

## التعايش بين الفاعلين: إشكاليته في التعليم العالي الجزائري

دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية و التسيير بجامعة الجليلي ليايس و كلية العلوم الاقتصادية و التسيير بجامعة أبو

بكر بلقايد

بلبركاني أم خليفة

E-mail: [Oumkhalifabel.yahoo.fr](mailto:Oumkhalifabel.yahoo.fr)

### Résumé

Cette étude de terrain s'efforce de comprendre la symbiose entre les différents acteurs de l'université algérienne. Elle est motivée par le fait que cette symbiose revêt un rôle crucial, car elle prédispose les habitudes comportementales que les diplômés vont transposer dans les divers domaines de leur profession.

Or, l'université algérienne semble se limiter à l'aspect cognitif de la formation. Elle néglige l'aspect conatif, malgré son influence considérable sur l'efficacité économique dans les divers domaines professionnels. Nous sommes arrivés à caractériser la réalité universitaire par des conflits concernant les objectifs dans les deux facultés étudiées. Cette comparaison visait à déterminer si les causes relèvent plus du contexte local ou si elles sont liées à l'influence institutionnelle. Quelque soit le déterminant, la symbiose s'avère impossible sans l'unification concernant la vision générale. Tel est le facteur limitant devant orienter l'amélioration. Pour le reste les conflits sont acceptables tant qu'ils n'affectent pas les objectifs stratégiques.

التعامل في إطار العمل الجماعي من أكبر المشكلات، مشكلة التعايش تسبب استنزاف الطاقات البشرية، فتتخفف الإنتاجية. يعتمد هذا على بحث ميداني تحت رعاية مؤسسة \*Carnegie الشهيرة. ماذا بين البحث؟ ظهر أنه حتى في الميادين التقنية، تساهم المهارات في العلاقات الإنسانية و القدرة القيادية بحوالي 85 % في النجاح المالي. أما العوامل الأخرى فلا تساهم إلا بقدر 15 % . تكررت نفس النتيجة في دراسات إضافية قام بها معهد كارنيجي للتكنولوجيا (Carnegie institute of Technolog)<sup>1</sup> .

لننظر الآن إلى واقع التعليم العالي الجزائري، هناك أحداث ساهمت كثيرا في تغيير الوعي بأهمية التعايش بين أفراد الأسرة الجامعية. نذكر على سبيل المثال: حادثة قتل أستاذ جامعي بمدينة مستغانم، و حادثة ضرب طالب لأستاذة بجامعة سيدي بلعباس في 2008، نهيك عن المشاجرات العنيفة التي تحدث بشكل متكرر.

الغريب هو أن جل الأبحاث حول الجامعة الجزائرية تكتفي بالجانب المعرفي، أو علاقة الجامعة بالمؤسسات الاقتصادية. هذا ما لفت انتباهنا للجانب السلوكي بين الفاعلين في التعليم العالي الجزائري. إضافة إلى مساهمته في تحسين الأداء المهني، ننتظر منه أن يساهم بالأخص في تطوير الجانب المعرفي. و لا يمكن هذا إلا بتغيير الواقع الحالي الذي يتميز بالتباعد بين الطلبة و الأساتذة و الإدارة الجامعية.

من جهة، تتميز الجامعة بطبيعة عملها الفكري. و عن العمل الفكري يؤكد Peter Drucker ضرورة توفير مناخ مليء بالثقة و العلاقات الجيدة من أجل إنجاحه. " فنوعية العلاقات الإنسانية لها أهمية كبيرة في التوصل إلى النجاح و النجاح " (2) Jack Beatty,1999).

هذا ما دفعنا إلى دراسة واقع التعايش بين الفاعلين في التعليم العالي الجزائري. تتركز الدراسة على الإشكالية التالية.

**ما طبيعة التعايش بين الفاعلين في مؤسسة التعليم العالي؟**

هذا يؤدي بنا إلى الأسئلة الفرعية التالية:

— من هم الفاعلون في مؤسسة التعليم العالي؟

— ما هي شروط التعايش بين الفاعلين؟

— اعتمادا على أي مؤشرات نحكم إن كان التعايش حاضرا أم غائبا؟

سنعرض مفاهيم حول الجامعة و التعايش، قبل الخوض في دراسة طبيعة العلاقات بين الفاعلين.

