اتجاهات أعضاء الهيئة التَّدريسيّة في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD

أ.د. منذر بوبو* د. نورا محمود** اريج عباس***

(الإيداع: 15 شباط 2026، القبول: 27 نيسان 2026)

الملخّص:

هَدفَ البحثُ تعرّف اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD، حيث تكونت عينة البحث من (80) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي التربية والعلوم في جامعة اللاذقية، حيث طُبقت عليهم استبانة مكونة من ثلاثة محاور رئيسية وهي:(محور اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو فلسفة وأهداف نظام LMD، اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو البعد التنظيمي والتعليمي لنظام LMD، الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية)، كل محور يشتمل على عدد من البنود، كما استخدم البحث المنهج الوصفي، وكشفت النتائج أن اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD جاءت إيجابية بشكل عام، ولا سيما في محوري فلسفة وأهداف نظام LMD، والبعد التنظيمي والتعليمي لنظام LMD، كما أظهرت النتائج وجود صعوبات مرتفعة تعيق تطبيق نظام LMD، تمثلت بشكل أساسي في نقص التمويل، وضعف البنية التحتية المادية والتقنية، ونقص تدريب الكوادر الأكاديمية والإدارية. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائياً في اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو تطبيق نظام LMD تبعاً لمتغيرات نوع الكلية، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، كما أظهرت وجود فروق دالة احصائياً تبعاً لمتغير بلد الحصول على الشهادة، وجاءت الفروق لصالح الحاصلين على شهاداتهم من الجامعات السورية، لاسيما في محور فلسفة وأهداف نظام .LMD

الكلمات المفتاحية: فلسفة وأهداف نظام LMD، البعد التنظيمي والتعليمي لنظام LMD، صعوبات تطبيق نظام LMD.

* الأستاذ الدكتور في قسم القياس والتقويم –كلية التربية في جامعة اللاذقية– سورية.

** المدرّس في قسم المناهج وطرائق التدريس – كلية التربية في جامعة اللاذقية – سورية.

*** طالبة دكتوراه في قسم أصول التربية – كلية التربية في جامعة اللاذقية – سورية.

Faculty members' attitudes towards implementing the LMD system at Latakia University

Prof.Dr. Mounzer Boubou* **Dr. Noura Mahmoud**** **Areege Abbas*****

(Received: 15 February 2026, Accepted: 27 April 2026)

Abstract:

The research aimed to identify the attitudes of faculty members at Latakia University towards the application of the LMD system. The research sample consisted of (80) faculty members from the Faculties of Education and Science at Latakia University. A questionnaire consisting of three main axes was applied to them: (Faculty members' attitudes towards the philosophy and objectives of the LMD system, Faculty members' attitudes towards the organizational and educational dimension of the LMD system, and the difficulties that may be encountered in applying the LMD system from the point of view of faculty members). Each axis included a number of items. The research also used the descriptive method. The results revealed that the attitudes of faculty members at Latakia University towards the application of the LMD system were generally positive, especially in the two axes of the philosophy and objectives of the LMD system, and the organizational and educational dimension of the LMD system. The results also showed the existence of high difficulties that hinder the application of the LMD system, mainly represented by the lack of funding, weak physical and technical infrastructure, and the lack of training for academic and administrative staff. The results showed no statistically significant differences in faculty members' attitudes towards the application of the LMD system according to the variables of college type, number of years of experience, and academic rank. There were also statistically significant differences according to the variable of the country of obtaining the degree, and the differences were in favor of those who obtained their degrees from Syrian universities, especially in the axis of the philosophy and objectives of the LMD system.

Keywords: The philosophy and objectives of the LMD system, the organizational and educational dimensions of the LMD system, and the difficulties of implementing the LMD system

*Professor in The Measurement and Evaluation Department, Faculty of Education at Latakia university, Syria.

**Doctor in The Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education at Latakia university, Syria.

***Areege Abbas, PhD Student in The Department of Foundations of Education, Faculty of Education at Latakia University / Syria.

المقدّمة:

يُعدّ التعليم العالي الركيزة الأساسية لبناء مجتمعات المعرفة، مما يفرض عليه ضرورة التكيف مع المتغيرات العالمية المتسارعة. وفي ظل العولمة وتحديات سوق العمل والتحول الرقمي، برزت الحاجة إلى إصلاحات هيكلية تضمن جودة المخرجات الجامعية ومرونتها والاعتراف الدولي. ومن هذا المنطلق برز نظام LMD (الليسانس، ماستر، دكتوراه) كإطار أكاديمي عالمي يهدف إلى توحيد مسارات التعليم العالي وتسهيل الاعتراف المتبادل بالشهادات، مما يعزز من حرية تنقل الطلاب وأعضاء الهيئة التَّدريسيّة، حيث يعتمد نظام LMD على ثلاثة مستويات من الدراسة: الليسانس (درجة البكالوريوس، 3 سنوات)، والماجستير (درجة الماجستير، سنتين)، والدكتوراه (درجة الدكتوراه، 3 سنوات)، مما يعزز الشفافية والاعتراف بالمؤهلات في سوق العمل الدولي (HIMRI ،2024). وبناءً عليه أعتمد نظام LMD عالمياً كمشروع سياسي استراتيجي في مجال التعليم بهدف تفعيل النمو الاقتصادي لمواجهة النمو التكنولوجي وخلق انسجام وتناسق في نظام التعليم العالي، ذلك بفضل إعداد هذا النظام لمشروع الجامعة بما يضمن المشكلات المحلية والعالمية على المستوى الاقتصادي والعلمي والاجتماعي (Charlier, & Autres، 2019، 8)) حيث تبنت العديد من الدول العربية والأجنبية هذا النظام كإطار إصلاحي شامل للابتعاد عن النمط التقليدي للتعليم الجامعي، ساعية لتحقيق أهداف جوهرية. أبرزها: تعزيز مرونة المسارات التعليمية للطالب، وتيسير عملية انتقال الطلاب بين المؤسسات الجامعية، وتحسين المواءمة بين التكوين الأكاديمي واحتياجات التنمية وسوق العمل. (يوسف، 2024). وفي سياق الإصلاح الأكاديمي للتعليم العالي في سورية، أصبحت جامعة اللاذقية معنية بتطبيق وتقييم مدى التوافق مع هذا النمط الحديث من التنظيم الدراسي. حيث إن نجاح أي إصلاح تعليمي، مهما كانت أسسه النظرية متينة لا يتحقق إلا من خلال تقبل وتفاعل العنصر البشري الذي يقع على عاتقه التنفيذ المباشر، حيث يعدّ عضو الهيئة التدريسية هو حجر الزاوية في العملية التعليمية، فهو ليس مجرد ناقل للمعلومة، بل هو مصمم للمحتوى، ومطور الطرائق التعليمية، ومقيم لأداء الطلاب (كركوش،2012، ص124). لذلك فإن دراسة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD هي المدخل الأساسي لتقييم مدى جاهزية الجامعة للتحوّل، والكشف عن المقاومة المحتملة للتغيير، وتحديد الفجوات المعرفية والتدريبية التي يجب معالجتها.

مشكلة البحث:

شهدت منظومات التعليم العالي العالمية تحولاً جذرياً نحو نموذج LMD بهدف تعزيز جودة المخرجات وتسهيل التنقل الأكاديمي للطلبة، وتحقيق الاعتراف الدولي بالشهادات الجامعية. هذا التحول، القائم على نظام الوحدات والنقاط، يمثل استجابة استراتيجية لمتطلبات عولمة التعليم ومواءمة التخصصات مع احتياجات سوق العمل المتغيرة (يوسف،2024، ص 581).لكن يلاحظ أن نظام التعليم العالي في سورية غير متطابق مع الأنظمة التعليمية في الدول الأوروبية ودول المغرب العربي والجزائر، مما يشكل عائقاً أمام انتقال الطلاب والأساتذة بالاعتراف بشهاداتهم في هذه الدول، فإنهم يواجهون صعوبات في تعديل شهاداتهم الجامعية سواء لأغراض الدراسة أم العمل في هذه الدول. إضافة إلى ضعف قدرة برامج التعليم الجامعي في تحقيق الجودة على المستوى المطلوب، ذلك بسبب الحرب وما رافقها من هجرة للكثير من الخبرات خارج سورية، وارتفاع أعداد الطلاب في الجامعة مقابل انخفاض عدد الأساتذة، وانخفاض المستوى المعيشي للكادر الإداري والأكاديمي الذي يعمل في منظومة التعليم، وعدم التطابق بين جانبي التعليم النظري والواقع المجتمعي. وفي ظل الاستعدادات الجارية لتطبيق هذا النظام في جامعة اللاذقية، تبرز الحاجة إلى تقييم استباقي لاتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية، كونهم حجر الزاوية في إنجاح الإصلاح على أرض الواقع. فبينما يعتمد النظام التعليم العالي في الجامعات السورية على سنوات دراسية ثابتة ومقررات نظرية محددة مسبقاً، يركز نظام LMD على نظام الوحدات التعليمية المعتمدة (Credits)، التي تمنح الطلاب مرونة أكبر في اختيار مساراتهم وتسهل عليهم الانتقال بين المسارات التعليمية و بين الجامعات. كما أن نظام التعليم الجامعي في سورية

يعاني من فجوة بين مخرجاته و سوق العمل، بينما يسعى نظام LMD إلى سد هذه الفجوة من خلال مساراته المهنية وتركيزه على اكتساب المهارات والكفاءات العملية. فالنظام يتطلب تحولاً عميقاً لا يقتصر على الهياكل الإدارية، بل يمتد إلى فلسفة وأهداف التعليم وإلى الأبعاد التنظيمية والتعليمية، بما في ذلك أساليب التدريس والتقويم القائمة على الكفاءات. كما إن معرفة التوجهات الحالية لأعضاء الهيئة التدريسية يمثل إبداع في التخطيط، إذ إن أي رفض أو تردد من قبلهم قد يعيق عملية تطبيقه مستقبلاً، ويحول دون تحقيق أهداف الجودة الأكاديمية المرجوة، ومن هنا تنشأ الحاجة الماسة لهذا البحث للكشف عن اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو تطبيق نظام LMD ومعرفة أهدافه وإيجابياته، والكشف عن الصعوبات المحتملة التي يتوقعها أعضاء الهيئة التدريسية قبل الشروع في التطبيق، وبناءً على ما سبق تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس التالي:

ما اتجاهات أعضاء الهيئة التَّدريسيّة في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD؟

أهميّة البحث: تقسم إلى:

الأهمية النظرية:

– تعرّف فلسفة وأهداف نظام LMD وإيجابياته والصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيقه في جامعة اللاذقية.

– تسليط الضوء على رأي أعضاء الهيئة التدريسية لمعرفة مواقفهم الإيجابية والسلبية تجاه تطبيق النظام وتأثيرها على تطبيقه.

الأهمية التطبيقية:

– قد يفيد البحث في بناء المسارات الأكاديمية التي تسهم في تطوير المناهج الدراسية وأساليب التدريس بما يتناسب مع فلسفة LMD ومتطلبات التعليم الحديث.

– تمكين جامعة اللاذقية من التكيف مع المعايير الدولية عبر معرفة المواقف الحقيقية لأعضاء الهيئة التدريسية اتجاه تطبيق LMD، وتسهيل الاعتراف بالشهادات والتقييم الأكاديمي الدولي.

–توجيه أنظار القائمين في وزارة التعليم العالي على وضع المراسيم وسن القوانين المناسبة لتطبيق .LMD

أهداف البحث: يهدف البحثُ الحاليّ تعرّف:

– اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو فلسفة وأهداف نظام LMD في جامعة اللاذقية.

– تعرّف اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو البعد التنظيمي والتعليمي لنظام LMD في جامعة اللاذقية.

– الكشف عن الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD في جامعة اللاذقية.

– الكشف عن الفروق حول اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسيّة في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD تبعاً للمتغيرات الآتية: (الكلية، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، بلد الحصول على الشهادة).

أسئلةُ البحثِ:

– ما اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو فلسفة وأهداف نظام LMD في جامعة اللاذقية؟

– ما اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو البعد التنظيمي والتعليمي لنظام LMD في جامعة اللاذقية؟

– ما الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD في جامعة اللاذقية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

– ما الفروق حول اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسيّة في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD تبعاً للمتغيرات الآتية: (الكلية، عدد سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، بلد الحصول على الشهادة)؟

فرضيات البحث: تم اختبار الفرضيات عند مستوى دلالة (0.05):

– لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو تطبيق نظام LMD ومحاورها تبعاً لمتغير نوع الكلية (نظرية / علمية).

– لا يوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو تطبيق نظام LMD ومحاورها تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

– لا يوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو تطبيق نظام LMD ومحاورها تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

– لا يوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو تطبيق نظام LMD ومحاورها تبعاً لمتغير بلد الحصول على الشهادة.

حدود البحث:

- **الحدود الزمانية:** تم إنجاز البحث خلال العام الدراسي (2025– بداية 2026).
- **الحدود المكانية:** طبق البحث في كليتي التربية والعلوم في جامعة اللاذقية.
- **الحدود البشرية:** عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي التربية والعلوم في جامعة اللاذقية.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث على دراسة اتجاهات أعضاء الهيئة التَّدريسيّة في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD، من حيث اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو فلسفة وأهداف نظام LMD، اتجاهاتهم نحو البعد التنظيمي والتعليمي لنظام LMD، الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD في جامعة اللاذقية من وجهة نظرهم.

متغيرات البحث التصنيفية: الكلية، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، بلد الحصول على الشهادة.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

- **الاتجاهات (اصطلاحاً):**"مجموعة من استجابات الأشخاص التي تتسم إما رفضاً أو قبولاً اتجاه قضية أو موضوع ما فيه نوع من الجدل، إذ تعد الاتجاهات تعبيراً عن موقفاً أو اعتقاداً ما" (علي، 2018، ص39). **وتعرفه الباحثة (إجرائياً):** انطباع الاستجابة الذي يكونه عضو هيئة التدريس نحو تطبيق نظام LMD في جامعة اللاذقية. وهو الدرجة التي يحصل عليها عضو الهيئة التدريسية على استبانة تطبيق اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو تطبيق نظام .LMD
- **نظام LMD (اصطلاحاً)**": هو نظام تعليمي مستوحى من السياسات التعليمية للدول الأنجلو ساكسونية ويحتوي على ثلاث شهادات (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، ويهدف تنظيم المسار الدراسي إلى ثلاث مراحل أساسية، وتعمل به مجموعة من الدول مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، كندا، انجلترا، فرنسا، بلجيكا، روسيا، الصين، اليابان، تركيا، تونس، والمغرب وعدد من الدول الإفريقية) (عمار، 2015، 40) & (نصراوي، 2012، 10)). **وتعرفه الباحثة(إجرائياً):** نظام أكاديمي مرن يقوم على تقسيم المناهج إلى وحدات تعليمية مستقلة تُمنح عليها أرصدة دراسية، مما يتيح للطالب بناء مساره التعليمي وتسهيل التقييم والاعتراف بشهادته، ويقاس من خلال اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو تطبيقه في جامعة اللاذقية

