

تقييم واقع تكيف الأستاذ الجامعي مع عمليتي التدريس والتقييم في نظام LMD

دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي

Evaluation de l'adaptation de l'enseignant universitaire aux processus d'enseignement et d'évaluation dans le système LMD : Etude à l'Université Larbi Ben Mhidi Oum. El.Bouaghi.

أ.د. نبيل بوزيد / بسمة بن صالح، جامعة أم البواقي، الجزائر

تاريخ التسليم: (2016/03/02)، تاريخ القبول: (2016/09/21)

Le résumé:

Cette étude visait à évaluer la réalité de l'adaptation de l'enseignant universitaire avec les objectifs du système LMD à partir de deux de ses missions principales, à savoir « l'enseignement » et « l'évaluation », qui représentent un lien direct entre lui et ses étudiants. Nous essayons à travers cette évaluation de déterminer dans quelle mesure l'enseignant universitaire utilise actuellement les stratégies d'enseignement et d'évaluation adoptées dans la réforme LMD. Nous avons alors développé un questionnaire composé de 79 items, répartis sur 03 dimensions : les programmes d'enseignement, les méthodes d'enseignement, les méthodes d'évaluation, que nous avons distribués sur un échantillon de 84 enseignants de la faculté des sciences sociales et humaines, et l'Institut de gestion des techniques urbaines. Les résultats de la recherche ont montré qu'il y'a une faible adaptation de l'enseignant universitaire, au niveau de ces institutions, aux stratégies d'enseignement et d'évaluation du système LMD.

Mots clés: L'enseignant universitaire ; les objectifs du LMD ; L'enseignement ; l'évaluation.

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على حقيقة تكيف الأستاذ الجامعي مع أهداف نظام LMD من خلال مهمتين أساسيتين من ضمن المهام التي يؤديها وهما التدريس والتقييم، واللتي تعتبران همزة الوصل بينه وبين الطالب في محاولة منا لتحديد مدى تكيفه مع استراتيجيات التدريس والتقييم، التي تم اعتمادها في هذا الإصلاح. حيث طبقنا استمارة مكونة من 79 بندا مقسمة على 3 أبعاد هي مقرر التدريس، طرق التدريس أساليب التقييم على عينة تتكون من 84 أستاذا جامعيا من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ومعهد تسيير التقنيات الحضارية. فكانت نتائج الدراسة تشير بوضوح الى ان مستوى هذا التكيف نوعا ما متوسط يميل الى الضعيف.

الكلمات المفتاحية: الأستاذ الجامعي، أهداف نظام LMD، التدريس، التقييم

مقدمة:

وصف هاجريفث سنة(1994) بأنها سنة التحولات من مجتمع المعلومات الى مجتمع غزارة المعلومات ومن مجتمع المعرفة إلى مجتمع ما وراء المعرفة، ومن مجتمع العولمة إلى مجتمع ما بعد العولمة. كل هذه التغيرات انعكست أثارها السلبية والايجابية على مؤسساتنا التربوية والتعليمية خاصة الجامعة (هشام، 2007، ص: 167)، إذ أصبح التعليم العالي والمهني يواجه تحديات عديدة من حيث مخرجاته فيما يتعلق بالتنمية والحد من البطالة، وهو تحدي التكيف مع عالم الشغل وسوق العمل والاستجابة لحاجياته. فالاقتصاد العالمي الجديد القائم على الابتكار والإبداع والمعرفة والتقدم الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وما رافق ذلك من تأسيس شركات كبرى وصغرى، واندماج أخرى في شركات متعددة التمويل والمهام، وتعديل مسالك الإنتاج الصناعي واعتماده على الذكاء الاصطناعي، والعمل عن بعد أدى الى احداث تغييرات جذرية في طبيعة ومواصفات الوظائف التي يحتاج اليها عالم الأعمال والإنتاج، وفي المعارف والمهارات المكتسبة خلال عملية التعلم في التعليم العالي والمهني (الحسيني،2010، ص: 19)، حيث أن النظم العالمية تلزم مؤسسات التعليم العالي العمل على توفير معايير الجودة عبر اليات للتدقيق والتقويم المؤسسي وتقييم البرامج، ولا تقتصر هذه الاليات على النظر في البرامج الأكاديمية والأساتذة، والامتحانات وشروط القبول والبنية الإدارية والأكاديمية، والبنية التحتية للمؤسسات فقط، وإنما وصلت إلى مدى التواصل بين الجامعات والمحيط الخارجي سواء كان مجتمعاً مدنياً او مؤسسات انتاج او ادارات رسمية او خاصة. هذا يعني ان المؤسسات الجامعية مطالبة بمواكبة التطورات التكنولوجية والمعرفية الحاصلة في العالم، والمتغيرة باستمرار بغية تحقيق التوافق بين القدرات والكفاءات المعرفية الجديدة كبرامج ومقررات دراسية، وبين تطبيقها وممارستها كفعل مهني مطلوب بالحاح. وبالتالي كانت الوسيلة الوحيدة لتحقيق هذا الهدف هي العمل على خلق ركيزة قوية للتعليم العالي، وهذا ما أكدته مشروع بولونيا الذي اعطى اطاراً للمجهودات المشتركة لإصلاح وتجديد أنظمتها، إذ أكد هذا المشروع انه يجب السهر من اجل جني فوائد حقيقية على الميدان للطلبة والأساتذة والاقتصاد والمجتمع في مجموعه، مع حتمية الاتجاه نحو التحسن المستمر للنوعية وتنشيط الحركية، وضمان كفاءة التعليم العالي لسوق العمل، وخاصة تطوير قدرات اكبر عدد من الطلبة لدخول التعليم العالي. فأوروبا بحاجة الى حاملي الشهادات بقوة، إضافة إلى أن الوظائف مستقبلاً تحتاج الى افراد ذوو كفاءات متعددة ومعقدة. وفي ضوء هذه المعطيات العلمية والاقتصادية تبنت الجامعة الجزائرية هذا المشروع (مشروع بولونيا) أو ما يسمى بنظام LMD.

تم (http://fr.m.wikipedia.org>wiki>Agence_de_l%27_union_europ.

(استرجاعها في 2015/5/6)

مشكلة الدراسة:

