

نظام LMD، وضرورة إعداد عضو هيئة التدريس وفقه لضمان نجاحه في الجامعة الجزائرية.

أ. معارشة دليلة
جامعة سطيف 2

الملخص:

إن الجامعة الجزائرية أمام وضع يفرض عليها بذل جهد كبير للتكيف مع المتغيرات العميقة التي طرأت على محيطها ورفع التحديات الناجمة عنها، وذلك بتبنيها لنظام LMD (السيانس ماستر دكتوراه) والذي يهدف بالدرجة الأولى إلى تحقيق نوعية التكوين الجامعي إلا أنها لقيت بعض الصعوبات تأخذ منها وضعية الأستاذ الجامعي بين حاجاته التدريبية ومدى تكيفه مع متطلبات هذا النظام الجديد.

Abstract:

The Algerian university is in front of a situation in which, it must expend a tremendous effort to adapt with deep changes that has occurred in its environment. In order to confront the changes. The university must enhance challenges by taking into account the L.M.D system (licence- master – doctorate), which aims in the first place to obtain university training quality, however the university is facing some difficulties: the teacher's situation and his adaptation with the demands of this new system.

مقدمة:

أبرزت اللجنة الوطنية لإصلاح التعليم العالي في تقريرها النهائي نقائص نظام التعليم العالي، وكذا مجموع من التوصيات التي ينبغي أخذها في الحسبان لتمكين الجامعة من أن تؤدي الدور الذي ينبغي أن تكون عليه في عملية التنمية التي تخوضها بلادنا وأن يتكيف نظامها التعليمي والتكويني مع متطلباته، وقد صادق مجلس الوزراء المنعقد يوم 30 جاتفي 2002 على مخطط لوضع توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح منظومة التعليم العالي موضع التنفيذ. وقد تبنت الجامعة الجزائرية نظام LMD في سبتمبر 2004 رغم أن الأرضية لم تعد له بالصورة المطلوبة خاصة فيما يتعلق بالعنصر المكون لهذا النظام وهو عضو هيئة التدريس الذي له الدّخل الأكبر في نجاح النظام من عدمه. هذا بالضبط ما سنحاول الإشارة إليه في هذه الورقة البحثية.

أولاً: نظام LMD، الاهداف والخصائص:

1_ مفهوم LMD: إن النظام LMD ليس له غاية في حد ذاته، بل هو استجابة لما ينتظره المجتمع ويطمح إليه (JossetteSoulas (2005), P1) وعليه فإنه من شأنه أن يدعم طابع المرفق العام للمؤسسة الجامعية ويحفظ ديمقراطية التعليم العالي ويسمح للجامعة الجزائرية بضمان تكوين نوعي يستجيب للمقاييس الدولية

ويسهل اندماج مؤسسات التعليم العالي في المحيط الاجتماعي والاقتصادي ويؤسس على التكوين المتواصل (تكوين مدى الحياة)، لتمكين خريجي التعليم العالي من التكيف مع التطورات المستمرة والتي نذكر منها:

ديموقراطية التعليم على الصعيد السياسي، العولمة على الصعيد الاقتصادي، بروز مجتمع المعرفة على صعيد المعارف والمهارات وتطوير الآليات التي تعين على التكوين الذاتي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2004) من إصلاح التعليم العالي ص 05)

ويعد LMD أيضا تنالي تدريجي لشهادات ثلاث هي: ليسانس- ماستر- دكتوراه.

(ليسانس=بكالوريا+3 سنوات) (ماستر=بكالوريا+5 سنوات)

(دكتوراه=بكالوريا+8 سنوات)

2- أهداف نظام LMD حسب الجامعة الجزائرية: الأزمة التي تمر بها حاليا الجامعة الجزائرية من

اختلالات وصعوبات باتت تفرض علينا ضرورة إيجاد حل مستعجل لإخراج تلك الأخيرة من محنتها.

