التاريخية... وتشكل هذه المعارف الأساس الذي لا غنى عنه في بناء أي تكوين. إلا أن الاقتصار عليه من شأنه أن يجعل التكوين أعرج غير قادر على تخطي عتبة الامتحانات؛ إذ تتبخر تلك المعلومات المستقاة من الأستاذ بشكل رئيسي، بعد مرور فترة الامتحانات مباشرة.

- مهارات: وهي القدرة على توظيف واستثمار المعارف المحصلة في مواقف مختلفة ومتنوعة، كحل المشكلات مثلا، أو ممارسة أنشطة معينة بإتقان، أو اقتراح أنشطة ومشاريع تحقق أهدافا معينة، أو انجازها، أو التحكم في وسائل عمل تعتبر مهمة في أداء العمل.

- سلوكات: وهي القدرة على إنتاج تصرفات واستجابات متكيفة مع البيئة المحيطة، كالعمل في المجموعة، مواجهة تغيرات المعايير، التعامل في مواقف الضغط، إدارة نقاش أو جلسة، المبادرة، الالتزام، المثابرة، القيادة وغيرها.

ويمكننا انطلاقاً من خبرتنا البسيطة في تكوين الطلبة في مجال علم النفس أن نجزم أن تجمع هذه العناصر الثلاثة لدى المتكون ذو أهمية بالغة، فهو لا يرفع من مستوى أدائه الدراسي فقط بل يسهل نجاحه المهني فيما بعد أيضاً.

وتختلف المواد عن بعضها من حيث أهمية كل مكون؛ حيث يقوم فريق التكوين بتحديد أهمية كل مكون على مستوى كل مادة، وذلك في ضوء طبيعة المادة وكذا أهدافها. على أن يراعى التكامل بين مختلف المواد لتجنب تكرار المحتويات تكراراً بغيثاً عقيماً من جهة؛ وأن يعتمد في تدريس مختلف المواد التنوع في طرق التدريس كالمحاضرات، والعروض، والبطاقات الفنية، والورشات التدريبية، والندوات، والتربصات الميدانية القصيرة، عمل المجموعات، أنشطة تقترح من الطلبة جماعية أو فردية مناسبة... من جهة أخرى.

ويؤثر في هذه المرحلة عاملان مهمان هما الإمكانيات المتوفرة والحجم الزمني المتاح.

4. الإمكانيات المتوفرة:

يتم اقتراح الأنشطة التعليمية أخذاً بعين الاعتبار عامل الإمكانيات المتوفرة، ويقصد بها الوسائل التكنولوجية كالحواسيب، والانترنت، وأجهزة العرض السمعي البصري، والاتفاقيات المبرمة مع مختلف المؤسسات الاقتصادية أو الخدمائية، وعدد الطلبة، وعدد الأساتذة، والمخابر المجهزة وغيرها. والقاعدة هنا هي: كلما كثرت الإمكانيات وتنوعت، كلما أمكن اقتراح محتويات أثري وأكثر فعالية.

وعلى الرغم من أن توفر وتنوع الوسائل التدريسية وتطورها من المقومات الأساسية لتحقيق أهداف نظام ل.م.د، إلا أننا نعي كلنا أن جامعاتنا مازالت تفتقر إلى الكثير من الهياكل والأدوات التي من شأنها أن تيسر وترقى بالأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.

لكن هذا العجز الذي نعانيه ليس مبرراً للاستسلام والانهازية، بل هو دافع للتحدي من خلال السعي الدؤوب لجعل المحتويات التعليمية متكيفة قدر الإمكان مع ما هو متوفر من إمكانيات، شعارنا في ذلك إنتاج أكبر وأجود بأقل جهد وفي أقصر وقت.

5. الحجم الزمني المخصص:

تتميز المواد التعليمية في نظام ل.م.د بأنها سداسية، وعليه فإن أخذ عامل الحجم الزمني المخصص للمادة الدراسية بعين الاعتبار مهم للغاية في اقتراح وبرمجة

مختلف الأنشطة، إضافة إلى فكرة السداسي الذي لا يتعدى عادة العشر حصص، هناك:

- مواد تقدم من خلال محاضرات مع أعمال موجهة و/أو أعمال تطبيقية.
- مواد تقدم من خلال محاضرات فقط.
- مواد تقدم من خلال أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية فقط.

وعليه من الجيد أن يقوم فريق التكوين بوضع خطة في بداية كل سداسي توضح ما يطمح إلى تحقيقه، وما يمكن اعتماده كبداية في حالة مواجهة عوائق، إضافة إلى استغلال اجتماعات اللجان البيداغوجية للتقويم وإعادة التخطيط تكيفا مع المستجدات.