إن أكثر ما يحظى بالتقدير والاهتمام في الإصلاح الجديد (نظام LMD) من وجهة نظر الكثيرين هو إعادة تركيز التكوينات على احتياجات الطلبة وقدراتهم وإدخال انظمة تعليم متعددة المجالات، وتحسين التنسيق بين الجامعات على الصعيد المحلي، إضافة لشفافية أكبر وتواصل داخلي احسن. ما جعله نظاما عالميا يحتذي به، وضرورة تربية واقتصادية واجتماعية ملحة من اجل الاصلاح الجذري للتعليم العالي. الشيء الذي ادى بالجامعة الجزائرية الى تبني هذا النظام لتصحیح ما الت اليه الاوضاع التعليمية نتيجة استراتيجيات التدريس والتقييم المنتهجة في النظام التعليمي السابق، الذي كانت الجامعات تسعى من خلاله الى انتقاء الكفاءات وتشجيعها وضمان تطورها باستمرار في ظل المنافسة العلمية وتهيئتها لسوق العمل ومتطلباته. غير انها انخرقت عن هذا المسار منذ سنة (1993 - 1994) لتستقر على منهج لا يخدم اهداف الجامعة والبحث العلمي، ما أدى إلى تدني المستوى المعرفي والمنهجي والتربوي الذي يمس في ذات الوقت اهم مدخلات العملية التعليمية وهم الاساتذة والطلبة. وربما يعود السبب في ذلك الى عدم ممارسة الجامعة الجزائرية لعملية التقييم الدورية، إلى أن فرض التغيير نفسه عليها، فسعت الى وضع تصور شامل خاص بالمجتمع ككل (بوعشة، د.س، ص، ص: 15-17). و منذ سنة (2004) شرعت في بناء خطة اجرائية من اجل رسم سياستها الإصلاحية، وكذا السعي إلى إعادة هيكلة وبناء النظام الجامعي وفق ما يسمى LMD الذي طبق على مستوى 49 مؤسسة جامعية و 13 ميدانا، لضمان جودة ونوعية المخرجات. وحتى تضمن الجامعة الجزائرية نجاح هذا التطبيق قامت بتعزيز وتدعيم التأطير الجامعي بجوانبه المادية والبيداغوجية، بتوفير ما لا يقل عن 31653 استاذا جامعيًا من مختلف الرتب والتخصصات سنة 2007، نظرا لأهمية الجانب البيداغوجي وباعتبار ان هيئة التدريس من بين ركائز التعليم العالي والمساهمين في نجاحه او فشله.

غير ان التغيير لم يفرض تحولات في البرامج والمناهج والأهداف فقط، بل حتى في كفاءات الاستاذ الجامعي اللازمة لأداء مهامه خاصة في طرق وأساليب التدريس والتقييم (حيواني، وبن صالح، 2013، د.ص)، ما يجعلنا نتساءل حول ما اذا كان هذا التعداد المتوفر من الاساتذة يستطیع فعلا تكوين طالب ذو كفاءات وقدرات ومهارات مهنية موظفا الطرق التكنولوجية في التدريس، وكذا الطرق الحديثة في التقييم. خاصة وان الجزائر طبقت هذا النظام منذ 11 سنة كان فيها الاستاذ مطالبا بالتجديد في معارفه العلمية بما يتوافق والمقررات الدراسية، وكذا استراتيجيات التدريس والتقييم خصوصا وان الهيكلة الجديدة للسنة الدراسية تفرض على الاستاذ الالتزام بنمط معين من التدريس يتضمن مفاهيم جديدة متعلقة بالتقسيم السداسي الذي يشمل كل واحد فيه 30 رصيذا، ما يعادل 750 ساعة كمية العمل الذي ينجزه الطالب، إضافة إلى مصطلح الوحدات التعليمية التي تتكون من دروس مترابطة تشكل فيما بينها جملة من المعارف المتجانسة التي تدور حول تخصص معين. وقد تكون هذه الدروس نظرية او تطبيقية او في

شكل أنشطة ميدانية إضافة إلى التقييمات من خلال المداورات التي تحدد طرق التقييم، مع كيفية منح الارصدة.

وبالتالي نستطيع القول ان مهمة الاستاذ قد تغيرت من مجرد التلقين الى مهمة متطورة تعدتها الى الحث على الابتكار والتحليل والتركيب والنقد البناء، ما يجعل من التدريس والتقييم وظيفة تكاد تكون معقدة، وتخلق له نوعا من الضغط المهني قد يتجاوزه اذا تعمق اكثر في كيفية تطبيق هذا الاصلاح والتكيف معها.

اهم تساؤلات الدراسة:

➤ هل هناك تكيف للأستاذ الجامعي مع اهداف نظام LMD من خلال عمليتي التدريس والتقييم بعد 11 سنة من تطبيق هذا النظام ؟

✓ هل هناك تكيف للأستاذ الجامعي مع برامج التدريس في نظام LMD؟

برامج التدريس تضم كل المواضيع والمحتويات العلمية التي يتم تدريسها في نظام LMD والتي تمكن الطالب من تحقيق توافق مهني في عالم الشغل مستقبلا.

✓ هل هناك تكيف للأستاذ الجامعي مع طرق التدريس في نظام LMD ؟

طرق التدريس وتضم كل الطرق التدريسية باستخدام تكنولوجيا المعلومات.

✓ هل هناك تكيف للأستاذ الجامعي مع أساليب التقييم في نظام LMD ؟

اساليب التقييم هي الطرق التي تستخدم في التقييم والتي تم تحديدها في الاصلاح الجديد.

➤ ما مدى هذا التكيف؟

اهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في:

✓ معرفة فيما اذا كان الاستاذ الجامعي متكيفا مع اهداف نظام LMD من خلال عمليتي التدريس والتقييم.

اهداف اخرى تتمثل في:

✓ تحديد مدى هذا التكيف (في حالة وجوده) مع شرح الأسباب .

✓ مقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة حول هذا الموضوع.

✓ الخروج باقتراحات حول كيفية تحسين تكيف الاستاذ الجامعي مع اهداف نظام LMD من خلال

عمليتي التدريس والتقييم.

اهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في أهمية النتائج المتوصل إليها، من خلال إلقاء الضوء على مدى تكيف الأساتذة مع أهداف نظام LMD، بالاعتماد على عمليتي التدريس والتقييم بعد 11 سنة من التطبيق. وهل ما يؤديه الاستاذ في التدريس والتقييم حاليا كاف ليحقق الاهداف الاساسية التي تسعى إليها الجامعات الجزائرية؟.

الدراسات السابقة:

لقد تناولت عديد الدراسات موضوع LMD من عدة مناحي و كلها تقريبا كانت دراسات تقييميه لتطبيق هذا النظام لكننا اكتفينا بهاتين الدراستين لأنهما قريبتين اكثر من دراستنا من حيث معالجهما للموضوع:

دراسة دولوبلاس (2005) فقد بحث في اثر نظام LMD على تدريس تاريخ الأفكار الاقتصادية في فرنسا حيث اجري البحث على 54 جامعة اعتمدت نظام LMD في مقراتها، وكذا التي كانت في خضم اعتماده، وهدفت الدراسة إلى تلخيص المنهجية المستعملة في التدريس وعرض نتائج مجمل المقرر، ثم التمييز بين الليسانس ذو 3 سنوات اي شهادة الدراسات المعمقة DEA والسنة الثانية ماستر، حيث تم توزيع استبيان يميز بين وضعيتين قبل وبعد LMD، والمتغيرات الثلاثة هي شكل التدريس (محاضرة او أعمال موجهة)، عدد الساعات في السنة الجامعية لكل شكل تدريس، ووضعها في المقرر (إجباري أو اختياري). وقد بينت النتائج أن التدريس يعتمد على المحاضرة أكثر وان عدد الساعات في السنة الجامعية قد قلص من 69.2 ساعة إلى 63 ساعة أي بنسبة 8%، مع تقليص عدد الطلبة، وانه لا توجد فروق بين DEA في النظام القديم والسنة الثانية ماستر في LMD، وان التغييرات بينهما ليس لها وقع كبير، فكل التكوينين يحتفظان بنفس المقرر.

(Deleplace Ghislain (2006) *L'IMPACT DU LMD SUR L'ENSEIGNEMENT DE L'HISTOIRE DE LA PENSEE ECONOMIQUE EN FRANCE, 2015 /5/6* تم استرجاعها في <http://www.caim.info/revue-cahiers-d-economie-politique>).

هذه الدراسة قريبة من دراستنا من حيث تناول، ما جعلنا نعتمد عليها في تحديد أبعاد الدراسة، وبناء أداة جمع البيانات في ضوء هذا التحديد.