وللتخفيف من حدة الازمة ومحاوله حل بعض مشاكل الجامعة الجزائرية، قامت الوزارة الوصية والتي نقصد بها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتطبيق مجموعة من الاصلاحات منها نظام LMD والذي سعى لتحقيق ما يلي:

السعي إلى تحقيق الجودة والتنوع في التكوين:

وهذا من خلال التجديد في محتويات البرامج التكوينية وهذا وفق التطورات والتجديد التكنولوجي، وكذلك تقوية تعزيز استعمال التكنولوجيات ووسائل الاعلام والاتصال. وأيضا من خلال التجديد البيداغوجي في مناهج التعليم مثل: تقليص مدة التكوين- تغيير الشهادات الممنوحة- ظهور فروع وتخصصات جديدة- الاعتماد على مبدأ الارصدة وإن مثل هذه التغيرات في التعليم العالي الجزائري سوف يحسن من مردودية

التكوين بالجامعة الجزائرية (www.univer-ouragla.dz)

ترقية الحركة التمهينية في التكوين:

وهذا بفتح قنوات الاتصال بين الجامعة والمحيط، إذ تحاول الجامعة الجزائرية جاهدة تحقيق متطلبات المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وهذا من خلال توفير يد عاملة مدربة ومؤهلة وبالتالي تحقيق الكفاءة المهنية. ويكون هذا عن طريق جعل محتوى البرامج التكوينية ناتجة من احتياجات مؤسسات المجتمع المختلفة أي كما جاء في اقتراحات CNRE 2001 أن التكوين يجب أن يأخذ أحد مراجعه أو بالأحرى من أهم المراجع الأساسية التي تؤخذ في الحسبان هي طلب السوق وعليه ينبغي أن يحدد محتوى البرامج والمراجع انطلاقا من ميكانيزمات تستلزم مساهمة عميقة للشركاء المستعملين والإطارات المهنية (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2001) - مديرية التعليم والتكوين-إعادة تنظيم التعليم العالي-اقتراحات ص1 وللتأكد من أن الكفاءات وبرامج التكوين

مطابقة وذات نوعية ينبغي إشراك من هم على دراية بالواقع اليومي للحياة المهنية وكذلك عن طريق خلق فرص العمل للخريج الجامعي.

إضفاء الصيغة العالمية للتعليم العالي بالجزائر:

وهذا من خلال تشجيع التعاون الدولي بين الجامعة الجزائرية والجامعات الأجنبية، إنشاء مخابر بحث مشتركة بين الطرفين وكذلك من خلال الاعتراف المتبادل بين الشهادات المقدمة.

المرسوم التنفيذي (2004)

تسهيل الحركة الطلابية بين مختلف الجامعات الوطنية والدولية

ترقية القيم العالمية التي يعبر عنها الفكر الجامعي خاصة تلك المتعلقة بمفاهيم التعاون- المنافسة....

تحقيق تناغم حقيقي مع المحيط السوسيواقتصادي عبر تطوير كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة وعالم الشغل.

(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2004)- ملف إصلاح التعليم العالي ص 06)

3- خصائص LMD: يعتبر LMD تعديل للنظام الكلاسيكي في:

- المستوى الأول الليسانس: هنا تم تحويل مجمل الاعتمادات التي كانت في النظام الكلاسيكي مثل:

مدة التكوين: حيث أصبح مجمل مدة التكوين في النظام الجديد 6 سداسيات على مدى 3 سنوات وكل

سداسي يحتوي على وحدات تعليمية مختلفة على عكس النظام القديم الذي كانت مدة التكوين في مستوى

التدرج تفوت 3 سنوات

منهجية التدريس: هنا بصفة عامة يكون التكوين في العامين الأولين تكوين مشترك وهذا على مدى أربع

سداسيات بعدها يليها سداسيين أي الخامس والسادس تكوين في التخصص

((Déclaration commune des ministres Européens de l'éducation (1999))

حتى تكون السنة الثالثة متنوعة إما تعليم أساسي التي في النهاية يتوج صاحبها مواصلة الدراسة في المستوى

الثاني (الماستر).