6. التقويم:

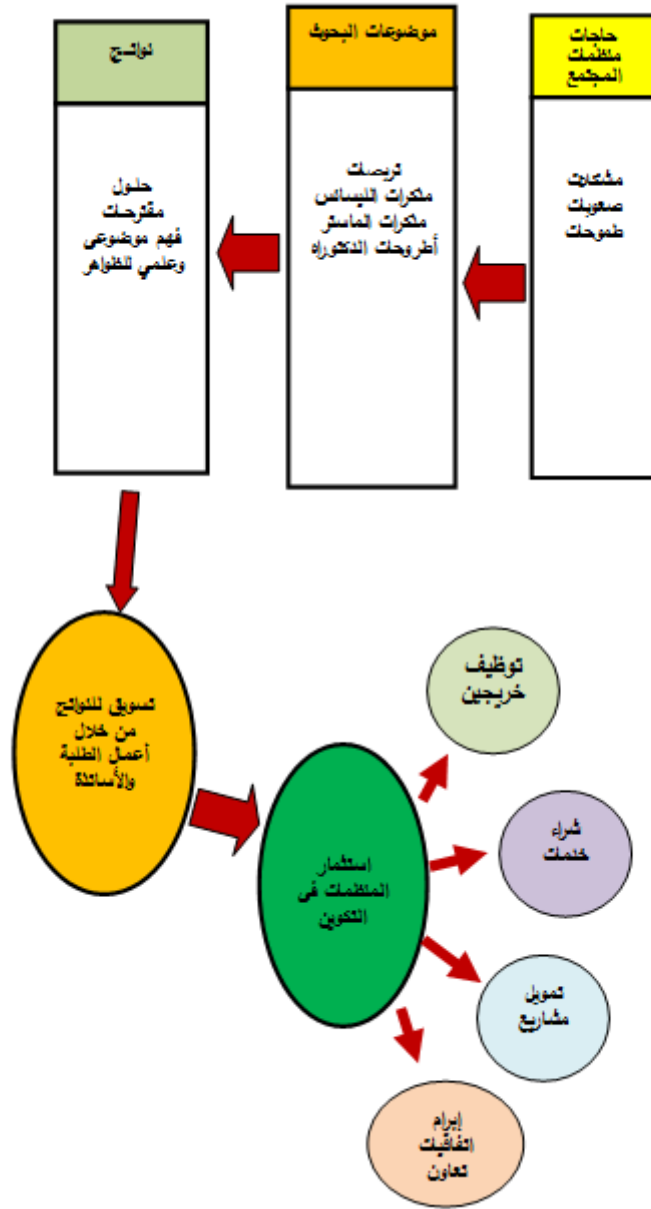
تعتبر محطة التقويم دائما فرصة للتغذية الراجعة؛ إذ تزودنا بنتائج بمعطيات تفيد في تحسين محتوى التكوين وطرقه ووسائله؛ وحتى نبتعد عن النمط الذي كان غالبا وهو تقويم المعارف فقط، وهو المستوى الذي نعلم جميعا أنه غير كاف، خاصة في التعليم الجامعي، يقترح النموذج أن يشمل التقويم المعارف والمهارات والسلوكيات، كل حسب أهميته النسبية، وذلك اعتمادا على شكلين من التقويم هما: النهائي أي التحصيلي في نهاية السداسي والمتواصل أي المستمر طيلة مدة السداسي.

ولما لا متابعة الخريجين (خاصة منهم من تم توظيفهم) لتلقي التغذية الراجعة حول التكوين الذي تلقوه، مما يوفر معطيات حقيقية يمكن في ضوءها تقويم التكوين ككل.

في مجال البحث العلمي:

يبين الجزء الثاني من النموذج (شكل رقم 2) كيف يمكن إدارة نشاط البحث العلمي في تخصص علم نفس العمل بطريقة نسقية، بإمكانها أن تساهم في تطوير التكوين فيه سواء من حيث إقبال الطلبة عليه، أو من حيث الاتجاه الاجتماعي إزاءه؛ حيث نتصور أن ذلك يتم من خلال المرور بالمحطات التالية:

شكل رقم 2: النموذج المقترح، الجزء الخاص بمجال البحث العلمي



1. الانطلاق من حاجات منظمات المجتمع المحيطة بالجامعة

أي من مشكلاتها، و/أو الصعوبات التي تواجهها، و/أو الطموحات التي تسعى إلى تحقيقها؛ حيث يتم تحديد هذه الأخيرة اعتماداً على استطلاعات ميدانية يقوم بها فريق التكوين بمعونة الطلبة في مختلف المؤسسات، و/أو ندوات ولقاءات تنظم في الجامعة، وتتناول هذه المشكلات والصعوبات والطموحات بالنقاش الهادف والجاد من طرف ممثلين عن هذه المؤسسات وفريق التكوين. ينتظر من هذه الاستطلاعات والنقاشات الوصول إلى تحديد مجموعة من الحاجات التي يمكن للبحث في مجال علم نفس العمل والتنظيم أن يلبيها.