دراسة بن زروال، نصرأوي (2012) حول الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في ظل نظام LMD في مجال البحث العلمي، والتي طبقت على عينة مكونة من 175 أستاذًا، وقد توصلت هذه الدراسة الى ان الاستاذ الجامعي لديه عدة احتياجات متعلقة بانجاز المداخلات، والأعمال المتعلقة بالأيام الدراسية و ورشات العمل، والعمل ضمن فرق البحث وكذا استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة والمكتبة الالكترونية وتأليف الكتب. كما بينت الدراسة ان الاستاذ الجامعي لديه غموض في مفاهيم

متعلقة بالنظام كالمسالك الدراسية ومفهوم الشهادات المهنية والأكاديمية وعروض التكوين والتدرج والانتقال، وكذا الوحدات التعليمية ونظام الارصدة (بن زروال، ونصراوي، 2012، ص،ص: 375-381)

اجراءات الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة:

لان دراستنا تتدرج ضمن البحوث الاجتماعية، وتهدف إلى وصف الظاهرة كما هي دون اجراء اي تغيير او تعديل عليها، فان المنهج المناسب لها والمتوافق مع اهدافها المصاغة هو المنهج الوصفي.

عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في اساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وهم 62 أستاذًا وأستاذة معهد تسيير التقنيات الحضارية وعددهم 25، وتم اختيار الافراد الاكثر من 5 سنوات خبرة لملاحظة التكيف.

حدود الدراسة:

اجريت الدراسة بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ومعهد تسيير التقنيات الحضارية في الفترة الممتدة ما بين 2015/9/15 الى غاية 2015/12/29 .

اداة الدراسة:

سعيًا منا لجمع معلومات كافية حول الموضوع، ولتحقيق أهداف بحثنا المسطرة قمنا باختيار الاستمارة كأداة لجمع البيانات طبعًا بما يتلاءم وحجم مجتمع الدراسة، وقمنا ببنائها حيث تكونت في البداية من 106 بندا، مقسمين على 3 ابعاد متعلقة بنظام LMD من حيث مقرر التدريس فيه، طرق التدريس فيه، أساليب التقييم المتبعة في هذا النظام. وقد تم حساب صدقها بالاعتماد على المحكمين حيث كانت قيمته 0.77، أما الثبات فتم حسابه بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معامل α كرونباخ ووجدت قيمته 0.87. ولتفسير النتائج المتوصل اليها قمنا ببناء مقابلة متكونة من 9 أسئلة، تم توزيعها على 5 افراد من العينة.

الاساليب الاحصائية: النسب المئوية، حساب المدى.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

عرض نتائج الدراسة:

الهدف العام : تحديد تكيف الاستاذ الجامعي مع اهداف نظام LMD من خلال عمليتي التدريس والتقييم.

الاهداف الفرعية:

تحديد تكيف الأستاذ الجامعي مع مقرر التدريس في نظام LMD.

البنود	دائما / %	احيانا / %	مطلقا / %
1- اهتم بنوع المقررات المقدمة للطالب في نظام LMD	79	94.04	5
2- اشارك مع لجان خاصة في تحديد الانشطة الملائمة لتخصص الطالب	0	71.42	60
3- اميل الى تدريس مقياس يتلاءم وتخصصي في نظام LMD	84	100	0
4- اقدم الدروس التي لها علاقة بتخصص الطلبة فقط	54	64.28	30
5- اقدم الانشطة التعليمية الاكثر ملاءمة لتحقيق نتائج التعلم لدى الطلبة	38	45.23	28
6- اجمع كل ما له علاقة بالمقياس المراد تدريسه	54	64.28	30
7- اجبر على التقيد بمواضيع المقرر كما هي	0	100	84
8- اعمل على جعل الدروس مترابطة مع بعضها البعض	84	100	0
9- التزم بتقديم المقررات الدراسية كما هي	10	11.90	59
10- اقدم المقررات الدراسية التي تنمي لدى الطلبة القدرة على التفكير	0	100	84
11- اقدم المقررات الدراسية التي تنمي لدى الطلبة القدرة على التحليل	0	100	84
12- اقدم المقررات الدراسية التي تنمي لدى الطلبة القدرة على التركيب	0	100	84
13- اقدم المقررات الدراسية التي تنمي لدى الطلبة القدرة على القيادة	0	100	84
14- اركز على الدروس التي تنمي لدى الطلبة القدرة على التخطيط	0	100	84

نلاحظ من خلال الجدول ان الاساتاذ الجامعي يهتم بمقرر التدريس في الاصلاح الجديد بشكل دائم وهذا ما بينته النسبة 94.04%، غير ان مشاركته في تحديد الانشطة المرتبطة بهذه المقررات والملائمة لتخصص الطلبة تبقى نسبية بنسبة 71.42% لبعض الاساتاذة اما البعض الاخر فهي منعدمة تماما بنسبة 28.57%. كذلك تبين النتائج ان الاساتاذة يميلون الى تدريس مقاييس تتلاءم وتخصصاتهم وهذا بنسبة 100%، كما وأنهم يقدمون الدروس التي لها علاقة بتخصص الطلبة فقط دون اي معارف اخرى جديدة او مضافة قد يستفيد منها الطلبة، والتي تزيد من رصيدهم الثقافي والمعرفي في التخصص، بمعنى أن الاساتاذة متقيدين بالمقرر فقط دون اضافات اخرى يجدونها في فائدة الطلبة وذلك بنسبة 64.28%، في حين أن 35.71% من الاساتاذة يقومون بذلك احيانا. كما ان الاساتاذة يقدمون الانشطة التعليمية

الأكثر ملاءمة لتحقيق نتائج التعلم لدى الطلبة دائما بنسبة 45.23% و أحيانا 33.33% في حين نسبة 21.42% من الاساتذة لا يقدمونها ابدا.

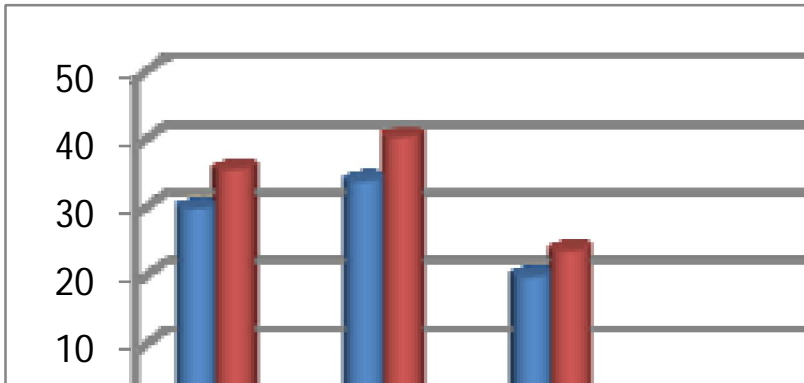
في نظام LMD توضع مقررات دراسية محددة يطلب من الأساتذة تقديمها للطلبة، وأحيانا تكون مناقضة لتخصصاتهم ما يجعل من الاستاذ يبحث دائما عن كل ما له علاقة بهذه المقاييس بنسبة 64.28%، في حين ان 35.71% يفعلون ذلك أحيانا، ما يجعلهم مجبرين احيانا بالتقيد بمواضيع المقرر بنسبة 100%.