وإما تطبيقي والذي ينتهي بصاحبه إلى سوق العمل والبرنامج في السنة الثالثة للتعليم التطبيقي يكون على

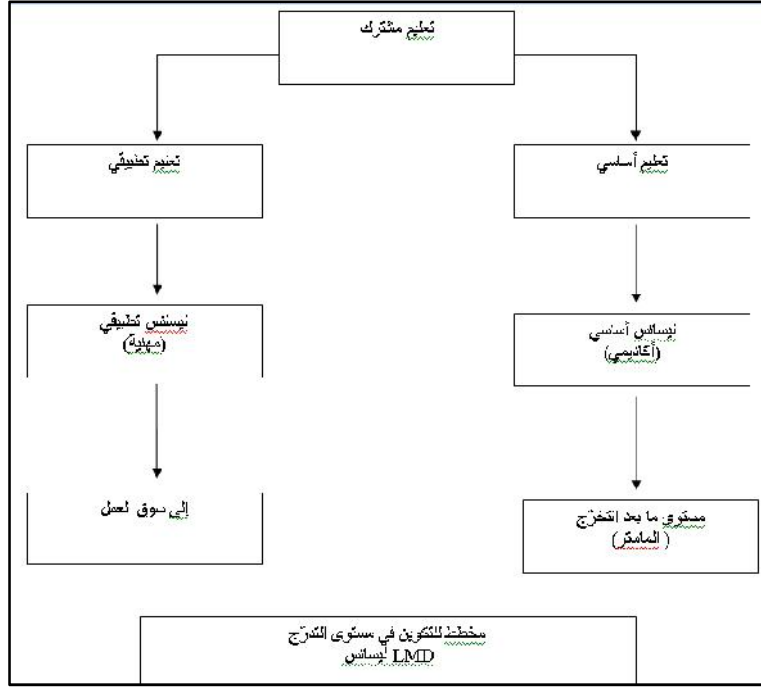
صلة مع القطاع المشغل (صحة، تعليم، ثقافة، إقتصاد، زراعة، عدالة...)

نوعية الشهادات: قد تغيرت الشهادات المقدمة من قبل المؤسسات الجامعية في مرحلة التدرج (ليسانس-

الدراسات الجامعية التطبيقية...) إلى شهادة ليسانس إما:- ليسانس مهنية.

- ليسانس أكاديمية

(systeme LMD a l'université montouri, 2004 p17) والمخطط التالي يوضح ذلك



المستوى الثاني (الماستر):

مدة التكوين: وتكون مدة التكوين فيها عامين أي أربع سدايسات حيث نجد التكوين في العام الأول يكون

تكوين مشترك في بعض الوحدات التعليمية لكلا المسارين من الماستر (المهني- البحثي)

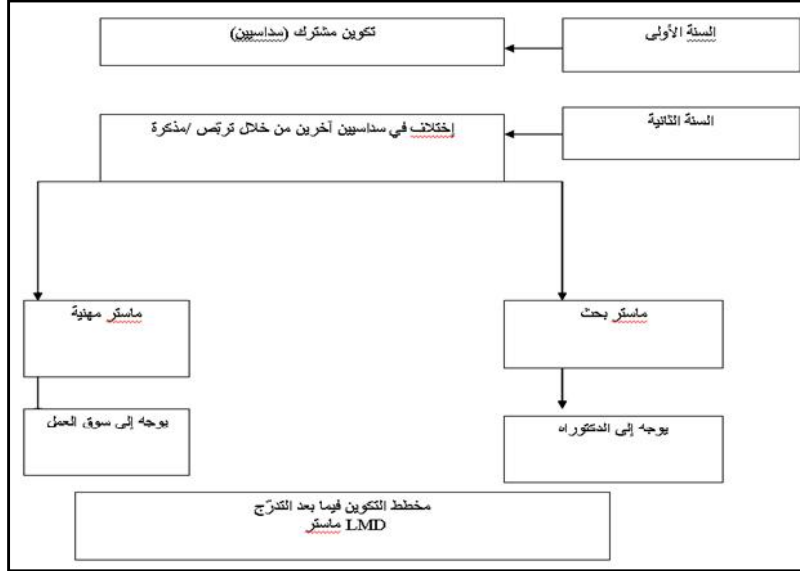
أما العالم الثاني: من الماستر فإنه يكون مختلف بين مساري التكوين وذلك من خلال التبرص أو (المذكورة)