### 1. تعريف الجامعة:

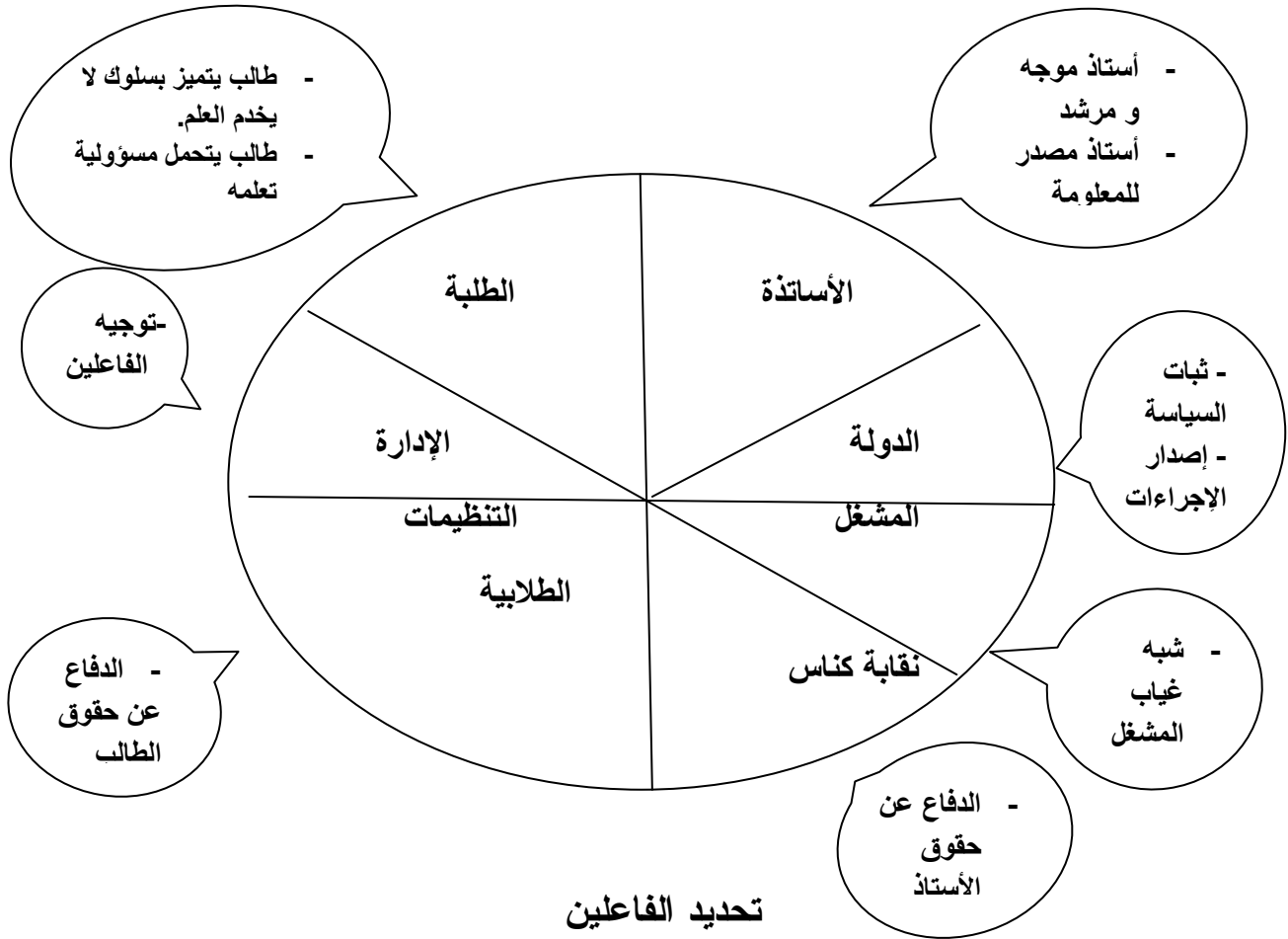
تعرف الجامعة على أنها: "مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين و أنظمة أكاديمية معينة و تتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع، و تتألف من مجموعة من الكليات و الأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية و تقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة منها ما هو على مستوى البكالوريا و منها ما هو على مستوى الدراسات العليا تمنح بموجبها درجات علمية للطلاب"<sup>(3)</sup> (طارق عبد الرؤوف) .  
أيضا الجامعة تمثل: "إطارا لتنظيم عملية نقل المعرفة من جيل إلى جيل كما أنها المؤسسة التي يمكن أن تقود عملية تنمية رأس المال المعرفي البشري"<sup>(4)</sup> (ثريا عبد الجواد، 2007).

يوضح لنا هذين التعريفين الوظائف التي تقوم بها الجامعة، و المتمثلة في:

- إعداد الكوادر (الموارد البشرية) من خلال التدريس.
- إجراء البحوث العلمية المرتبطة باحتياجات القطاعات الإنتاجية و الخدماتية، و نشرها للاستفادة منها.
- خدمة المجتمع و ذلك بتوظيف العلم.
- تشكيل الوعي الطلابي (تكوين عقلية واعية).
- تساهم في نقل الثقافة (نقل القيم و السلوكيات التي تتبناها).