من جهة اخرى يعمل الاساتذة دائما على جعل الدروس مترابطة مع بعضها البعض بنسبة 100%، خاصة وان المقررات الدراسية في النظام الجديد تركز على تنمية القدرة على التفكير والتحليل والتركيب والقيادة والتخطيط، لكنهم يقدمونها أحيانا، ما يجعلنا نحكم على ان الاستاذ الجامعي لم يتكيف مع مقررات التدريس في نظام LMD بالشكل الكافي، وبالنظر الى سنوات التطبيق يمكن القول ان تكيف الاستاذ الجامعي مع مقرر التدريس ضعيف.

المدى = اكبر قيمة - ادنى قيمة ← المدى = 40 - 19 = 21 / طول المجال = 7

المدى = اكبر قيمة - ادنى قيمة	المدى = اكبر قيمة - ادنى قيمة	المدى = اكبر قيمة - ادنى قيمة	المدى = اكبر قيمة - ادنى قيمة
[40 - 33] مدى عالي	[33 - 26] مدى متوسط	[26 - 19] مدى ضعيف	
30	34	20	العينة
35.71%	40.47%	23.80%	النسب المئوية

الجدول يبين توزيع الأساتذة حسب مدى تكيفهم حيث نجد 20 أستاذا في المدى الضعيف و 34 أستاذا في المدى المتوسط و 30 أستاذا في المدى العالي، وبالنظر إلى سنوات التطبيق التي تبلغ 11 سنة نجد أن نسبتي 23.80% و 40.47% هما نسبتين كافيتين لتجعلاننا نقرر أن تكيف الأستاذ الجامعي ينحصر بين المدى الضعيف والمتوسط وان نسبة 35.71% غير كافية حتى نقر أن الأستاذ الجامعي متكيف إلى مدى عالي مع مقرر التدريس في نظام LMD.



تحديد تكيف الاستاذ الجامعي مع طرق التدريس في نظام LMD.

البنود	دائما / %	احيانا / %	مطلقا / %
1- اقدم كل وحدة تعليمية على شكل عدد من الانشطة التعليمية	0	84	100
2- اقدم المقررات الدراسية في شكل محاضرة	52	32	38.09
3- اقدم المقررات الدراسية في شكل ندوة	0	10	11.90
4- اقدم المقررات الدراسية في قاعة بحث	0	10	11.90
5- اعمل مع طلبتي على اعداد المشاريع	0	15	17.85
6- اطالب الطلبة بإعداد تقارير حول موضوع ضمن المقرر الدراسي	10	15	17.85
7- اطالب الطلبة بإعداد مقال علمي حول موضوع ضمن المقرر الدراسي	10	15	17.85
8- اطالب الطلبة بقراءة كتاب وتقديم نقد عنه	5	20	23.80
9- اطلب من الطلبة القيام بواجبات تخص المادة الدراسية	44	30	35.71
10- اعرض اعمال الطلبة في ايام دراسية	0	10	11.90
11- اوجه الطلبة الى التدريب الميداني	0	34	40.47
12- اقدم المقررات الدراسية التي تفيد الطالب ميدانيا	34	50	59.52
13- استخدم التقنيات الحديثة في عملية التدريس	0	29	34.52
14- استخدم قاعة متعددة الوسائط في عملية التدريس	0	0	84
15- اعتمد على الممارسة العملية في تقديم الدروس	0	55	65.47

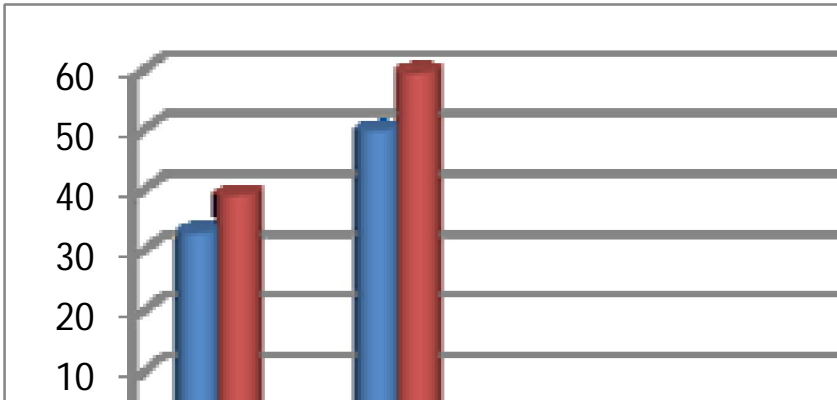
من خلال الجدول نجد ان نظام LMD قد اعتمد على طرق تدريس معينة منها ما تقدم فيها الوحدة التعليمية على شكل عدد من الأنشطة التعليمية، لكن الأساتذة كلهم يطبقون هذه الطريقة أحيانا، في حين أنهم يعتمدون على طريقة المحاضرة دائما بنسبة 61.90%، أما عن الندوات وقاعات البحث فالأستاذ الجامعي لا يقدم مقرراته الدراسية بهاتين الطريقتين في التدريس بنسبة 88.90% نفس الشيء بالنسبة لإعداد المشاريع مع الطلبة، فالأستاذ لا يقوم بها مطلقا بنسبة 82.14%.

نجد ان الاستاذ في نظام LMD ايضا يطالب الطلبة بإعداد تقارير ومقالات علمية حول مواضيع ضمن المقرر اضافة الى قراءة كتب وتقديم نقد عنها، لكن هذه الطرق هي الاخرى لا تطبق مطلقا بنسبة 70.23% ويكتفي الأساتذة بالطريقة الكلاسيكية حول اعطائهم بحوث و واجبات تخص المقياس

المدرس، لكن توجد فيها اختلافات من حيث تطبيقها فمنهم من يطبقها دائما وتبلغ نسبتهم 52.38%، ومنهم من يطبقها أحيانا بنسبة 35.71% ومنهم من لا يطبقها مطلقا بنسبة 11.90%، ما يؤثر على التدريب الميداني للطلبة الذي لا يقوم به معظم الأساتذة وتبلغ نسبتهم 59.52% والنسبة الباقية هي عدد الاساتذة الذين يوجهون طلبتهم للتدريب الميداني أحيانا ونسبتهم 40.47% رغم تصريح الأساتذة بأنهم يقدمون المقررات الدراسية التي تعيد طلبتهم ميدانيا بنسبة 40.47% دائما و 59.52% أحيانا، ما يجعلنا نتساءل ما اهمية تقديم هذه المقررات اذا كانت لا توظف ميدانيا لتترسخ اكثر لدى الطلبة. والتأثير هنا لا يقتصر فقط على التدريب الميداني بل حتى في استعمال الطرق التكنولوجية في التدريس كالقاعة المتعددة الوسائط والتي لا تستخدم من طرف الاساتذة وقاعات الانترنت وكذا تصميم الدروس في مجال التعلم الالكتروني بنسبة 100% إضافة إلى أجهزة العرض التي تستخدم بنسبة 34.52% وأحيانا.