يتوج في نهاية كل مسار تكويني بشهادة إما:

ماستر مهني

ماستر بحث (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2006) ص 21-30) والمخطط التالي يوضح ذلك:

(Annick cartron, 2002.p05)



المستوى الثالث: (دكتوراه)

تكوين فيها ثلاث سنوات على عكس النظام الكلاسيكي الذي تكون مدتها من خمس فما فوق، وهنا يكون التكوين فيها أساسي (أكاديمي) لأكثر.

(Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (2003). P15

4- متطلبات وآفاق نظام LMD:

أهم المتطلبات التي ظهرت بعد ثلاث سنوات من تطبيق هذا النظام:

نقص الفهم لهذا النظام.

صعوبة تكيف المدرس مع متطلبات هذا النظام خاصة فيما يتعلق بالتكوين الذاتي ونقص درايته بأليات تطبيق هذا النظام بفعالية.

استمرار العلاقة الضعيفة بين الجامعة وعالم الشغل.

كثافة عدد الطلبة صعب من تحقيق بعض العمليات.

سياسة تستدعي عملا أكثر حول التحسين وتنظيم ممارسات بيداغوجية جديدة والتقرب من القطاع الاقتصادي والاجتماعي عن طريق إقامة هياكل جديدة قد تكون مفيدة في تذليل هذه الصعوبات.

ثانيا: أستاذ نظام LMD:

تجاوزت مهام الأستاذ الجامعي في نظام LMD ما كانت عليه في الكلاسيكي.

إذ يقوم الأستاذ بمجموعة من المهام الجديدة ضمن هذا النظام ومطالب بممارسة مجموعة من الأنشطة البيداغوجية والتي نذكر منها:

1-اللجنة البيداغوجية للمادة: تجتمع اللّجنة بترخيص من المسؤول المشرف على المادة على الأقلّ قبل كل امتحان، يطلب الأساتذة أو الطلبة إذا اقتضت الحاجة. لهذه اللّجنة مهمة متابعة التسيير البيداغوجي للمادة (التقدّم في الدروس - استيعابالطلبة...) تتكون هذه اللّجنة من:

مسؤول المادة المعيّن من طرفنظرائه في حالة وجود عدة مجموعات (Sections) للطلبة.

الأساتذة المكلفين بالمحاضرات- الأعمال الموجهة- الأعمال التطبيقية لهذه المادة.

ممثل الطلبة لكل فوج في الأعمال التطبيقية أو الأعمال الموجهة.

2-الفرقة البيداغوجية: للفرقة البيداغوجية مهمة تسيير وحدة التعليم، ونعني بمهمة التسيير مايلي:

متابعة تدريس المحاضرات- الأعمال الموجهة- الأعمال التطبيقية - المناقشة- التريص...للمواد المرتبطة بوحدة التعليم

مراقبة مواظبة الطلبة.

تنظيم المساعدة البيداغوجية الإرشاد...

تنظيم مراقبة المعارف (استجابات أو امتحان الأعمال التطبيقية)

(الامتحان النهائي والامتحانالاستدراكي)

تحويل نقاط وأوراق الامتحان إلى القسم البيداغوجي المعني.

تحضير حوصلة السداسي.

وتتكون هذه الفرقة من:

رئيس وحدة التعليم المعيّن من طرف نظرائه.

الأساتذة المكلفين بالمحاضرات- الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية لمواد وحدة التعليم.

ممثل عن الإدارة البيداغوجية.

ممثل عن الطلبة لكل فوج الأعمال التوجيهية والأعمال التطبيقية ولكل مادة (المركز الجامعي العربي بن مهيدي، 2004).

فرقة التكوين: هناك فرقة تكوين لكل مسلك لها مهمة:

تنظيم الدّعم البيداغوجي والإرشاد.

مسؤولية إجراء تقييم التدريس.