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض الدراسات السابقة التي ذات الصلة بموضوع البحث، مرتبة من الأقدم إلى الأحدث كالآتي:

الدراسات المحلية:

دراسة ديب، عبد الله عمر (2024): في سورية بعنوان: "تصور مقترح لمواجهة بعض مشكلات التعليم الجامعي في سورية في ظل الأزمات المعاصرة" هدفت الدراسة إلى الوقوف على ملامح نظام التعليم الجامعي في سورية، وتعرّف مشكلات التعليم الجامعي في سورية في ظل الأزمات المعاصرة، وتحديد سبل مواجهة مشكلات التعليم الجامعي (أزمة الحرب، جائحة كورونا) في سورية، ووضع التصور المقترح من خلاله يمكن التغلب على المشكلات التي تعوق نظام التعليم الجامعي عن تحقيق أهدافه. استخدم المنهج الوصفي، وتم استخدام استبانة مكونة من (75) بنداً، كما تكون مجتمع البحث من (225) عضو هيئة تدريسية في جامعة حماة، بينما تكونت العينة من (148) عضو هيئة تدريسية. أظهرت النتائج أن مشكلات

التعليم الجامعي في سورية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية جاءت مرتفعة، وأن سبل مواجهة المشكلات في ظل الأزمات المعاصرة من وجهة نظرهم جاءت بدرجة منخفضة، كما أن هناك لا يوجد فروق حول استبانة مشكلات التعليم الجامعي في سورية وسبل مواجهتها تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

الدراسات العربية:

- **دراسة كركوش، فتيحة (2012): في الجزائر بعنوان:" اتجاهات الأساتذة نحو نظام LMD. دراسة ميدانية بجامعة البليدة"** هدفت الدراسة إلى تبيان اتجاهات الأساتذة في جامعة سعد دحلب بالبليدة نحو تطبيق LMD. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وتم إعداد استبيان حيث احتوى على مجموعة من الأسئلة عددها (15) سؤال. كما تكونت عينة البحث من (80) أستاذ. أظهرت نتائج البحث أن معظم الأساتذة لم يبدوا دافعية كبيرة تجاه هذا النظام الجديد بسبب عدم تكوينهم ومعرفتهم الجيدة بكيفية تطبيقيه وكذلك لقلة توفير الآليات المختلفة من تجهيزات بيداغوجية وعلمية وبشرية وهيكلية وإعلامية لإنجاح هذا المشروع.
- **دراسة نذيرة، اليزيد (2015): في الجزائر بعنوان: " صعوبات تطبيق نظام LMD حسب تصورات الأساتذة الجامعيين في الجامعة الجزائرية. دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي"** هدفت الدراسة إلى تعرّف أهم الصعوبات التي تواجه تطبيق هذا النظام حسب تصوّر الأستاذ الجامعي في ضوء المتغيرات التالية: الهياكل والتجهيزات، البرامج، التأطير، التسيير والتمويل. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتم إعداد استمارة تتكون من (31) سؤالاً مغلقاً وسؤالاً واحداً مفتوحاً، وكذلك المقابلة والملاحظة. كما تكونت العينة من (100) أستاذ مدرّس وفق نظام LMD. و (14) رئيس قسم وفق نظام LMD بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك صعوبات تعرقل الإجراءات التطبيقية لنظام LMD على كل المستويات الأربعة.
- **دراسة نجيب – أحمد (2018): في الجزائر بعنوان: " قياس الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في النظام LMD دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة"** هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل نظام LMD، حيث اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة من الأساتذة قوامها (60) أستاذاً، وتم تطبيق استبيان من إعداد الباحث. حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط الفعالية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل نظام LMD من وجهة نظر الأساتذة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين استجابات الذكور والإناث في الفاعلية التنظيمية لجامعة الجلفة في ظل نظام .LMD
- **دراسة (يوسف،2024): في مصر بعنوان: " اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق نظام LMD "ليسانس، ماستر، دكتوراه" الجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول".** هدفت الدراسة إلى تعرّف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق نظام LMD "ليسانس، ماستر، دكتوراه" بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لجمع وتحليل البيانات، وتم بناء أداة استبانة، أما عينة البحث فقد تكونت من (397) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق نظام LMD بالجامعات المصرية كانت إيجابية، كما أن نظام LMD يعد بمثابة تغيير تنظيمي، يسعى إلى انسجام الجامعة مع سوق العمل ومعالجة مختلف الاختلالات التي يعاني منها النظام الجامعي من حيث المضامين والأهداف التي لم تطبق متطلبات المجتمع وسوق العمل والاقتصاد.
- **دراسة أخيلية، هدى (2024): في الجزائر بعنوان: "التركيز على الطالب في فصل الكتابة بعد إصلاح نظام LMD لمدة عقدين"** هدفت الدراسة إلى تعرّف مدى تمحور دروس تقنيات الكتابة في أقسام اللغة الإنجليزية في الجامعة الجزائرية على دور الطالب في العملية التعليمية ومدى استقلاليته بعد عشرين عاماً من اعتماد نظام LMD. اعتمدت الباحثة