تضم الجامعة الجزائرية العديد من الأطراف يعتبرون كفاعل حسب دور كل واحد، نجد الأساتذة و نقابتهم، الطلبة و تنظيماتهم، الإدارة، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي،

المؤسسات المشغلة. هؤلاء الفاعلون يشكلون حلقة، كل واحد مرتبط بالآخر كما يظهر على الرسم التالي:



إن التفاعل بين هؤلاء الأطراف، يخلق نوع من التعايش، فكيف يمكن أن نعرف التعايش بين الفاعلين؟ و ماذا نعني بالفاعل؟

## 2. تعريف الفاعل:

الفاعل هو ذلك الفرد أو الجماعة التي تتمتع بنوع من الاستقلالية و الحرية، و لها القدرة على القيام بالفعل، تملك أهداف خاصة و أهداف مهنية، تسعى لتحقيقها من خلال الموارد المتاحة.

## 3. تعريف التعايش:

أول من جاء بهذا المفهوم هو Antonde Bary<sup>5</sup> في 1879، و الذي يعتبر أن التعايش هو الحياة باشتراك مختلف الكائنات. وجاء في القاموس الموسوعي<sup>6</sup> الاسباني أوتيا نو طبعة 1996، أن التعايش من العيش و يعني العيش برفقة الآخرين.

كما جاء أيضا في معجم لوبوتي لروس أن: " التعايش يعني قبول رأي و سلوك الآخر القائم على مبدأ الاختلاف و احترام حرية الآخر، و طرق تفكيره و سلوكه و آرائه فالتعايش و جود مشترك لفئتين أو جماعتين مختلفتين، و هو يتعارض مع مفهوم التسلط و الأحادية و القهر، و العنف " (7) (علاء الخطيب).

كذلك يمكن إعطاء تعاريف مختلفة للتعايش<sup>8</sup>:

1. يعني الحياة بتحويل السلبيات إلى إيجابيات.

2. هو اشتراك بين الشركاء، حيث تكون الايجابيات و السلبيات متبادلة فيما بينهم.

يعرف أيضا د. عبد الرحمن التويجري<sup>9</sup> التعايش أنه يحمل معنى الحد من النزاع أو التحكم في إدارة النزاعات بما يفتح قنوات للاتصال.

يرى كذلك كل من Sutherland et Woodward في 1937 التعايش: " إجراء لاندماج الأفراد في الفريق " (10) (Pierre Grnéne, 2003).

و يقول Rosnay في هذا الشأن: "كل اندماج حقيقي يتأسس من الاختلافات " (11) (Olivier Devillard)، يتحقق هذا الاندماج في ظل قيادة ناجحة تحفزهم و تدفعهم لتحقيق هدف مشترك أو مصالح متبادلة.

و يعتبر Piaget<sup>12</sup> 1947 أن التعايش يخضع لمدى تطور الهيكل المعرفي (Développement des structures cognitives).

إذن التعايش يسمح بخلق العلاقات جيدة، تبدأ من منطلق احترام و إيجاد مناطق مشتركة مع الآخرين، من خلال الاتصال الفعال ( الحوار العقلاني الهادف) الذي يعتبر الركيزة الأولى لتسيير النزاعات.

على أساس هذا التحليل يقتضي التعايش تحقيق أربعة شروط هي:

- المصلحة العامة.

- المصلحة الخاصة.
- عدم إقصاء أي طرف.
- التسيير الجيد للنزاعات.

نلاحظ أن علاقة التعايش قريبة من مفهوم الاختيار الأمثل وفق Pareto التي لا يمكن فيها تحسين منفعة طرف دون المساس بالطرف الآخر.

يسمح لنا هذا التعريف بفهم أكثر لحقيقة التعايش بين الفاعلين في مؤسسة التعليم العالي المبني على أساس اندماج العلاقات بين كافة الأطراف الفاعلة مهما اختلفت كفاءتهم سلوكهم، وأدوارهم، بهدف تحقيق المصلحة العامة المتمثلة في الوصول لجودة التكوين العالي، و التي يمكن تعريفها بأنها: " قدرة المنتج التعليمي على تلبية متطلبات الطالب وسوق العمل و كافة الجهات الداخلية و الخارجية المنتفعة " (13) (يوسف حجيم الطائي).

من أجل التعرف على طبيعة التعايش، قمنا بدراسة ميدانية في كلية العلوم الاقتصادية و التسيير بجامعة الجيلالي ليايس بسيدي بلعباس، و كلية العلوم الاقتصادية و التسيير بجامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان؛ يمكن إدراج المعلومات الخاصة بالدراسة فيما يلي.

**أ. منهجية الدراسة:**

اعتمدنا على منهج دراسة حالة، و الذي يتمثل في جمع المعلومات حول الظاهرة المراد دراستها، بهدف التوصل إلى التحليل لمختلف جوانب الظاهرة، كما استخدمنا الأسلوب المقارنة الذي يسمح لنا بمعرفة بعض الفروق من منطقة إلى أخرى.