2. يتمخض عن المحطة الأولى قائمة واضحة بحاجات هذه المنظمات، يتم تحويلها وترجمتها إلى مجالات بحثية ذات الأولوية، تشكل موضوعات للبحوث والتربصات التي تتم في إطار التخصص، سواء على مستوى الليسانس أو الماستر أو الدكتوراه. يمكن أن يتم ذلك وفق خطط خماسية متتالية، تتناول كل خطة مجالاً معيناً. توضع هذه الخطط كنتيجة لاتفاقيات تنتجها مبادرة فريق التكوين باستطلاع ومناقشة حاجات المنظمات بهدف السعي إلى تليبيتها من خلال جعلها موضوعاً للبحوث التي تنجز، أو قد تحت هذه الخطط الخماسية عقد اتفاقيات نتيجة ما ينتج عن البحوث من مخرجات تليبي فعلاً الحاجات التي انطلقت منها.

مما يجعلنا نركز في هذا الإطار على ضرورة الوقوف على نوعية البحوث التي تنجز مهما كان مستواها بسيطاً.

3. إن مؤشر تحقيق النوعية المطلوبة في البحوث المنجزة في مختلف المستويات من التخصص هو نوعية ومستوى نواتج (مخرجات) هذه الأخيرة؛ فلا بد أن تقدم في الأخير حلولاً للمشكلات، أو مقترحات لتجاوز الصعوبات أو تحقيق الطموحات، أو على الأقل معلومات تسهل الفهم الموضوعي والمتعمق للظواهر والمشكلات.

4. تشكل النواتج التي يتم التوصل إليها مادة أساسية للمحطة التالية؛ إذ يشترك فريق التكوين مع الطلبة في التسويق لهذه المخرجات من خلال إظهار قيمة هذه الأخيرة في أنشطة تنظم دورياً (معارض، أبواب مفتوحة، أيام خاصة...) ويشجع مشاركة مختلف المنظمات فيها. إن نجاح هذه المرحلة مرهون بالنوعية الجيدة لمخرجات البحوث المنجزة من جهة، وبقدرة النشاط المنظم على التسويق لها من جهة أخرى.

5. النجاح في المراحل السابقة سيؤدي حسب تصورنا إلى تشجيع مختلف المنظمات على الاستثمار في التكوين في علم نفس العمل والتنظيم، سواء في شكل

إبرام اتفاقيات تعاون (تربصات، شراكة في التكوين، تكوين إلكتروني...)، تمويل مشاريع بحثية وأخرى، شراء خدمات (تقديم خبرة، تدريب...)، توظيف خريجين (في إطار ما قبل التشغيل أو بشكل دائم). وفي كل منها مزايا تعود بالفائدة على طلبة هذا التخصص أو فريق التكوين فيه.

أسس النموذج المقترح:

يمكننا من خلال ما سبق أن نستخلص بأن هذا النموذج المقترح في كيفية إدارة التدريس والبحث العلمي في تخصص علم نفس العمل والتنظيم (وأي تخصص آخر)، يقوم على مجموعة الأسس المهمة، هي في أصلها من أجديات نظام ل.م.د، وهي:

- ضرورة الانفتاح على المجتمع في كل مراحل التكوين من التخطيط إلى التنفيذ.
- أهمية البحث العلمي في أي تخصص جامعي.
- أهمية فريق التكوين في التخطيط للتكوين عموماً وللمحتويات التعليمية خصوصاً وكذا في تنفيذها.
- ضرورة التكامل بين المواد التعليمية باعتبارها تهدف إلى تحقيق أهداف مشتركة، ولتلافي هدر الجهود في التكرار.
- أهمية توسيع المحتوى التعليمي إلى أبعد من المعارف ليشمل المهارات والسلوكيات، وغيرها.
- ضرورة المرونة والتجديد في كل مراحل التكوين، لضمان جودة أفضل.

شروط نجاح النموذج المقترح:

- يجدر بنا الإشارة إلى أن النجاح في تحقيق الهدف من النموذج جزأيه يحتاج إلى توفر ما يلي:
- الدافعية، والتعاون، والالتزام لدى فريق التكوين، إضافة إلى الحرص والسعي الجادين لتنمية الأداء.
- الحرص على إشراك الطلبة كشريك فاعل كلما سنحت الفرصة ذلك فهم أهم المخرجات.
- دعم الإدارة على مستوى القسم والكلية.

