

إشكالية التعايش بين الفاعلين في التعليم العالي الجزائري

بلبركاني أم خليفة ، طالبة دكتوراه

جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس

لبيق محم بشير،

جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس

Résumé

Cette étude tente de comprendre la symbiose entre les acteurs de l'université algérienne. Cette symbiose revêt un rôle crucial, car elle prédispose les comportements que les diplômés vont transposer dans leur profession. Or, l'université algérienne semble se limiter à l'aspect cognitif, négligeant une mission non moins importante, celle de la socialisation des comportements. Celle-ci a tant fait pour la performance du management nippon et se généralise de plus en plus à l'échelle mondiale. Même en restant à l'échelle individuelle de la formation, l'aspect conatif doit compléter le cognitif, car son influence sur l'efficacité dans les divers domaines professionnels est considérable.

Dans les deux facultés étudiées nous sommes arrivés à caractériser la réalité universitaire par des conflits concernant les objectifs. La comparaison visait à déterminer si les causes relèvent plus du contexte local ou si elles sont systématiquement liées aux institutions. Quelque soit le déterminant, la symbiose s'avère impossible sans unification de la vision stratégique. Tel est le facteur limitant devant orienter l'amélioration. Pour le reste, les conflits sont acceptables tant qu'ils n'affectent pas la stratégie.

Mots clés : apprentissage actif, économie du savoir, symbiose, Lernen durch Lehren, problem-based learning...

مقدمة

من لم يتساءل كيف ينجح الكثير من المثقفين المهاجرين الى الغرب، بينما لا ينجح إلا القليل منهم في بيئتهم الأصلية؟ تنتشر هذه الظاهرة في بلدان الجنوب، و أوروبا كذلك، عرفت لها كانت الولايات المتحدة تمتص أدمغتها مثلما نعاني منه اليوم. هل مرجع ذلك أساسا إلى عامل التمويل أم التكنولوجيا أم خلل في الموارد البشرية؟ إن أغلبية الدراسات العلمية تحدد العنصر البشري من شتى أوجهه. نجد مثلا تحديد عامل الوعي البشري في دراسات عن سبب قلة فاعلية الإعانات الأمريكية الموجهة لأوروبا في إطار مخطط مارشال (Plan Marshal)(Zorgbibe Charles*). نجد دراسات أخرى تركز على الكفاءة، لكن أي نوع من الكفاءة؟ وجدنا دراسة ميدانية تمت تحت رعاية مؤسسة Carnegie الشهيرة. تبين أنه حتى في الميادين التقنية، تساهم المهارات في العلاقات الإنسانية بحوالي 85 % في نجاح الفرد. أما العوامل الأخرى فلا تساهم إلا بقدر 15 %. تكررت نفس النتيجة في دراسات إضافية قام بها معهد كارنيجي للتكنولوجيا (Carnegie institute of Technologie)¹.

يتبين للملاحظ فرق شاسع بين نتيجة الدراسة و ممارستنا الخاصة بالتعامل في إطار العمل الجماعي. إن العمل الجماعي نوع من تبادل المهارات' و المعروف عند أهل الاقتصاد أن التبادل لا يستمر و ينمو إلا إذا عاد بالمنفعة على كافة الأطراف. هذا ما نعينه بالتعايش. فمعيار المنفعة المشتركة هو ما يميز أساسا علاقة التعايش عن نوعين من العلاقة:

- علاقة المؤاكلة (commensalisme) حيث يستفيد طرف واحد بلا ضرر يمس الطرف الآخر.
- علاقة التطفل حيث يستفيد طرف مع ضرر يمس الطرف الآخر.

نلاحظ أن مشكلة التعايش تسبب استنزاف الطاقات البشرية في مجتمعنا، فتتخفz الإنتاجية إلى حد كبير. و إلا كيف نفسر الفرق الجلي في إنتاجية العمل بين الجزائريين و ألك الصينيون الذين يعملون عندنا؟ ألا نراهم يعملون بأدوات بسيطة، في ظروف قاسية حتى ضن البعض أنهم سجناء؟ بل يمكن أن نعتبر أن تقضيل المقاول الجزائري لتقنيات الإنتاج الرأسمالية (capitalistiques) يرجع أساسا الى إنتاجية عمل ضعيفة لا تمكن احترام الآجال المفروضة. أريد من المشاريع الوطنية مثل الطريق شرق غرب أن تمتص البطالة المحلية، لكن نراها تشغل غيرنا ممن يحترمون آجال التنفيذ بجودة مقبولة.