أما بالنسبة للأدوات المستعملة في جمع المعلومات فتعددت منها: المقابلة و الاستمارة و الملاحظة و المعاينة الميدانية (تحليل مقالات الجرائد)، وذلك بهدف وضع التعديلات و التصحيحات حول المعلومات الملمة بموضوع. كما اعتمدنا على logiciel SPSS لمعالجة النتائج. و انحصرت فترة الدراسة الميدانية بين 2008 إلى 2010.

خصصنا المقابلة لبعض الإداريين و رؤساء التنظيمات الطلابية، أما الاستمارة فقدمنا نوعين، واحدة خاصة بالأساتذة و الثانية خاصة بالطلبة. يمكن توضيح محتوى الاستمارات بشرح الغاية من المحاور المكونة لها فيما يلي:

## 1. الاستمارة الخاصة بالطلبة:

المحاور	الغاية
الأسئلة الخاصة	التعرف على أهداف الطلبة، لأن الهدف هو المحدد لسلوكهم و جديتهم اتجاه التكوين العالي.
أسئلة حول المكتبة الجامعية	التعايش بين الفاعلين يحتاج إلى التجهيز الكامل، الذي يشعر الطلاب و الأساتذة بالكفاية في مواردهم كونهم يعتمدون عليها لبلوغ أهدافهم، و أداء المكتبة الجامعية يعتبر محدد في بناء العلاقات الجيدة إنطلاقاً من جودة النظام الذي توفره.
أسئلة حول علاقة الطلاب بالتنظيمات الطلابية	نحتاج لمعرفة نظرة الطلبة إلى التنظيمات الطلابية.
علاقة الأساتذة بالطلاب	معرفة نوعية علاقتهما، التي تؤثر على جودة التكوين العالي.
علاقة الطالب بزملائه الطلبة	التعرف على سلوك الطلبة، لأنه مؤشر لمدى وعيهم و تأثيرهم على التعايش.
علاقة الطالب بالإدارة	التعرف على نوعية علاقة التي تربطهما، و على الصعوبات التي يواجهها الطلبة مع الإدارة والتي قد تحول دون التوصل إلى التعايش.

– الجدول الأول –

## 2. الاستمارة الخاصة بالأساتذة:

المحاور	الغاية
أسئلة حول نظرة الأستاذ للطالب	من حيث قابلية و سلوك الطالب اتجاه اكتساب العلم، هذه الصورة تأثر على الاتصالات فيما بينهما مما يخلق نوع من التعايش، يؤثر على إنجاز العملية التعليمية المبنية أساسا على جودة الاتصالات.
علاقة الأساتذة ببعضهم	تعد من أهم الأسس التي يقوم عليها التعايش، دون بروز نزاعات التي تأثر سلبا على علاقة الأساتذة بينهم، و على العمل الجماعي بينهم.
علاقة الأساتذة بالإدارة	التعرف على نوعية العلاقة و على مختلف الصعوبات التي يواجهونها.

— الجدول الثاني —

## ب. الإحصائيات الخاصة بالدراسة:

1. مجتمع الدراسة: يتحدد المجتمع الدراسة في الجدول التالي:

عدد الطلبة	عدد الأساتذة	
3782	89	كلية العلوم الاقتصادية و التسيير بجامعة الجيلالي ليابس
5200	110	كلية العلوم الاقتصادية و التسيير بجامعة أبو بكر بلقايد
8982	199	مجتمع الدراسة

— الجدول الثالث —

2. العينة المختارة: وزعت الاستمارة على 60 أستاذ و 140 طالب من مجموع مجتمع

الدراسة كالتالي: (30 أستاذ من كل كلية و 70 طالب من كل كلية).



## ت. نتائج الدراسة:

بينت نتائج الدراسة الميدانية أن الكليتين تتميزان بخلل في العلاقات بين الفاعلين، سنقدم أعراض هذا التعايش ثم التشخيص العوامل المؤدية إلى هذا النوع من العلاقات. يتميز التعايش بين الفاعلين بنفس الأعراض في الكليتين، حتى و إن وجد الاختلاف فهو طفيف لا يؤثر بشكل كبير و مباشر على نوعية العلاقات بين الفاعلين. تتمثل هذه الأعراض في ما يلي:

- صعوبة الاتصال بين الطلبة و الأساتذة.
- قلة اشتراك الفاعلين لتحقيق هدف موحد.
- يتميز أغلب الطلبة بسلوك لا يخدم التكوين العالي و البحث العلمي.
- عموماً ثقافة الطلبة لا تدفع للبحث عن المعارف.
- نقص التجهيزات المادية للدعم العملي.
- تبني التنظيمات الطلابية إستراتيجية تناقض أحياناً التكوين.
- انعزال التكوين عن المؤسسات الاقتصادية.
- تدهور العلاقة التي تربط الطلبة و الأساتذة بالمكتبة الجامعية، خاصة في كلية علوم الاقتصاد و التسيير بجامعة الجيلالي ليابس، في هذه النقطة لابد من ذكر عدد الكتب و نظام الإعارة التي تتبناه كلا الكليتين.