المنهج الوصفي التحليلي، كما تم بناء استبانة لجمع البيانات وتحليلها. أما عينة البحث فقد تكونت من (74) طالباً من السنة الثالثة بقسم اللغة الإنجليزية بجامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 1. أظهرت النتائج أن الأستاذ لا يزال مهيمناً على مجريات العملية التعليمية في القسم وأن الطلاب يعانون من أجل تحسين تفكيرهم النقدي ومهاراتهم البحثية التي تعد اللبنات الأساسية استقلالية المتعلم. كما أظهرت بأن الجامعات الجزائرية بحاجة إلى الاستثمار بشكل أعمل في توفير مصادر التعلم والتعليم في الجامعات خاصة لتسهيل الإتصال بشبكة الإنترنت وتوفير مساحات عمل ملائمة.

الدراسات الأجنبية:

- **دراسة سيلفيان، هونمونو(2016): في إفريقيا بعنوان: " نظام ثلاثة وخمسة وثمانية (ليسانس، ماستر، دكتوراه): إصلاح أساسي ومتطلبات لجامعة أبوي كالآتي، بنين (غرب أفريقيا)".**

"The Three–Five–Eight (Bachelor, Master, Doctorate) System: An Essential and Demanding Reform for the University of Abomey–Calavi, Benin (West Africa)"

هدفت الدراسة إلى إظهار أن تطبيق نظام LMD أمر حتمي لجامعة أبومي –كالافي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لجمع وتحليل البيانات، وتم بناء أداة استبانة، مقابلة. وتم إجراء هذا البحث على عينة من (690) فردًا تم اختيارهم بطريقة عشوائية وهادفة. وتوصلت الدراسة إلى أن الطلاب لم يتلقوا معلومات حول الإمكانية التي يوفرها نظام التعليم العالي (LMD) لإكمال تعليمهم في المؤسسة نفسها أو في مؤسسة أخرى من خلال مبدأ التنقل. وأفاد 59.82% من الطلاب الذين شملهم الاستطلاع حول مسألة استثمار المعرفة من خلال الاعتمادات التعليمية القابلة للتحويل والرسملة، بأنهم لا يملكون معلومات حول هذا المبدأ الحيوي لإصلاح نظام التعليم العالي.

- **دراسة أوسيني، هاميسو (2021) في النيجر بعنوان:"تدريس اللغة الانجليزية في سياقات تطبيق نظام LMD. لمحة عن ممارسات التدريس والتقييم"**

"English Language Teaching in Contexts of LMD Implementation: A Glance at Teaching and Assessment Practices"

هدفت الدراسة إلى فحص الممارسات التربوية السائدة والتغييرات التي أحدثها النظام الجديد حيث تم الاعتماد على منهجية دراسة الحالة النوعية وإطار نظري مستمد من ستين هاوس (1967–1975) لجمع بيانات الملاحظة الوصفية والمقابلات والوثائق وتحليها موضوعياً. وكشفت النتائج عن غلبة أسلوب المحاضرة من خلال الإملاء وممارسات التقييم التجميعي. و تتعارض هذه الممارسات مع مبادئ نظام LMD. وقد فسر ذلك على أنه مقاومة من جانب المعلمين لاستخدام أساليب التدريس والتقييم الجديدة التي يفضلها النهج الاجتماعي البنائي والنهج المتمحور حول الطالب الذي قدمه نظامLMD.

- **دراسة إنتيبي (2023): في الكونغو بعنوان:" License Master Doctorate (LMD) System Strategic Implementation and It's Influence on Academic Performance in Democratic Republic of Congo: A Literature Review"**هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير الموارد على الأداء الأكاديمي في الجامعات العامة في جمهورية الكونغو، التأكد من تأثير الهيكل على الأداء الأكاديمي في الجامعات العامة. خلصت الدراسة إلى أن تطبيق نظام LMD أدى إلى تحسين الأداء الأكاديمي بشكل ملحوظ.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة وجود تركيز واضح على دراسة نظام LMD في الدول التي باشرت تطبيقه فعلياً، ولاسيما في الجزائر وبعض الدول العربية، حيث تناولت هذه الدراسات اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو النظام، والصعوبات التنظيمية