[35 - 43]مدى عالي	[27 - 35]مدى متوسط	[19 - 27]مدى ضعيف	
1	50	33	العينة
1.19%	59.52%	39.28%	النسب المئوية

بين هذا الجدول ان مدى تكيف الاساتذ الجامعي مع طرق التدريس في نظام LMD ينحصر بين المدى الضعيف والمتوسط، وهذا ما بينته النسب 39.28% و 59.52%، اما المستوى العالي فنجد نسبة الاساتذة المتكفين مع طرق التدريس في الإصلاح الجديد 1.19% وهي نسبة ضعيفة جدا. وإذا ما حللنا النسبة 59.52% في المدى المتوسط هي نسبة لا بأس بها اذا ما تم ضمها الى المدى العالي فهذا يعني أن 51 أستاذًا تكيفوا مع طرق التدريس في نظام LMD، لكن بالنظر الى سنوات التطبيق 11 سنة فهي نسبة ضعيفة تضم الى نسبة المدى الضعيف وبالتالي 83 استاذًا من العينة لم يتكيفوا مع طرق التدريس في الإصلاح، وهذا الحكم منطقي اذا ما اردنا البحث فعليا عن سبب عدم التكيف مع هذه الطرق.



تحديد تكيف الاستاذ الجامعي مع اساليب التقييم في نظام LMD.

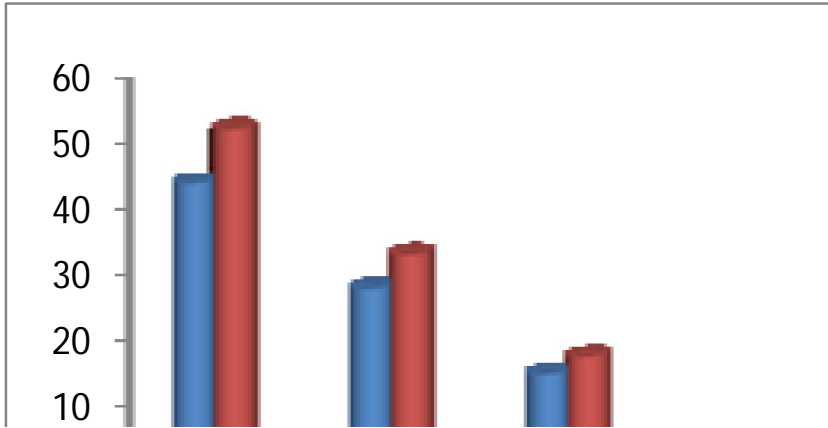
البند	دائما / %	احيانا / %	مطلقا / %
1- اقيم الطلبة عن طريق عرض شفوي لمحتوى المقرر	64	76.19	20
2- اقيم الطلبة باستخدام اختبارات مقالية	84	100	0
3- اقيم الطلبة على اساس الاطروحة المنجزة من قبلهم	84	100	0
4- اعتمد على الاختبارات الشفوية في تقييم الطلبة	0	84	100
5- اقيم الطلبة على اساس تقرير مقدم حول موضوع معين	0	42	50
6- اقيم ابداع الطلبة في اعداد الرسائل النهائية	0	45	53.57
7- احدد اجراءات واضحة لتقييم نتائج التعلم لدى الطلبة	43	51.19	41
8- استخدم النقاط فقط كدرجات اقيم بها الطلبة	84	100	0
9- استخدم المستويات A.B.C.D.E.FX.F في تقييم الطلبة وتحديد مستوياتهم بالاعتماد على النسب المئوية الموافقة لكل مستوى	0	2	2.38
10- في كل حصة اسال الطلبة عن ما تناولناه في الحصة السابقة	0	84	100
11- اوجه اسئلة شفوية للطلبة قبل بدء الدرس لأشخاص معارفهم حول الموضوع	15	17.85	69
12- اثناء تقديم العروض اوجه اسئلة للطلبة حول ما تم استيعابه عن المواضيع	0	84	100
13- اثير الطلبة لتوجيه اسئلة لبعضهم وفتح حلقة النقاش	0	64	76.19

هذا الجدول يبين نسب الاساتذة الذين يطبقون اساليب التقييم التي حددها الاصلاح والتي لا تقتصر على الاختبارات المقالية فقط بل تتعداها الى اختبارات تحليلية وشفوية وتقارير تنجز عن مواضيع محددة وكذلك المذكرات اضافة الى ان الاصلاح ايضا حدد اجراءات واضحة لتقييم نتائج التعلم لدى الطلبة حيث اعتمد اسلوب المستويات المبين في البند رقم 9 لتقييم الطلبة، إضافة للتقييم المستمر المتمثل الذي يتحدد من خلال توجيه اسئلة للطلبة عن الدروس المتأولة مع تشخيص معارفهم حول المواضيع المراد تدريسها، تقييم مدى استيعاب الطلبة للبحوث المعروضة من طرف زملاءهم، إثارة الطلبة لفتح حلقات النقاش وتبادل الأفكار، تقييم الطلبة من خلال تفاعلهم في الدرس. لكن يبقى تطبيق هذه الاساليب جزئي اي تطبق أحيانا فقط، وهذا ما تبينه معظم النسب، ما عدا أسلوب المستويات الذي لا يطبق بنسبة

97.61%، فيما تحظى الاختبارات المقالية والمنكرات على تفضيل الاساتذة لها بنسبة كلية 100%. ما يؤثر على تكيف الأستاذ الجامعي مع أساليب التقييم في نظام LMD.

العينة	[20 - 15] مدى ضعيف	[25 - 20] مدى متوسط	[30 - 25] مدى عالي
النسب المئوية	51.19%	32.14%	16.66%
	43	27	14

يبين هذا الجدول ان معظم اساتذة العينة تكيفهم ضعيف مع اساليب التقييم في الاصلاح الجديد وقد بلغ عددهم 43 أستاذًا، أما 14 أستاذًا فقد بينت النتائج ان تكيفهم مع اساليب التقييم عالي. وبالنظر الى المدى المتوسط والذي بلغت فيه نسبة الاساتذة المتكيفين مع أساليب التقييم 32.14% فهو أيضا يندرج ضمن المدى الضعيف لان 11 سنة كانت كافية ليحسن التطبيق إلى المستوى العالي، لنجد في الأخير 16.66% فقط تكيفهم عالي مقابل 83.33% تكيفهم ضعيف وهي نسبة كبيرة وبالأفراد 70 فردا من العينة.



مناقشة النتائج:

إن الاستاذ الجامعي وبعد مضي 11 سنة من تطبيق نظام LMD لا زال يواجه مشاكل متعلقة بمهمته في التدريس والتقييم، خاصة وأنهما المهمتين الأكثر تكرارا من بين مهامه الأخرى، إلا أن هذا التكرار لم يكن كافيا حتى يتكيف الاستاذ مع النظام ويحقق أهدافه بمعنى أن الأستاذ لم يستطع تعويد نفسه على مقررات دراسية تتسم بأنها مواكبة لتغيرات العصر، ومشجعة على التفكير والبحث والتحليل النقدي الذاتي، والانفتاح الفكري بتوظيف مختلف عمليات التفكير المبنية على التحليل والتركيب والنقد، إضافة إلى تنوع وحداته التعليمية التي تهتم بتنمية مهارات ذات اهداف توظيفية خاصة. وبالتالي اثر التكيف الضعيف مع مقررات التدريس على طرق التدريس عند الاستاذ فما هي الطرق التدريسية التي يستخدمها؟، وكيف يستخدمها؟ إذا هو أصلا غير متجدد في معارفه ومعلوماته، والنتائج بينت ايضا انه متكيف بمستوى

ضعيف الى المتوسط مع طرق التدريس المتمثلة في المحاضرة والملقيات والأيام الدراسية والندوات والأعمال التطبيقية مع استخدام اجهزة العرض وتقنيات التدريس الحديثة.