1) في كلية علوم الاقتصاد و التسيير بجامعة الجيلالي ليابس:

— يصل عدد الكتب حوالي: 12500 باللغة العربية، و 5000 باللغة الفرنسية.

— نظام الإعارة : يشتمل الطلبة من نقائص مثل:

- التقيد باستعارة كتاب واحد لكل بطاقة لمدة أسبوع و لا يقبل ارجاع الكتاب إلا بعد نهاية الأسبوع، حتى و إن كان الكتاب لا يلبي رغبة الطالب. هذا يعرقل البحث، لأنه لا يسمح باستغلال أكبر عدد من الكتب في فترة قصيرة، إضافة إلى إبقاء الكتاب عند الطالب خلال هذه المدة دون أن يستفيد منه في حين يوجد طالب آخر قد يحتاج إليه.

2) في كلية علوم الاقتصاد و التسيير بجامعة أبو بكر بلقايد:

— عدد الكتب: 22000 باللغة العربية، و 16500 باللغة الفرنسية.

— نظام الإعارة: يتميز بالخصائص التالية:

■ بالنسبة للطلبة: يسمح لهم باستعارة كتابين ببطاقة واحدة لمدة لا تزيد عن ثلاثة أيام و يمكن رد الكتاب قبل نهاية المدة، كما يمكن تمديد المدة للاستفادة أكثر من الكتاب عند الحاجة إليه.

### 1. تشخيص التعايش بين الفاعلين:

يمكن تقديم تشخيص لأعراض هذا التعايش بين الفاعلين في الكليتين من خلال تحليل للنتائج. تنشأ العلاقات بين الأفراد انطلاقاً من مصلحة و سلوك كل فرد، فكيف يمكن تفسير تقارب العلاقات بين الأفراد؟ للإجابة عن هذا السؤال، نذكر ما قدمه G.Homans<sup>14</sup> سنة 1974 في هذا الصدد، يعتبر أن التقارب في العلاقات يكون تحت إبطار الفائدة الظاهرة (Profit)، يعني الانطلاق من تحديد المكافأة أو ما ينتظر من العلاقة، وما هي تكلفة هذه العلاقة، حيث أن كل أنواع العلاقات تحمل هذا النوع من الحسابات.

أما السلوك يتكون نتيجة لمعتقدات و قيم أو مبادئ الحياة المكتسبة سابقاً و التي تشكل للفرد ثقافته الخاصة، تأثر هذه الثقافة على مدى إدراكه للأمور التي تحدث من حوله، و بالتالي يتصل هذا الفرد مع المجموعة التي ينتمي إليها وفق الأحكام أو المعارف المسبقة التي يحملها ذهنه و التي تسمى (بالإطار الدلالي). فإذا حاولنا دراسة طبيعة العلاقة بين الفاعلين في ساحة الكليتين لابد لنا من التعرف أولاً على سلوك الفاعلين، و ما هي العوامل التي تأثر على هذا السلوك؟

الجدول التالي يبين النسب الدالة على السلوك:

السلوك	النموذج	كلية ع إ ت بتلمسان	كلية ع إ ت بسيدي بلعباس
رأي الطلبة حول سلوك زملائهم (سلوك لا يخدم التكوين العالي)		72.47 %	62.31 %
رأي الأساتذة حول سلوك الطلبة (سلوك لا يخدم التكوين العالي)		73.33 %	60 %

— الجدول الرابع —

نبدأ أولاً بسلوك الطلبة حيث نجد أغلبهم يتميزون بالسلوك لا يخدم التكوين العالي في كلا الكليتين، لكن يبقى السؤال المطروح: لماذا يتميز الطلبة بهذا السلوك ؟  
يوجد مجموعة من العوامل التي تساهم في بروز مثل هذا السلوك و نسب الجدول التالي توضح ذلك:

المعيار		النموذج	
كلية ع إ ت	كلية ع إ ت	بتمسان	بسيدي بلعباس
الهدف	الحصول على الشهادة	61%	37%
	اكتساب المعرفة و الشهادة	17%	44.78%
تحفيز الأساتذة للطلاب	الأساتذة لا يحفزون الطلبة	21.43%	18.75%
	الأقلية منهم يحفزون الطلبة	64.29%	80%
اتصال الأساتذة بالطلاب	الأقلية من الأساتذة يحسنون التواصل	73.53%	74.29%
	الصعوبة في التواصل	13.24%	5.71%
منهجية التدريس	الأقلية منهجية تدريسهم مرضية	69.57%	65.71%
	المنهجية لا ترضي الطلبة	17.39%	75.18%

#### – الجدول الخامس –

**تفسير النسب:** تكشف لنا هذه النسب العلاقة الموجودة بين سلوك الطلبة و أهدافهم و علاقتهم بالأساتذة من حيث معرفة مدى رضاهم عن اتصال الأساتذة بهم و تحفيزهم و رضاهم عن منهجية التدريس.