والتعليمية التي رافقت تطبيقه، كما في دراسات (كركوش، 2012) و (اليزيد، 2015). كما اتجهت بعض الدراسات إلى تحليل أبعاد الفعالية التنظيمية وجودة التعليم في ظل هذا النظام، مثل دراسة (نجيب، أحمد،2018) ودراسة (أخليلية، 2024). في المقابل تبرز الدراسات المحلية كدراسة (ديب،2024) أن واقع التعليم الجامعي في سورية والتحديات التي يواجهها، حيث أظهرت نتائجها ارتفاع مستوى المشكلات مقابل ضعف سبل معالجتها، الأمر الذي يشير إلى حاجة ملحة لتبني أنظمة تعليمية حديثة تسهم في تطوير البنية التعليمية وتحسين مخرجاتها، وهو ما يعزز من أهمية دراسة نظام LMD كأحد النماذج الإصلاحية المقترحة. أما من حيث المنهجية تشابهت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، في حين اختلفت من حيث طبيعة العينة، إذ ركزت على أعضاء الهيئة التدريسية في بيئة لم يطبق فيها النظام بعد، بخلاف الدراسات الأخرى التي تناولت عينات من جامعة مطبقة للنظام.

أما من حيث النتائج، فقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في إظهار اتجاهات إيجابية نحو نظام LMD من حيث أهدافه وفلسفته، كما اتفقت معها في الكشف عن وجود معوقات محتملة، في حين انسجمت مع نتائج الدراسة المحلية في إبراز حجم التحديات التي تواجه التعليم الجامعي، مما يعزز من ضرورة تبني إصلاحات تعليمية مدروسة. أما مايميز الدراسة الحالية بكونها من الدراسات القليلة التي تناولت نظام LMD في السياق التعليم العالي السوري قبل تطبيقه، وربطت بين الاتجاهات الأكاديمية وإمكانية تبني النظام، مما يمنحها قيمة علمية وتطبيقية في دعم توجهات إصلاح التعليم العالي.

الإطار النظري:

مفهوم الاتجاه: عرفه الشافعي وآخرون (2014، ص3): بأنه مجموعة من الأفكار والتصورات والمشاعر التي يحملها الأفراد بدرجات مختلفة ليستجيبوا للمواقف التي تعترضهم، وفقاً لما يتوقعه الأفراد من منافع مادية أو معنوية نيرة تلك الاستجابات. كما عرفه مسلم (2022، ص10): بأنه الموقف الذي يتخذه الفرد بالقبول أو التحييد او المعارضة تجاه مواضيع أو مواقف معينة أو إجراءات عادة مختلف نحوها استجابات الأشخاص لكونها جدلية تتباين نحوها وجهات النظر.

خصائص الاتجاهات: كما ذكرها (عبد علي،2025، ص 528) وهي:

- الاتجاهات متعلمة ومكتسبة قابلة للتطوير والتعديل.
- الاتجاهات تكون متدرجة من الإيجابية إلى السلبية.
- تتنوع وتتعدد الاتجاهات حسب المتغيرات والمؤثرات المرتبطة بها.
- تتكون الاتجاهات من مكونات رئيسية (معرفية، سلوكية، وعاطفية).
- الاتجاهات تكون قابلة للقياس والتقويم.
- تعمل الاتجاهات على توجيه سلوك الأفراد والجماعات في كثير من الأحيان.
- تكون الاتجاهات مرتبطة بقيم وعادات وثقافة المجتمع وتختلف من بيئة إلى أخرى.

مفهوم نظام LMD (ليسانس، ماستر، دكتوراه): هو نظام تعليمي جديد خضع لنظام اقتصاد السوق لنظام العولمة، يتشكل من ثلاث شهادات يتكون كل طور من وحدات تعليمية متنوعة على فصول وهي كالتالي كما ذكرها (علية، محفوظ، 2014، ص6-7):

1- الليسانس: بكالوريا + 3 سنوات (6 فصول): تفرز هذه المرحلة درجتين، تكوين قاعدي متعدد الاختصاصات تمتد من فصلين إلى 4 فصول، وخصص لاكتساب المبادئ الأساسية للتخصصات المرتبطة بالشهادات، وذلك لتلقين المنهجية الجامعية والعمل على اكتشافها.

2- الماستر: بكالوريا +5 سنوات، وتجري هذه المرحلة خلال سنتين ما يعادل 4 فصول وتتوفر فيه شروط الالتحاق بها، كما لا يستبعد هذا التكوين أولئك الذين تحصلوا على ليسانس مهني ويرغب في العودة إلى الجامعة بعد مرورهم بالحياة المهنية ويحضر هذا التكوين مهمتين مهنية وآخر بحثية.

3- الدكتوراه: بكالوريا +8 سنوات، آخر شهادة مدتها ثلاث سنوات أي 6 فصول بعد الماستر للراغبين في تعميق دراساتهم.