وطبعا التدريس والتقييم مهمتان متلازمان، وبالتالي فان هذه النتائج تتعكس على التقييم و بشكل كبير فمعظم افراد العينة لديهم تكيفا ضعيفا الى المتوسط مع اساليب التقييم. أن هذا الضعف في التكيف له تأثيره في تحقيق الأهداف العامة لنظام LMD، من حيث المقارنات بين الشهادات، وكذا الحركية الوطنية والدولية للطلبة، إضافة إلى تعارض الشهادات مع ما هو مطلوب في سوق العمل نتيجة فشل نسبي في عروض التكوين، ما يجعلنا نحكم ان الاستاذ الجامعي متكيف مع اهداف نظام LMD من خلال عمليتي التدريس والتقييم من المستوى الضعيف الى المتوسط. وحتى نتعرف على اسباب هذا المستوى من التكيف قمنا بإجراء مقابلة مع 5 أساتذة من العينة، وجاء تحليلها كالتالي:

1- مرت 11 سنة على تطبيق الجامعات الجزائرية لنظام LMD، ما هو تقييمك لهذا التطبيق؟

نجد ان معظم افراد العينة اتفقوا على ان نظام LMD في طريقه إلى النجاح، وهذا ما بينته النسبة 80%، في حين نجد ان نسبة 20% قد أقرت أن هذا النظام لم ينجح.

وبالنظر الى سنوات التطبيق يمكننا الحكم على ان هذا النظام لم ينجح، ف 11 سنة من التطبيق والنظام لا يزال ينمو من سنة إلى أخرى، والتحكم فيه اقل درجة مما هو مأمول حسب افراد العينة وبالتالي تضم نسبة 80% الى نسبة 20% ليمكننا القول ان النظام لم ينجح، وحسب رأي أفراد العينة فان الاسباب تحصر فيما يلي:

- عدم توفير الظروف المناسبة والملائمة لتطبيق هذا النظام.
- قلة الامكانيات المادية والبشرية لتطبيق هذا النظام.
- انعدام تكوين الأساتذة في نظام LMD.
- اختلاف في البرامج وعروض التكوين بين الجامعات.
- اختلاف عروض التكوين مع احتياجات سوق العمل.
- انعدام ربط الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي.
- اهمال اراء الاساتذة والمتخصصين.
- انعدام صورة واضحة على نظام LMD من حيث اهدافه وطرقه وأساليبه.
- التطبيق في فحواه لا يزال كلاسيكي.
- انعدام الحركية نتيجة للاختلاف في المقررات ومعاملاتها وعروض التكوين.

- انعدام صورة حول LMD، الوحدات، الانتقال.
- تطبيق نظام LMD هيكل دون روح.
- انعدام الايام الاعلامية الموضحة للنظام.

2- يتم تحديد المقرر الدراسي لكل تخصص من قبل هيئة التدريس في ميدان التكوين. هل يطبق الاساتذة هذه المقررات كما هي ؟ ولماذا؟

ان تطبيق الاساتذة للمقررات الدراسية ينحصر بين 3 اساتذة يقررون بأنهم يطبقون المقررات الدراسية بدرجة متوسطة و استاذان يقران بأنهما لا يطبقان المقررات الدراسية كما تم تحديدها، وهذا ما تمثله النسب المئوية 60% مقابل 40%.

طبعا التطبيق بدرجة متوسطة لا يعني تطبيقا، فحسب أفراد العينة هذا التطبيق الجزئي يتخلله تصرف شخصي في تطبيق المقرر بمعنى تعديل المقررات بنسبة معينة، طبعا هذا راجع حسب رأيهم الى:

- اختلاف المقاييس.
- صعوبة ايجاد المصادر المناسبة لبناء بعض الدروس.
- تعويض الاساتذة درسا بآخر.
- الفترة الزمنية الضيقة المخصصة لكم هائل من البرنامج.
- ورود مقاييس جديدة الاستاذ ليس له اطلاع مسبق عليها.
- تكرار بعض العناوين بين المقاييس.
- توزيع المقاييس بين الاساتذة بشكل عشوائي.
- بعد المقررات الدراسية عن المحتوى الحقيقي لما يجب ان يتضمنه المقرر الدراسي.
- عدم اشراك الاساتذة في وضع المقررات الدراسية.
- عدم تماشي المقررات الدراسية مع تكوين الاساتذة.
- اختلاف المقررات الدراسية عن تخصص الطلبة.
- المقررات الدراسية السنوية احسن من السداسية.

3- هل يطبق الاساتذة طرق التدريس التي جاء بها نظام LMD كالدورات وحلقات النقاش والأيام الدراسية ؟ ما السبب في ذلك؟

نجد ان تطبيق الاساتذة لطرق التدريس موزع بين اساتذة يطبقونها كما نص عليها الإصلاح، وأساتذة يطبقونها في غالب الأحيان، وآخرين لا يطبقونها بتاتا. وهذا ما دلت عليه النسب 60% و 20% و 20% على التوالي. وبالنظر الى النسبة 60% فهي كافية لتجعلنا نقر ان الاستاذ الجامعي متكيف مع طرق التدريس في نظام LMD وإنما بنسبة متوسطة كما دلت عليه النتائج السابقة، وتعود الأسباب في ذلك الى:

- طبيعة المقاييس التي تفرض طريقة تدريس معينة.
- اعتماد الاساتذة لطرق تدريس خاصة بهم كاجتهادات شخصية.
- انعدام التكوين اللازم فيما يتعلق بكيفية تدريس نظام LMD.
- اختلاف المقاييس، فالمقاييس التقنية لا تحتاج الى الندوات وحلقات النقاش والأيام الدراسية.
- حاجة الاساتذة الى تكوين خاص في التدريس.
- اكتفاء الطالب بالتلقي الجامعي، رغم أن 90% هي جهده.
- تفضيل الطلبة للطريقة الكلاسيكية في التدريس المتمثلة في الاملاء وصور طبق الاصل.

تبين لنا بعض الاسباب التي وضعها الاساتذة بأنهم ليسوا على دراية تماما بطرق التدريس التي نص عليها الإصلاح ولا حتى بمهاراته وهذا ما تدل عليه عبارة : اعتماد الاساتذة لطرق تدريس خاصة بهم كاجتهادات شخصية، ما يجعلنا فعلا نتساءل لم يعتمد الاستاذ على طرق تدريس خاصة به اذا كان الإصلاح قد حددها كل حسب تخصصه؟ وما هي هذه الطرق؟

ايضا عبارة : اختلاف المقاييس، فالمقاييس التقنية لا تحتاج الى ندوات وأيام دراسية وحلقات نقاش. ما يؤكد وجهة نظرنا حول عدم دراية الاستاذ الجامعي بطرق التدريس حيث انه في الاجابة اقتصر في رده على الأمثلة التي أعطيناها، غير أن نظام LMD قد حدد طرق تدريس مختلفة باختلاف المقاييس والتخصصات. ولا يمكن ان نرجع هذا الى انعدام التكوين المخصص للأساتذة في بداية تطبيق النظام، ولكن الأستاذ أيضا مقصر في حق ذلك من حيث امتناعه عن البحث في هذا النظام وطرق التدريس والتقييم فيه، والاكتفاء بما يقال عنه دون فهم وأظن ان 11 سنة دليل كاف على ذلك. اما الدليل الاخر فهو عبارة:

تفضيل الطلبة للطريقة الكلاسيكية في التدريس المتمثلة في الاملاء وصور طبق الاصل التي تؤكد ان الاساتذة لا يطبقون طرق التدريس التي جاء بها نظام LMD و انهم عودوا الطلبة على طريقة الاملاء وصور طبق الاصل، ففي نظرنا الأستاذ من يتحكم في صفه وفي استراتيجيات تقديم دروسه وليس الطالب، وإذا تعود الطالب على ان يبذل جهدا في التفكير والتحليل والتركيب والنقاش وطرح الاسئلة وتبادل الافكار فانه حتما لن يفرض طريقة تدريس تناسبه.