**1. الهدف:** يساهم في إنتاج السلوك السلبي اتجاه التعليم العالي، و قرأنا للنسب توضح ذلك، توجد علاقة طردية بين أهداف الطلبة و سلوكهم في كلا الكليتين.  
كما أن السعي للحصول على الشهادة الجامعية فقط، يقلل من حب و رغبة و جدية الطالب في اكتساب العلم و البحث العلمي، فالحصول على الشهادة لا يتطلب الجهد الكبير.

2. **تحفيز الأساتذة للطلاب:** يعتبر تحفيز الطلاب عامل جوهري يؤثر على سلوكهم فأغلب الدراسات بينت أهمية التحفيز في التأثير على سلوك الفرد، كما بينت تحاليل وجود علاقة طردية بين أهمية تحفيز الأساتذة للطلاب و سلوكهم.

3. **اتصال الأساتذة بالطلاب:** الاتصال عامل جوهري في التأثير على سلوك الطلبة فمن خلاله يمكن تغيير الفكرة التي تنتج السلوك، و بينت نتائج التحاليل السابقة وجود علاقة طردية بين الاتصال و سلوك الطلبة.

4. **منهجية التدريس:** تعتبر العملية التعليمية جوهر العمل الجامعي، و منهجية التدريس تأثر على نجاحها، كما أنها الجزء الأكبر من العملية الاتصالية، لأن الهدف الأول من التواصل بين الأستاذ و الطالب هو النقل الجيد للمعلومة و للسلوك. بينت النسب وجود علاقة طردية بين منهجية التدريس و سلوك الطالب اتجاه التكوين العالي.

علمنا من خلال التشخيص لسلوك الطلبة، نظرتهم حول الأساتذة و التي تعبر عن الصورة الذهنية للأساتذة عند الطلبة، و بما أن العملية الاتصالية هي عملية تبادلية فلا بد من معرفة جانب آخر، و المتمثل في الصورة الذهنية للطلبة عند الأساتذة، لأنها تأثر على العملية الاتصالية فمن خلالها يتخذ كل من الأستاذ و الطالب أساليب اتصالية معينة، و قد تكون غير فعالة لا تخدم الجودة التعليم العالي.

و نسب الجدول التالي توضح هذه العلاقة:

النموذج	كلية ع إ ت بتلمسان	كلية ع إ سيدي بلعباس
رأي الأساتذة		
عدم قابلية الطلبة للعلم	90 %	93.34 %
تغيير الأساتذة لسلوك الطلبة	35.71 %	43.33 %
	57.14 %	56.67 %
	7.14 %	—
محاولتهم باءت بالفشل		
تغير طفيف		
لم يحاولوا		

— الجدول السادس —

أكدت النتائج أن الصورة الذهنية للطلبة عند الأساتذة سلبية، حيث يرى الأساتذة أن الطلبة يتميزون بلقابلية للعلم التي لا تخدم التكوين العالي؛ مما يصعب عليهم العملية الاتصالية. لذا لعله لم تكن هناك مبادرة من الأساتذة في إيجاد منهجية دراسة ترضي الطلبة من خلال

إشراكهم في ذلك، حتى عدم تركيز الأساتذة على تحفيز الطلبة يعود إلى فقدان الطلبة لعامل مهم المتمثل في هدف الطالب اتجاه الجامعة و المجتمع معاً، فنلاحظ محاولتهم في تغيير سلوك الطلبة باءت بالفشل.

من جهة أخرى، نلاحظ في الكليتين لا يواجه أغلب الطلبة و الأساتذة مشاكل في التعامل الإنساني مع عمال الإدارة يتبادلون الاحترام، إلا بعض الأقلية من الطلبة الذين يجدون الصعوبة في التعامل مع عمال، تصل نسبة هؤلاء العمال في كلية تلمسان إلى 20 % و في كلية بلعباس إلى 29 %.

بينت أيضا الدراسة وجود مشاكل لا يمكن تجاوزها و التي قد تسبب النزاعات حتى و إن كانت ضمنية، من أهمها المركزية في اتخاذ القرارات، و طول الإجراءات التنظيمية التي تؤدي إلى ضياع الوقت مما يقتل روح المبادرة.

و الجدول التالي يوضح ذلك:

النموذج	كلية ع إ ت ب تلمسان	كلية ع إ ت بسيدي بلعباس
رأي الأساتذة		
عدم المرونة في إتخاذ القرارات (المركزية)	31.13 %	10 %
طول الإجراءات التنظيمية	27.59 %	40 %
لا توجد عوائق	31.03 %	36.67 %

– الجدول السابع –

يوجد أيضا مجموعة من المشاكل التي يتميز بها الكليتين:

– لاحظنا وجود مشاكل في التطبيق لنظام LMD، ففي كلية علوم الاقتصاد و التسيير بجامعة أبو بكر بلقايد، لا نجد اليسانس المهني لأن الكلية شبه معزولة عن سوق العمل و المؤسسات الاقتصادية؛ أما كلية علوم الاقتصاد و التسيير بجامعة الجيلالي ليايس لم يدمجوا هذا النظام إلا هذا العام 2010، لاحظنا غياب التخطيط لمختلف المشاكل التي يواجهها هذا النظام، حيث خطط له فقد لهذه السنة، و لم يقرر بعد ما إذا كانوا سيدمجوا اليسانس المهني أم لا ، أو حتى ما هي التخصصات المناسبة مستقبلا.