فلسفة نظام LMD: جاء تكريساً كما هو معلوم لنظام بولونيا الذي تم الإعلان عليه يوم 25 مايو 1998، والذي هو أصلاً تكملة لبرنامج أقدم منه والمتمثل في برنامج ERASMUS الذي ظهر عام 1987 والذي يسمح لثلاث جامعات أوروبية بالاتحاد من أجل تحضير شهادة مشتركة يتم اقتراحها على طلبة جامعة رابعة غير أوروبية. هدف اقتراح نظام بولونيا هو معالجة النقص الكبير في عدد الطلبة لهذه الدول، وبالتالي جذب واستقطاب بوجه خاص الطلبة النجباء منهم من قارات أخرى إلى أوروبا، بالإضافة إلى تعميق الوحدة والترابط بين الدول الأوروبية لتشمل مجال التكوين في الجامعة وذلك بهدف تسهيل إدماج خريجيها في سوق العمل، فهي منظومة وضعت لتجاوز الحدود التي يمكن أن تميز نوعية التكوين من دولة إلى أخرى وجعل معايير الدرجات الأكاديمية ومعايير الجودة أكثر قابلية للمقارنة وأقرب للتطابق في دول الاتحاد الأوروبي. (جوزه،2020، ص161).

مبادئ نظام LMD: يقوم نظام LMD على ثلاث مبادئ كما ذكرها (أحمد، 2020، ص287) وهي:

- التكاملية: تعتبر تحصيل حاصل لخاصية الاحتفاظ أي أن الوحدات الدراسية المكتسبة لا داعي لإعادتها حتى لو تم التحويل من مؤسسة إلى أخرى، كما يمكن تحويل الوحدات الدراسية المكتسبة عند مغادرة المؤسسة الأصلية.
- الحركية: تمكن الطالب من تحويل ملفه البيداغوجي (التعليمي) وتسجيله في أي مؤسسة جامعية أو خارجها.
- الوضوحية: تمكين سوق العمل من مقارنة شهادات LMD في إطار التشغيل.

أهداف نظام LMD في التعليم العالي: تتمثل أهداف الإصلاح الجامعي LMD كما ذكرها (وهران؛ نصيرة،2015، ص7) وهي:

1- إعطاء حيوية وفعالية للتكوين الجامعي وذلك بتحديث البرامج التكوينية ذات النوعية، والملائمة لاحتياجات السوق، وذلك بالتشاور مع القطاع الاقتصادي في إطار خطط الدولة التنموية.

2- تطوير البحث العلمي وتنمية الروح العلمية.

3- استقلالية الجامعية.

4- إعداد مشروع جامعة يشمل الانشغالات المحلية والعالمية على المستوى الاقتصادي والعلمي والاجتماعي والثقافي.

خبرات بعض الدول في تطبيق نظام LMD:

التجربة الفرنسية:

شهد نظام LMD في فرنسا مراحل متعددة بالشكل الحالي، في البداية، كان التعليم ضمن نطاق المدارس الدينية، إلا أن الثورة الفرنسية أدت إلى إلغاء التعليم الديني رسمياً. تبعتها سلسلة من الإصلاحات البارزة أبرزها مشروع الإصلاح التربوي " بول لونجفين "، ومشروع " هنري واللون " وإصلاحات " ماي 1968 "، وصولاً إلى تحديثات التعليم العالي 1997م. حتى استقر الوضع على تبني نموذج LMD كأحد أهم الاتجاهات الحديثة في تطوير التعليم بفرنسا، كما قامت الولايات المتحدة الأمريكية بتبني هذا النظام أيضاً ضمن عدة إصلاحات على نظمها التربوية (بو عيسى، 2019، 155-165).كما عملت فرنسا على إيجاد تناسق بين تعليمها والتعليم العالي الأوروبي، وفق هذا النظام يسمح للطالب الأوروبي بالتنقل وتبادل التخصصات والتكوينات المهنية. أما أهم مميزات هذا النظام في التجربة الفرنسية تتحدد في:

الليسانس: يكتسب الطالب خلال هذه الفترة تخصص واحد أو تخصصين أو ثلاثة تخصصات ويحظى بمتابعة الفرق البيداغوجية والتكوينية، ومدير الدراسة والمكلفين بالاستقبال والدعم والمتابعة وفحص المعارف وتقوية التجربة، وهناك لجنة

مكلفة بمتابعة الليسانس وتقييم تطبيق القوانين الجديدة وتقديم انطباعاتها والقرارات الواجب إتباعها.هذا التعديل أدخل شهادة جديدة في الليسانس مقسمة إلى فصول وهذا يعادل النظام القديم المسمى D.E.U.G شهادة الدراسات الجامعية العامة، والطلبة الذين درسوا هذا النظام يمكنهم التسجيل في العام الجديد ليسانس مهني خلال العام.هذه الشهادة التي أسس لها عام 1999 (ليسانس مهنية) هي شهادة معادلة للبكالوريا + 3 سنوات ميزتها مشاركة الجامعة والمؤسسات المهنية في وضعها استجابة للمطالب الأوروبية المتمثلة في ضرورة تماشيها مع السوق الأوروبية وهذه الشهادة توفر للطلبة تصنيف مهني يتماشى مع متطلباتهم وقدراتهم بحيث تحضر في عام وهناك 1438 ليسانس مهني، في العام الثاني من الدراسة تتم قراءة المواد النظرية والتطبيقية والتربصات تكون ما بين 12 إلى 16 أسبوعاً وتكون بعض التربصات في الخارج ويتم خلالها إنجاز مشروع بحث الذي يقيم معارف الطلبة وآليات أدائهم وبهذا تحظى المذكرة والمناقشة الشفوية بالأهمية وتكون جزء من التعليم المتحصل عليه قد ساهم فيه المهنيين.