4- هل ترى أن الأساتذة يستخدمون وسائل تكنولوجيا في عملية التدريس مثل أجهزة العرض والقاعات المتعددة الوسائط كما أتى بها نظام LMD؟ لماذا؟

هناك مساواة بين الاستخدام وعدم الاستخدام للوسائل التكنولوجية في التدريس هذا ما بينته النسبة 40%، اما نسبة 20% فقد بينت ان الاساتذة يستخدمون الوسائل التكنولوجية بدرجة متوسطة. لكن هذا الاستخدام يقتصر فقط على اجهزة العرض وبالتالي لا نستطيع القول ان الاستاذ الجامعي يستخدم الوسائل التكنولوجية في التدريس والنسب التي امامنا هي نسب معبرة على استخدام اجهزة العرض فقط. وهذا ما بينته العبارة:

يستعمل الاساتذة فقط اجهزة العرض ولا وجود للوسائل الاخرى. وكذا عبارة : استعمال متوسط حسب ما هو متاح. ما يعني ان اجهزة العرض هي الاخرى غير متوفرة بالشكل الكافي من اجل الاستعمال الدائم، ما جعل بعض الاساتذة يقررون بعدم استخدامها وهذا نتيجة انها غير متاحة لهم. وتعود الاسباب في ذلك الى ان جميع الاساتذة اجمعوا على انها قليلة من خلال العبارات التالية:

- شح في هذه الاجهزة.
- نقص الوسائل التكنولوجية كأجهزة العرض.
- انعدام القاعات والحجرات المجهزة للاستخدام التكنولوجي.
- بعض التقنيات تحتاج الى وقت وجهد للتوصل اليها.
- قلة اجهزة العرض وانعدام وسائل تكنولوجيا اخرى.

5- هل يطبق الأساتذة نظام التقييم المستمر من خلال الأسئلة الشفوية، وعرض البحوث، والأسئلة التحليلية، والبطاقات الفنية للكتب وغيرها مثلما ينص عليه نظام LMD ؟ كيف ذلك؟

اختلفت اجابات الاساتذة في هذا السؤال حيث اكد احدهم انه يستعمل البحوث والأسئلة الشفوية فقط في تقييمه للطلبة وهذا بنسبة 10%، في حين افرزت الاجابات على ان الاستاذ الجامعي يستعمل اسلوب التقييم المستمر بشكل جزئي بنسبة 90%، واذا ما ركزنا في عبارة شكل جزئي فهذا يعني ان الاستاذ لا يطبق سوى الاساليب المعهودة والمتمثلة في البحوث والأسئلة الشفوية وبالتالي نجد ان الاستاذ الجامعي لا يطبق اساليب التقييم في نظام LMD بنسبة 100%.

6- هل تجد ان الاساتذة متكيفين مع نظام LMD من خلال التدريس والتقييم ؟ ما الذي يؤكد كلامك؟ إن الاساتذة غير متكيفين مع نظام LMD من خلال عمليتي التدريس والتقييم بنسبة 90%، امام 10% من الاساتذة اقرروا بأنهم متكيفين.

بالنظر الى الاساتذة الذين صرحوا بأنهم متكيفين مع نظام LMD كونه اصبح لا مفر منه، ونظرا لمدة سريانه فقد أضحى مألوفاً، نلاحظ ان العبارة تدل على ان الاساتذة تعودوا على مصطلح LMD وليس

على استراتيجيات التدريس والتقييم التي جاء بها هذا الإصلاح وهذا ما اكدته كلمة مألوفاً . حيث اكد جميع الاساتذة في اجاباتهم على الاستمارة او على اسئلة المقابلة بأنهم لا يطبقون ايا من مقررات التدريس وطرق التدريس ومهارات التدريس ولا يطبقون ايضا اساليب التقييم وأنواعها ما يدل على انهم غير متكيفين مع نظام LMD وان ممارساتهم البيداغوجية تأخذ شكل الإصلاح بمضمون كلاسيكي. وهذا يعود لسبب واحد حسب رأيهم وهو عدم تلقيهم التكوين الكافي واللازم فيما يتعلق بكيفية التدريس في هذا النظام.

7- هل ترى ان الاساتذ الجامعي يستطيع تحقيق الاهداف الاساسية للجامعة من خلال تطبيقها لنظام LMD بتكيفه مع مهمتي التدريس والتقييم فيه؟

وقد اجمع كل الاساتذة بأنهم يستطيعون تحقيق الاهداف الاساسية للجامعة من خلال تطبيقها للإصلاح اذا ما تم تكوينهم في مفاهيم LMD وفلسفته وبرامجه، وكذا استراتيجيات التدريس والتقييم فيه. وبمقارنة نتائج دراستنا مع نتائج الدراسات السابقة فإننا ننقق مع نتائج دراسة دولوبلاس التي بينت ان التدريس في الجامعات الفرنسية لازال يعتمد على طريقة المحاضرة أكثر، وانه لا توجد فروق بين النظام القديم ونظام LMD من حيث المقرر فكلا التكوينين يحتفظان بنفس المقرر، حيث بينت دراستنا ان الاساتذة يركزون على المقررات الجديدة بنسبة 11.90%، ما يعني انهم يغيرون فيها حسب ما يرونه مناسباً مع قدراتهم واهتماماتهم. وهذا ما يؤكد ان لديهم احتياجات تدريبية في عدة مفاهيم جاء بها الإصلاح الجديد، وأخرى مرتبطة باستخدام الوسائل البيداغوجية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، إضافة الى طرق التدريس التي تم تحديدها في نظام LMD كالأيام الدراسية و ورشات العمل، والعمل ضمن فرق البحث... وهذا ما بينته ايضا دراسة نصرأوي وبن زروال.

الاستنتاج العام:

التكيف في دراستنا هو مدى تحقيق الأساتذة لأهداف نظام LMD الكبرى، من خلال عمليتي التدريس والتقييم ومعناه مدى تطبيق الأساتذة لمقرر التدريس وطرق التدريس، وأساليب التقييم في تحقيق أهداف نظام LMD. لقد طبق هذا الأخير منذ 11 سنة ما يعني أن هناك حتمية في تطبيق الأساتذة له، ويبقى السؤال المطروح هنا هو هل تكيف الأساتذة في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ومعهد تسيير التقنيات الحضرية مع نظام LMD؟ وما مدى تكيف هؤلاء الأساتذة معه؟.