أين هو التخطيط الاستراتيجي الذي ينطلق من تحليل البيئة الداخلية و الخارجية؟.

بعدما تعرفنا على العلاقة التي تربط بين الطلبة و الأساتذة و الإدارة لابد من الإشارة إلى الدور الذي يقوم به الفاعل والذي يعتبر نقطة وصل بينهم، المتمثل في التنظيمات الطلابية المتعددة، حيث ركزنا في دراستنا على التنظيم العام للطلاب الحر لأنه أكثر انتشارا و نشاطا.

بينت الدراسة النتائج التالية:

النموذج	كلية ع إ ت بنلمسان	كلية ع إ سيدي بلعباس
ليس لديهم علم باهتمامات التنظيمات.	76.47 %	62.69 %
أداء التنظيمات غير مرضي	20.59 %	31.34 %
أداء التنظيمات مرضي	2.94 %	5.97 %

— الجدول الثامن —

أن معظم الطلاب ليس عندهم صورة واضحة ودقيقة عن نشاطات التنظيمات الطلابية و بعضهم يعتبرون أن ما تقدمه غير مرضي في كلا الكليتين، و ما لوحظ أن نشاطهم ينحصر فقط على الإقامة الجامعية كالاهتمام بوجبات الطلاب، و الإعداد للمحاضرات الدينية الأخلاقية من أجل ضمان إقامة حسنة للطلاب المقيمين. لكن السؤال: هل يعد الاهتمام بالإقامة الجامعية الهدف الأول لهذه التنظيمات ؟ جاءت الإجابة عن هذا السؤال من قبل الطلبة، و الجدول التالي يوضح ذلك:

النموذج	كلية ع إ ت بتلمسان	كلية ع إ ت بسيدي بلعباس
رأي الطلبة		
الأولوية 1: معالجة المشاكل.	45.59 %	25.37 %
الأولوية 2: نشر الوعي	22.06 %	22.39 %
الأولوية 3: تشجيع التعارف بين الطلبة من خلال المسابقات.	10.29 %	11.94 %

— الجدول التاسع —

نظيف ضرورة إحتياج التنظيمات الطلابية إلى إتباع إستراتيجية تسمح بتحسين من علاقة الطالب بالأستاذ، و ذلك بالاهتمام أكثر بالعملية التعليمية من مختلف جوانبها و محاولة إيجاد منهجية جديدة للتدريس بمشاركة أطراف العملية التعليمية.

يعتبر العمل على إنجاح العملية التعليمية مهم جدا كونها تسمح بالتعلم الثقافي و ذلك بنقل ثقافة البحث من الأساتذة إلى الطلاب، لأنه هناك علاقة بين الثقافة و العلم<sup>15</sup>:

- العلم ناتج ثقافي: ينمو العلم و يتطور حيث ينشط البحث. و البحث حقيقة يصدر أساسا عن دوافع ذاتية تدفعه، أو تعززها الثقافة فمن كان يملك ثقافة داعمة للبحث العلمي يعني أنه يملك سلوك بحثي. إذن الثقافة تشجع الابتكار و الإبداع العلمي.
- العلم يكرس عقلانية الثقافة: يساعد العلم أيضا على توجيه الثقافة.

لكن ما لوحظ أثناء الدراسة أن التنظيمات الطلابية تسعى للدفاع عن حقوق الطالب و تعتبره الهدف الأولى رغم عدم إدراك الطلبة بهذا الأمر و السبب يعود إلى فقدان حلقة الاتصال الفعال بين الطلبة و هذه التنظيمات.

تستمد هذه التنظيمات الطلابية سلطتها من الجماهير الطلابية، لكن أغلب الطلاب لا يدرون عنها شيئا، وآخرون يرفضون وجودها التي تظهر عليه أو عملها التي تؤديه، فكيف يواصل التنظيمات الطلابية عملهم و هم يفتقدون للسلطة الحقيقية.