لكن كيف يمكن معالجة المسألة، أليس بالتكوين أساسا؟ فلننظر إلى واقع التعليم العالي الجزائري. هل نجد لوحات خاصة بالاتصال بين الطلبة تغطيها رسائل على وريقات، كما نراه في كل مكان من جامعات أوروبا؟ هل نرى مشاريع جماعية حقيقية تجمع الطلبة من مختلف التخصصات؟ هل الطلبة و الأساتذة يتبادلون المعلومات بكثافة كما هو الحال في الغرب؟ هل نقيم ندوات و نقاش الأحداث التي تمسنا من قريب؟ بل نترك المجال لقنوات أجنبية، فتصنع رأينا عن بعضنا كما تشاء. ثم هناك أحداث تدل على قلة الوعي بأهمية التعايش بين أفراد الأسرة الجامعية. من البديهي أن أقل ما يقتضيه التعايش هو نبذ العنف. لكن الجامعة صارت تتميز بتكرار الإضرابات و التوقف عن الدراسة، أحيانا بلا إذن مسبق. ذهبت المواجهة إلى حد قتل أستاذ بجامعة مستغانم، و طالب يضرب أستاذة بجامعة سيدي بلعباس في 2008، نهيك عن العنف الذي يحدث باستمرار هنا وهناك. هذا ما يدفع الكثير إلى التصور بأن رد الفعل العنيف طبيعي، رغم أن هذا السلوك ظاهرة حديثة، لم يعرفها مجتمعنا. ثم إن مواجهة المشاكل بالعنف لم تعد صالحة، خصوصا لما يتبناها الجميع، فتتحول البيئة إلى جحيم.

هذا الواقع المتعلق بالتعايش، نادرا ما تهتم به الأبحاث حول الجامعة الجزائرية حيث أنها تكتفي غالبا بالجانب المعرفي. هذا النقص لفت انتباهنا للجانب السلوكي بين الفاعلين في التعليم العالي الجزائري.

فالسلك له دور خطير في تحسين الأداء المهني، و لا يمكن اكتساب المهارات السلوكية إلا بتغيير وضعيتنا التي تتميز بالتباعد بين المتعاملين من طلبة و أساتذة و إدارة جامعية. 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 النجاح " (2) Jack (Beatty,199).

ترتكز الدراسة على الأسئلة التالية:	• بماذا تتميز الجامعة حتى نضبط التعايش في إطارها؟
	• من هم الفاعلون في مؤسسة التعليم العالي؟
	• ما هي شروط التعايش بين الفاعلين؟
	• على أي مؤشرات نعتمد لنحكم إن كان التعايش حقيقيا أم غائبا؟

1. تحديد الفاعلين:

تعرف الجامعة بأنها: " مؤسسة علمية مستقلة تتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع. تقدم الجامعة برامج دراسية في تخصصات مختلفة تمنح بموجبها درجات علمية " (3) (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 " (4) (ثريا عبد الجواد، 2007). تضم الجامعة الجزائرية فاعلين، كل واحد مرتبط بالآخر كما يظهر على الجدول التالي:

الفاعلون	مهامهم
الأساتذة	إيصال المعلومة و توجيه البحث
نقابة الأساتذة	الدفاع عن حقوق الأستاذ
الطلبة	اكتساب المهارات المتعلقة بمهنتهم
التنظيمات الطلابية	التنشيط و الدفاع عن حقوق الطالب
الإدارة	توجيه و تنسيق و رقابة لتحقيق الأهداف

المشغل	التكوين الميداني و التشغيل
الدولة	سياسة التعليم و تمويله

تحديد الفاعلين في إطار الجامعة

2. شروط التعايش بين الفاعلين

ورد مفهوم التعايش عن Antonde Bary⁵ في 1879، و يعتبر أن التعايش هو الحياة باشتراك مختلف الكائنات. وجاء في القاموس الموسوعي⁶ 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 أرائه 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 للتعايش⁸:

يعني الحياة بتحويل السلبيات إلى إيجابيات.