التنسيق البيداغوجي والبنوي للتعليم والأساتذة.

تنسيق الفرق البيداغوجية.

القيام بنظام تعليم مؤهل والرفع من مستوى التعليم وتكوين المكوّنين

تحضير الحوصلة السنوية للنشاط البيداغوجي.

السعي للربط بين مختلف المسالك وتقييمها.

ويكمن دور فرقة التكوين في السعي لإندماج الأساتذة الجدد في المسلك والعمل معهم على تطوير مسلك الليسانس- الماستر- الدكتوراه

لجنة التقييم:

- أ- في جميع الحالات: يتم تنظيم المداورات لكل وحدة تعليم (الفرقة البيداغوجية) في نهاية كل سداسي.
- ب- تقييم نتائج السداسي تكون من طرف فرقة التكوين التي تجتمع وتنسق العمل ولها دور لجنة المداورات.
- ب- السداسيات السابقة للسنة الحالية:

الآن في نهاية كل سداسي بعد نتائج امتحانات الاستدراك والناتج النهائية للسداسيين تقوم الفرق البيداغوجية بمراقبة نتائج حجز النقاط، ضبطها.

ج- سداسيات السنة الجارية: تكون المداورات في نهاية كل سنة جارية بعد امتحانات الاستدراك تقوم الفرق البيداغوجية لهذه المداورات بمراقبة نتائج حجز النقاط

د- المداورات النهائية للمرحلة: من السداسي الأول إلى آخر سداسي منجز، تنظم في آخر السنة وتحسب كل نتائج المسلك.

(عبد الكريم حرز الله وكمال بداري (2008)، ص 79)

وبالتالي هذا ما تطلب أن يكون الأستاذ مدربا ومكونا تكوينا يؤهله فعلا لممارسة مهامه التدريسية ضمن هذا النظام وضرورة أن يشتمل التدريب على مجموعة من الحاجات التدريبية التي نوجزها فيما يلي:

1- التخطيط (الحاجات التخطيطية): (داود ماهر محمد (2006) ص 53)

ضرورة أن يشمل التكوين على تطوير المهارات التخطيطية لدى الأستاذ الجامعي وفق نظام LMD كما يلي:

أن يأخذ بعين الاعتبار، الهدف العام للتكوين وفق نظام LMD وهو إعداد وتخريج عمال لشغل مواقع عمل. محاولة انتقاء الدروس ذات الطابع العصري أي متلائمة مع متطلبات التغيير المستمر.

أولة إحداث التوازن بين الكم والكيف وربط كل المعارف النظرية بالجمال التطبيقي.

2- الحاجات التنفيذية:

ضرورة أن يتبع الأستاذ ضمن نظام LMD طرائق تدريسية فعّالة (أسلوب التعليم التعاوني- أسلوب حل المشكلات...)

ضرورة إخضاع العملية التكوينية لمبدأ العرض والطلب في التكوين ومحاولة تكوين الأستاذ وفق هذا البعد.

ضرورة أن يقدم الأستاذ برامج ودروس ذات طابع نفعي للطلاب إضافة إلى اتصافها بالنجاعة والمرونة أيضا.

ضرورة كذلك أن يقوم الأستاذ على تطبيق المقاربات الابتكارية في التكوين الجامعي، وكل ذلك يتطلب تكويننا للأستاذ فيه.

3- الحاجات التقويمية:

ضرورة أن يتبع الأستاذ استراتيجيات تقويمية متنوعة تقيس جميع مستويات التفكير حسب تصنيف بلوم وخاصة منها المستويات العليا (التحليل- التركيب- التطبيق).
 ضرورة أن يهدف التقويم الذي يتبعه الأستاذ إلى قياس إمكانية التكيف مع عالم الشغل للطلاب.
 ضرورة أن تختلف أساليب التقويم حسب طبيعة كل وحدة تعليمية (أساسية- استكشافية...) وأن تكون موافقة للطريقة التدريسية المعتمدة.
 ضرورة أن يتمكن الأستاذ من تمييز العمل الفردي للطلاب بكل دقة.