أصبح من الضروري تطوير العملية الاتصالية بين الطلاب و التنظيمات الطلابية حتى يكونوا نقطة وصل بينهم و بين الفاعلين الآخرين، و لابد لهم الاهتمام أكثر بمختلف الكليات لا التركيز على واحدة أو اثنتين فقط، فكلية علوم الاقتصاد و التسيير بجامعة الجيلالي ليايس لا تملك حتى مكتب ممثل عن التنظيمات الطلابية، و إن وجد ممثلين فهم غير معروفين من بعض الطلبة، و كخلاصة نجد أن التنظيمات الطلابية في الكليتين لا تقوم بنشاطات مستمرة خاصة كلية علوم الاقتصاد و التسيير بجامعة الجيلالي ليايس فهي شبه منعدمة، أما بالنسبة للمكتبة الجامعية لم تحاول هذه التنظيمات معرفة العراقيين التي يواجهها الطلاب و معالجتها أو حتى الاهتمام بالمكتبة الجامعية التي تعتبر قلب التعليم العالي.

تحتاج هذه التنظيمات إلى التغيير في إستراتيجية تعاملها مع الإدارة، يعني التخلي عن الشعار التالي: " **خذ و طالب** "، هذا الشعار يعبر عن طغيان المصلحة الضيقة على المصلحة العامة و مؤثر على قلة الوعي الجماعي.

نستنتج أن العلاقات بين الفاعلين في الكليتين متدهورة لا تخدم المصلحة العامة المتمثلة في جودة التكوين العالي. لكن يبقى السؤال المطروح: **كيف يمكن معالجة هذه النوعية من العلاقات ؟**

يطغى على عمل الجامعة النشاط الفكري الذي يتطلب العلاقات الجيدة و العمل الجماعي من أجل إنتاج معرفة جماعية، في هذا الصدد جاءت أبحاث تنادي بالذكاء الجماعي الذي يحقق التنمية للأفراد و يرفع من أداء المؤسسات، و الجامعة هي الأولى بتبني تطبيق الذكاء الجماعي من أجل تحقيق الجودة في التعليم العالي، و لابد من معرفة كيف يمكن تجهيز الذكاء الجماعي و معارف كل الأطراف المشاركة.

كان هدفنا هو دراسة الأبعاد إشكالية التعايش بين الفاعلين في مؤسسة التعليم العالي، لكن تبقى معالجة هذه الوضعية من شأن المسؤولين و أصحاب القرار في الكليتين، كما نحتاج بشكل عام إلى إعادة النظر في حوكمة الجامعة الجزائرية. هي وحدها تستطيع تحقيق الثقة و العدالة و الرضا بين الأطراف الفاعلة في الجامعة.



---

**ملاحظة:** لا يتم ذكر مجموعة من المعايير مع نسبها، لصغر هذه النسب و عدم تأثيرها على نتائج الدراسة.

## قائمة المراجع

1. ديل كارنيجي 2، الصفحة 6 من: How To Win Friends And Influence People By Dale Carnegie Copyright – 1936 / 1964 / 1981 (Revised Edition (Library of Congress Catalog Number – 17-19-20-18 ISBN – O-671-42517-X)
2. J.Beatty, « Druker l'éclaireur du présent : biographie intellectuelle du père du management », Village mondial, p 112
3. طارق عبد الرؤوف محمد عامر، تصور مفتوح لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع [www.aou.edu.jo/actionmag/research4/AR4/fourth.doc](http://www.aou.edu.jo/actionmag/research4/AR4/fourth.doc)
4. ثريا عبد الجواد، الأوضاع الراهنة للتعليم الجامعي، مجلة تطوير الجامعات العربية " تقويم الأداء و تحسين الجودة "، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر الجديدة سنة 2007، ص 75.
5. [www.Fr.wikipedia-org/wiki/symbiose](http://www.Fr.wikipedia-org/wiki/symbiose)
6. نوال السباعي، إشكالية التعايش بين الثابت و الخصوصيات [www.atida.org/makal.php?id=104](http://www.atida.org/makal.php?id=104)
7. علاء خطيب، إشكالية التعايش في المجتمعات الإسلامية [www.iraker.dk/index.php?option=com-content](http://www.iraker.dk/index.php?option=com-content)
8. [www.fr.wikipedia.org/wiki/Mgcorhize](http://www.fr.wikipedia.org/wiki/Mgcorhize)
9. نوال السباعي ، المرجع السابق.
10. J.Pierre Grnéne, « Comportement humains & management », Pearson Education, France, 2003, p 22.
11. Olivier Devillard, « La dynamique des équipes », Editions d'organisation, 2<sup>e</sup> édition, Paris, 2003, p 29
12. J.Pierre Grnéne, Idem, ,p22.

- 
13. يوسف حجيم الطائي، يوسف حجيم الطائي، إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، مؤسسة الأوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2008، الأردن، ص 25.
14. Nicole Aubert, « Management :aspects humains et organisationnel », Puf Fundamental Presses Universitaires de France, Paris 1991, p512
15. Chermerharn John, « Comportement humaine et organisation », Québec :Edition du renouveau Pédagogique, 2006, p 430
16. Olivier Zara, Le management de l'intelligence collective : vers une nouvelle gouvernance », M2 Edition, Paris, 2000, p 13.