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

يعرف أيضا د. عبد الرحمن التويجري⁹ 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 Piaget¹² 1947 أن التعايش يخضع لمدى تطور الهيكل المعرفي (Développement des structures cognitives).

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

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

• تحقيق المصلحة العامة.	على هذا الأساس يقتضي التعايش تحقيق أربعة شروط هي:
• تحقيق المصلحة الخاصة.	
• عدم إقصاء أي طرف.	
• التسيير الجيد للنزاعات.	

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 كفاءة 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.

3. واقع التعايش الجامعي

منهجية الدراسة:

انحصرت فترة الدراسة الميدانية بين 2008 و 2010. خصصنا المقابلة لبعض الاداريين و رؤساء التنظيمات الطلابية. قدمنا استمارة خاصة بالأساتذة و ثانية خاصة بالطلبة.

الاستمارة الخاصة بالطلبة:

المحاور	الغاية
الأسئلة الخاصة	التعرف على أهداف الطلبة، قصد فهم سلوكهم و معنوياتهم.
أسئلة حول المكتبة	أداء المكتبة الجامعية يعتبر محدد أساسي في بناء العلاقات انطلاقا من جودة النظام الذي توفره.
أسئلة حول تنظيمات الطلاب	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 تأثيرهم على التعايش.
علاقة الطالب بالإدارة	التعرف على التسهيلات أو الصعوبات التي يواجهها الطلبة مع الإدارة.

. الجدول 1 .

الاستمارة الخاصة بالأساتذة:

المحاور	الغاية
أسئلة حول نظرة الأستاذ للطلاب	من حيث قابلية و سلوك الطالب لاكتساب 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 2 .

الإحصائيات الخاصة بالدراسة:

يتحدد مجتمع الدراسة في الجدول التالي:

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

. الجدول 3 .

العينة المختارة: وزعنا الاستمارة على 60 أستاذ و 140 طالب من مجموع مجتمع الدراسة كالاتي: (30 أستاذ من كل كلية و 70 طالب من كل كلية).

نتائج الدراسة:

بينت نتائج الدراسة الميدانية أن الكليتان تتميزان بنص 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 وإن 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.
- عموما ثقافة الطلبة لا تدفع للبحث عن المعارف.
- نقص التجهيزات المادية للدعم العملي.
- تبنى التنظيمات الطلابية إستراتيجية تناقض أحيانا التكوين.
- انعزال التكوين عن المؤسسات الاقتصادية.
- تدهور العلاقة التي تربط الطلبة والأساتذة بالمكتبة الجامعية، خاصة في كلية علوم الاقتصاد و التسيير بجامعة الجيلالي ليايس.

مقارنة نظام المكتبة تجاه الطلبة بين الكليتين.

كلية علوم الاقتصاد و التسيير بجامعة الجيلالي ليايس	كلية علوم الاقتصاد و التسيير بجامعة أبو بكر بلقايد	
عدد الكتب 12500 بالعربية، و 5000 بالفرنسية	22000 بالعربية، و 16500 بالفرنسية.	
عدد الكتب للاعارة كتاب واحد لكل بطاقة	كتابان ببطاقة واحدة	
مدة الإعارة أسبوع	ثلاثة أيام	
ارجاع الكتاب لا يقبل ارجاعه قبل نهاية الأسبوع، و لو لا يلبي رغبة الطالب.	يمكن رده قبل نهاية المدة	
تمديد المدة لا يمكن تمديد المدة	يمكن تمديد المدة للاستفادة أكثر من الكتاب	

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.

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.Homans¹⁴ 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 المعبرة عن الرضا بسلوك الطلبة:

كلية ع إ ت ببلمسان	كلية ع إ ت ببلعباس	
72.47 %	62.31 %	رأي الطلبة حول سلوك زملائهم: سلوك لا يخدم التكوين العالي
73.33 %	60 %	رأي الأساتذة حول سلوك الطلبة: سلوك لا يخدم التكوين العالي

. الجدول 4 .