ومن خلال دراستنا توصلنا الى انه يوجد تكيف للأساتذ الجامعي مع اهداف نظام LMD من خلال عمليتي التدريس والتقييم، لكنه ينحصر أكثر بين المستوى الضعيف والمتوسط، حيث بينت النتائج ان توزع الاساتذة في تطبيق مقرر التدريس في نظام LMD بدلالة مستوى التكيف يتحدد ب 20 أستاذاً في المدى الضعيف و 34 أستاذاً في المدى المتوسط و 30 أستاذاً في المدى العالي، وبالنظر إلى هذا العدد مقارنة بسنوات التطبيق فهو غير كاف تماماً حتى نحكم ان تكيف الاساتذ الجامعي مع مقرر التدريس

في نظام LMD عال، نفس الشيء بالنسبة لطرق التدريس حيث بينت النتائج ان 33 من الاساتذة الجامعيين تكيفوا بمستوى ضعيف معها، و50 منهم تكيفوا بمستوى متوسط و استاذًا واحدًا فقط تكيف بمستوى عال، أما عن أساليب التقييم فقد افرزت النتائج ان 43 استاذًا كان تكيفهم ضعيف المدى و27 استعاذا تكيفوا بشكل متوسط في حين ان 14 استاذًا كان تكيفهم عال مع اساليب التقييم في الاصلاح. هذا ما يجعلنا نؤكد ان تكيف الاساتذ الجامعي مع اهداف نظام LMD ينحصر بين المستوى الضعيف والمتوسط، وتعود أسباب هذا المدى من التكيف الى:

- عدم توفير الظروف المناسبة والملائمة لتطبيق هذا النظام.
- قلة الامكانيات المادية والبشرية لتطبيق هذا النظام.
- انعدام تكوين الاساتذة في نظام LMD.
- اختلاف في البرامج وعروض التكوين بين الجامعات.
- اختلاف عروض التكوين مع احتياجات سوق العمل.
- انعدام ربط الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي.
- اهمال اراء الاساتذة والمتخصصين.
- انعدام صورة واضحة على نظام LMD من حيث اهدافه وطرقه وأساليبه.
- التطبيق في فحواه لا يزال كلاسيكي.
- انعدام الحركية نتيجة للاختلاف في المقررات ومعاملاتها وعروض التكوين.
- انعدام صورة حول LMD، الوحدات، الانتقال.
- تطبيق نظام LMD هيكل دون روح. - اختلاف المقاييس.
- صعوبة ايجاد المصادر المناسبة لبناء بعض الدروس.
- تعويض الاساتذة درسا بآخر. - الفترة الزمنية الضيقة المخصصة لكم هائل من البرنامج.
- ورود مقاييس جديدة الاستاذ ليس له اطلاق مسبق عليها.
- تكرار بعض العناوين بين المقاييس. - توزيع المقاييس بين الاساتذة بشكل عشوائي.
- بعد المقررات الدراسية عن المحتوى الحقيقي لما يجب ان يتضمنه المقرر الدراسي.
- عدم اشراك الاساتذة في وضع المقررات الدراسية.
- عدم تماشي المقررات الدراسية مع تكوين الاساتذة.
- اختلاف المقررات الدراسية عن تخصص الطلبة.

- المقررات الدراسية السنوية احسن من السداسية.
- طبيعة المقاييس التي تفرض طريقة تدريس معينة.
- اعتماد الاساتذة لطرق تدريس خاصة بهم كاجتهادات شخصية.
- انعدام التكوين اللازم فيما يتعلق بكيفية تدريس نظام LMD.
- اختلاف المقاييس فالمقاييس التقنية لا تحتاج الى الندوات وحلقات النقاش والأيام الدراسية.
- حاجة الاساتذة الى تكوين خاص في التدريس.
- اكتفاء الطالب بالتلقي الجامعي، رغم أن 90% هي جهده.
- تفضيل الطلبة للطريقة الكلاسيكية في التدريس المتمثلة في الاملاء وصور طبق الاصل.
- شح في هذه الاجهزة. - نقص الوسائل التكنولوجية كأجهزة العرض.
- انعدام القاعات والحجرات المجهزة للاستخدام التكنولوجي.
- بعض التقنيات تحتاج الى وقت وجهد للتوصل اليها.
- قلة اجهزة العرض وانعدام وسائل تكنولوجية اخرى.

الاقتراحات:

- بناء على ما تم دراسته في موضوعنا وما توصلنا إليه من نتائج، خاصة التي أفرزتها المقابلة فإننا بادرنا بهذه الاقتراحات التي نعتقد ان تطبيقها سيؤدي الى تحقيق تكيف افضل مع نظام LMD وهي: إخضاع الاساتذة الى تكوين مستمر خاص بهذا النظام.
- إضافة الى: التقليل من كثافة البرامج وتعديلها بما يتناسب وقدرات الطلبة.
 - تزويد الجامعة بالهيكل والتجهيزات ذات النوعية من حيث الكم والكيف.
 - فهم جميع ما ينص عليه هذا النظام والعمل به.
 - توفير جميع الإمكانيات اللازمة له، خاصة أجهزة تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
 - المرونة وتلبية حاجات السوق.
 - تخصص ادق للتكوين.
 - العمل بشفافية ومصداقية، خاصة فيما يتعلق بميدان التكوين.
 - تكوين شراكة بين الجامعة والمؤسسات.

قائمة المراجع:

أولا - المراجع باللغة العربية:

- 1 - الحسني عبد الحسن (2010)، على دروب النجاح من الجامعة الى سوق العمل (ط 1)، بيروت، لبنان، الدار العربية للعلوم ناشرون.
- 2 - بن عيشي بشير، وبن عيشي عمار (1-3 ابريل 2014)، دور التخطيط الاستراتيجي في ضمان الجودة بالجامعات الجزائرية من وجهة نظر الهيئة التدريسية، قدم الى الملتقى العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي IACQA، جامعة الزرقاء، الاردن.
- 3 - بن زروال فتيحة، ونصراوي صباح (1-3 ابريل 2014)، الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في ظل نظام LMD في مجال البحث العلمي، قدم إلى الملتقى العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي IACQA، جامعة الزرقاء، الأردن.
- 4 - حسان هشام (جوان 2008)، تكوين الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 01.
- 5 - حرز الله عبد الكريم، وبداري كمال (2008)، نظام ل م د (د.ط)، بن عكنون، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 6 - حيواني كريمة، وبن صالح بسمة (11-12 نوفمبر 2013)، ملمح الأستاذ الجامعي في ظل نظام LMD، قدم الى الملتقى الدولي الثاني، نحو ملمح لخريجي المدارس العليا للأساتذة، مخبر تعليم-تكوين - تعليمية، المدرسة العليا للأساتذة، بوزريعة، الجزائر.
- 7 - طاشووعة لويزة (2009)، تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقويم في ضوء متغير التكوين، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف (د.ن).
- 8 - حسن اسماعيل علي عبد ربه (2007)، البناء التنظيمي للأقسام الجامعية: الواقع والتصوير (د.ط)، الإسكندرية، مصر، دار الجامعة الجديدة.
- 9 - عبد الحفيظ عباس (1-3 ابريل 2014)، توظيف تقنيات تكنولوجيايات التعليم كآلية لضمان وتحقيق جودة التعليم العالي في الجزائر، قدم الى الملتقى العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي IACQA، جامعة الزرقاء، الأردن.

ثانيا - المواقع الإلكترونية:

- Deleplace Ghislain (2006) *L'IMPACT DU LMD SUR L'ENSEIGNEMENT DE L'HISTOIRE DE LA PENSEE ECONOMIQUE EN FRANCE*, تم استرجاعها في 2015/5/6, <http://www.caim.info/revue-cahiers-d-economie-politique>.
- تم استرجاعها في 2015/5/6 http://fr.m.wikipedia.org/wiki/Agence_de_l%27_union_europ