4- حاجات الإدارة الصفية:

ضرورة تكوين الأستاذ حتى يتمكن من مواولة المرافقة البيداغوجية للطلبة على أكمل وجه (tutorat)
 ضرورة إتقان الأستاذ الجامعي لمهارات التوجيه والإرشاد خاصة ضمن هذا النظام الجديد الذي لازال يخيم عليه الغموض من طرف الطلبة والأساتذة وحتى الإدارة.
 ضرورة تكوين الأستاذ على مهارات الإدارة الصفية المبدعة (لأن التفكير الإبداعي يتطلب إدارة صفية مبدعة أيضا) (داود ماهر محمد (2006)، ص55)

5- حاجات البحث العلمي:

ضرورة إتقان الأستاذ لمهارات صياغة برامج تدريسية تنظم في شكل تخصصات (مراعاة لخصائص نظام LMD)
 ضرورة تدريب الأستاذ ليتمكن مع وضع عروض التكوين والبحث في مشاريع تكمل المسارات التكوينية للطلبة (ماستر- دكتوراه)
 ضرورة أن يكتيف الأستاذ نشاطاته البحثية ضمن هذا النظام وذلك في محابر بحث، لأنها أساس تحديد فعالية هذا النظام مستقبلا.

وكخلاصة: التأثير المتبادل بين الكفاءات ونظام LMD:

لما كانت المقاربة بالكفاءات تعمل على استقلالية عمل الطالب عن طريق المشاريع، وتنمي فيه القدرة على التكيف المتواصل واستعمال التكنولوجيات الجديدة، وتبين النظرة التكاملية بين المواد المتشابهة وتضع الجسور بين الشعب والمسارات لتسهيل التوجيه وتكافح التسرب المدرسي، فإن تلاميذ التعليم العام (ما قبل الجامعي) سوف يتكيفون مستقبلا مع نظام LMD بسبب تبنية كل هذه الصفات. لاشك أن التوافق بين المقاربتين يستمد جذوره من كون أسس كل منهما يرجع إلى النموذج البنائي الاجتماعي للتعلم وإلى بيداغوجية التعاون وبيداغوجية التميز لذا بات من الضروري جدا تكوين الأستاذ الجامعي وفق هذا النظام مع مراعاة حاجاته التدريسية.

قائمة المراجع المعتمدة:

أولاً: باللغة العربية:

داود ماهر محمد (2006)، التدريس والتدريب الجامعي، ط1، مكتبة الفلاح، دمشق.
 عبد الكريم حرز الله وكمال بداري (2008)، نظام LMD. ديوان المطبوعات الجامعية: الجزائر
 المرسوم التنفيذي رقم 04-371 المؤرخ في 08 شوال 1425 الموافق ل 21 نوفمبر 2004.
 المركز الجامعي العربي بن مهدي لأم بواقي (2004)، الإضبارة الإعلامية الخاصة بنظام LMD.
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2004) ملف إصلاح التعليم العالي
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2001) مديريةية التعليم والتكوين- إعادة تنظيم التعليم العالي- إقتراحات.
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قرار 116 مؤرخ في 20 أكتوبر 2005 المتضمن تحديد قائمة مؤسسات التعليم العالي
 المؤهلة لضمان تكوينات عليا لنيل شهادة الليسانس LMD للسنة الجامعية 2005-2006.

ثانياً: باللغة الاجنبية:

- 1- Annick Cartron (2002)LMDàl'universitéRené Descartes (paris5),France
 - 2-Déclaration commune des ministres européens de l'éducation, 15 juin 1999,13 Bologne
 - 3- jossetteSoulas (2005), la mise en place du LMD
 - 4- le système LMD a l'universitémontouri (2004), Constantine
 - 5- ministère de l'enseignement Supérieur et de la recherche scientifique, dossier reformes des enseignementsSupérieur. Juin2003
- www. Univer- ouragla.dz

نظام LMD، وضرورة إعداد عضو هيئة التدريس وفقه لضمان نجاحه في الجامعة الجزائرية

معارشة دليلة