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 ببلمسان	كلية ع إ ت ببلمسان
الهدف	ينحصر في الحصول على الشهادة	61 %	37 %
	اكتساب المعرفة و الشهادة	17 %	44.78 %
تحفيز الأساتذة للطلاب	الأساتذة لا يحفزون الطلبة	21.43 %	18.75 %

اتصال الأساتذة بالطلاب	الأقلية من الأساتذة يحسنون التواصل	73.53 %	74.29 %
	الصعوبة في التواصل	13.24 %	5.71 %
منهجية التدريس	لا ترضي إلا الأقلية	69.57 %	65.71 %

. الجدول 5 .

تفسير النسب: يظهر أن أغلبية طلبة تلمسان تهتم أساسا بالشهادة على خلاف طلبة سيدي بلعباس. هل يعني هذا أن المجموعة الثانية أكثر وعي؟ ليس حتما، فيمكن أن يرجع سبب الفرق إلى اعتماد طلبة تلمسان على أنفسهم لاكتساب المعرفة.

تحفيز الأساتذة للطلاب يبدو ايجابيا في الجامعتين. أغلب الدراسات بينت أهمية التحفيز في التأثير على سلوك الفرد.

اتصال الأساتذة بالطلاب: النتائج تبين أن طلبة الجامعتين غير راضين من هذا الجانب. يحتاج هذا لملاحظة أدق لتحديد سبب غياب الرضا.

منهجية التدريس: أغلبية الطلبة في الجامعتين يرون أن منهجية التدريس غير مرضية. يبين النقاش أنهم بحاجة إلى تطبيق ميداني ملموس.

تبين نسب الجدول التالي رأي الأساتذة المتعلق بسلوك الطلبة:

كلية ع إ ت بلمسان	كلية ع إ بيسيدي بلعباس		
90 %	93.34 %	الطلبة لا يقبلون على التعلم	
35.71 %	43.33 %	تغيير الأساتذة	لسلوك الطلبة
57.14 %	56.67 %	محاولتهم باءت بالفشل	
7.14 %	-	تغير طفيف لم يحاولوا	

. الجدول 6 .

يظهر أن أغلبية أساتذة الجامعتين يرون أن الطلبة لا يقبلون على التعلم، و أنهم لم يحصلوا الا على تغير طفيف بعد محاولة تحسين سلوك الطلبة.

الجدول التالي يبين رأي الأساتذة في ما يخص العلاقة مع الادارة :

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

. الجدول 7 .

يتبين أن ما يقرب من ثلث أساتذة تلمسان يطلبون المزيد من المرونة في القرارات المركزية، أما في بلعباس فلا يبالى بهذا إلا نسبة 10 % . أما في ما يتعلق بطول الإجراءات التنظيمية، فلا نستطيع أن نجزم إن كانت النتيجة تعبر عن اختلاف في طموح الأساتذة أم عن اختلاف في الإجراءات التنظيمية. الأمر يحتاج نقاش و ملاحظة ميدانية.

رأي الطلبة المتعلق بالتنظيمات الطلابية:

رأي الطلبة	كلية ع إ ت بتلمسان	كلية ع إ ت بسيدي 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 8 .

يتبين أن معظم الطلبة ليس لديهم صورة واضحة عن نشاطات التنظيمات الطلابية و القليل فقط راضي عن أداء التنظيمات. أما الأغلبية فكأنها لا تهتم بالموضوع.

يحاول الجدول التالي فهم وعي الطلبة الخاص بأولويات التنظيمات الطلابية:

رأي الطلبة	كلية ع إ ت بتلمسان	كلية ع إ ت بسيدي بلعباس
الأولوية 1: معالجة المشاكل العملية.	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 9 .

خاتمة

تبين أن التنظيمات الطلابية تكتفي بالدفاع عن حقوق لا تساهم بقرب في تحسين تكوينهم. أردنا أن نعرف إن كان السبب يعود إلى فقدان حلقة الاتصال بين كل الفاعلين. فتبين لنا أن العلاقات بين الفاعلين في الكليتين لا تخدم المصلحة العامة المتمثلة في جودة التكوين العالي. رغم أن التنظيمات الطلابية تستمد سلطتها من الطلاب، نجد أغليبيتهم لا يدرون عنها شيئاً. لذا صار من الضروري تطوير العملية الاتصالية بينهم ليكونوا نقطة وصل مع بقية الفاعلين في الجامعة. تبين الإحصائيات العالمية أن التعليم العالي صار مركز الاهتمامات في جل البلدان المتقدمة. ذلك لأنها ترى أن هذا الاهتمام يمنح مكانة مشرفة في إطار ما يسمى باقتصاد المعرفة. يكون اقتصاد المعرفة المرحلة الاقتصادية الجديدة منذ التسعينات. نلاحظ أن العولمة لا زالت تبخس قيمة العمل العضلي و تعزز الربح الناتج عن الأفكار، حيث أنها صارت تجد منافذ عالمية واسعة. من الملفت للانتباه أن تكلفة بيع الفكرة لا تتغير سواء بعناها للعشرات أم لآلاف. من هنا يصبح هامش الربح شاسع في الحالة الثانية.

لذلك صارت المؤسسة ترتكز أساساً على الهندسة المعرفية (ingénierie des connaissances) بدلاً من المفهوم التقليدي للعمل. إن تطبيق المعايير IAS/IFRS يؤدي إلى مراجعة كل القواعد الاقتصادية، بحيث يحسب عنصر المهارة ضمن التوقيف غير الجسمي (immobilisation incorporelle) في نفس المستوى، مقارنة بالتوقيف المادي. لكن كيف يمكن تحسين التكوين في مجال العلاقات ؟ هناك أبحاث تتادي بالذكاء الجماعي الذي يحقق تنمية العنصر البشري و يرفع من أداء المؤسسات، و الجامعة هي الأولى بتطبيق الذكاء الجماعي. لكن لابد من معرفة كيف يمكن تجهيز الذكاء الجماعي و معارف كل الأطراف المشاركة.

في مجال التكوين، يؤكد الأخصائيون أن مواجهة العولمة تقتضي الانتقال من نمط المحاضرة التقليدية إلى مناهج بنائية (méthodes constructivistes)، حيث يساهم أفواج الطلبة فعليا في تكوينهم. هناك منهجية من هذا النوع تطبق في ألمانيا باسم (Lernen durch Lehren) (Manfred Spitzer:)
Lernen: Gehirnforschung und die Schule des Lebens. Munich ; Heidelberg :

(Elsevier, Spektrum, Akad. Verl.2007). نجد أيضا منهجية التعليم بحل المشكلات (problem-based learning, PBL) . يكون الطلبة أفواجا تعمل لحل مشكلة يطرحها الأستاذ. ثم ينطلق الطلبة في البحث عن كل معرفة عملية تساهم في الحل. يتمثل العمل الجماعي في شرح مختلف الظواهر المتعلقة بالمشكلة قصد إيجاد الحل بمحاولات و نقاشات متكررة . أما الأستاذ فعليه أن يلعب دور المرشد، حيث يستجيب لأسئلة الطلبة بدلا من جرهم ورائه. طورت هذه الطريقة في جامعة McMaster بهملتون في الأونتاريو. هناك شتى الطرق في هذا المجال وما يهمنا أكثر، هو ترويض الطلبة و الأساتذة على العمل الجماعي، و من هنا تحسين علاقة التعايش بينهم.

المراجع

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

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.

www.Fr.wikipedia-org/wiki/symbiose

نوال السباعي، إشكالية التعايش بين الثابت و الخصوصيات

www.atida.org/makal.php?id=104

علاء خطيب، إشكالية التعايش في المجتمعات الإسلامية

www.iraker.dk/index.php?option=com-content

www.fr.wikipedia.org/wiki/Mgcorhize

نوال السباعي ، المرجع السابق.

J.Pierre Grnéne, « Comportement humains & management », Pearson Education, France, 2003, p 22.

Olivier Devillard, « La dynamique des équipes », Editions d'organisation, 2e édition, Paris, 2003, p 29

J.Pierre Grnéne, Idem, ,p22.

يوسف حجيم الطائي، يوسف حجيم الطائي، إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، مؤسسة الأوراق

للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2008، الأردن، ص 25.

Nicole Aubert, « Management :aspects humains et organisationnel », Puf Fondamental Presses Universitaires de France, Paris 1991, p512

Chermerharn John, « Comportement humaine et organisation », Québec :Edition du renouveau Pédagogique, 2006, p 430

Olivier Zara, Le management de l'intelligence collective : vers une nouvelle gouvernance », M2 Edition, Paris, 2000, p 13.

Zorgbibe Charles, Textes de politique internationale depuis 1945, Paris, PUF, 1985.