الماستر: خلال هذه المرحلة يمكن للطالب أن يحصل على ماستر مهني أم ماجستير بحث وتتكون هذه الشهادة من أربع فصول معادلة لبكالوريا + 5 سنوات مقسمة إلى فصل في العام الأول وفصلين في العام الثاني. أما ماستر مهني تعوض شهادة الإتقان لمدة عام متبوعة بشهادة الدراسات العليا المختصة D.E.S.S، يتم القبول في هذا الماستر وفق الملف والأماكن المحددة لذلك. أما ماستر بحث يعوض بشهادة الإتقان لمدة عام متبوعة بشهادة الدراسات المعمقة D.E.A ويتم تحضيرها خلال 4 فصول، وكل فصل يقابله 30 رصيد، وهذا يفسح المجال لتسجيل لشهادة الدكتوراه.

الدكتوراه: هذه المرحلة منحدرة من ماستر بحث يحضر الطالب خلالها للدكتوراه ويكون مسجل في ماستر بحث بينما طلبة الماستر المهنية يجب أن يحصلوا على تأشيرة تسمح لهم بمتابعة دراستهم وتحضر في 6 فصول بكالوريا + 8 سنوات. التكوين في الدكتوراه يضمن تقديم أحدث المعارف وتكون هذه الدراسة في مدارس الدكتوراه التابعة لوزارة التعليم العالي. (بو عيسى عفاف، 2019، ص 162-164).

المؤكد أن هذا الإصلاح الذي قامت به فرنسا مكّنها رغم العديد من الصعوبات التي صاحبته في البداية مثل: (طرق وكيفيات تطبيقه، صعوبة الانتقال من التعليم التقليدي إلى النظام الجديد، طريقة الامتحانات التي لم تجعل من بعض مكتسبات الطالب إجبارية مثل الامتحانات التعويضية والاستدراك التي من المحتمل أن تزيد من الفشل الدراسي الذي يعد من أعلى النسب في أوروبا، سياسة التقشف المادي لتطبيق هذا النظام الجديد، الذي يتطلب دائماً إضافات مادية جديدة لخلق سنوات جديدة للدراسة). من تحقيق عدد من الأهداف يمكن الإشارة إليها في النقاط الآتية (بلهواري فريد، 2013، ص46-48):

- نظم عروض التكوين نحو مسارات تضمن التطور البيداغوجي لتحضير الشهادات الوطنية.
- الاندماج في هذه المسارات يكون على أساس الاحتياج.
- تطوير التمهين وتسهيل الدراسات العليا للاستجابة للتكوين المتواصل بالشهادات، وتفضيل التكوين المكسب للخبرات، مع الأخذ بعين الاعتبار المحيط الاجتماعي.
- تشجيع الحركية للإكثار من الحيوية للتكوين الجامعي في الخارج مع الأخذ بعين الاعتبار لشرعية مراحل التكوين المكتسبة خاصة من الخارج.
- تسهيل وإنشاء التعلم عن طريق تكنولوجيا الإعلام.
- تحسين وتطوير التعليم عن بعد.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن التجربة الفرنسية تُظهر أن نجاح نظام LMD لايقتصر على الجانب الأكاديمي فقط، بل يتطلب كذلك بيئة مؤسساتية مرنة، إرادة سياسية قوية، ودعماً مادياً ومعنوياً مستمراً لضمان استدامة الإصلاحات وارتباطها بسوق العمل.

التجربة البريطانية:

تُعد بريطانيا من الدول الرائدة عالمياً في مجال التعليم العالي، وقد ساهمت خبرتها الطويلة في وضع أنظمة تعليمية مرنة ومتنوعة، ومع دخولها في فضاء التعليم الأوروبي، تأثرت بالإصلاحات التي رافقت مشروع توحيد الشهادات الجامعية (Bologna Process). في هذا الصدد نجد العديد من الجامعات البريطانية ترددت في تطبيق اتفاقية بولونيا، ولم تجر تغييرات ذات بال على نظامها التعليمي الجامعي، بل وسعت بعض الجامعات في متطلبات السنة الإعدادية أو برامج الإعداد للتعليم الجامعي لكل من حصل على الثانوية في اثني عشرة عاماً، وشمل هذا البرنامج تقوية في اللغة الإنجليزية وبعض العلوم الأساسية مثل: الرياضيات والحاسب الآلي والفيزياء، والكيمياء، وخاصة في التخصصات العلمية، في حين ما تزال أغلب جامعاتها تقتصر على القبول في الطب على الحاصلين على الثانوية من انجلترا دون غيرها التي تستغرق عادة اثني عشرة عاماً من الدراسة في التعليم العام، أما في الجامعات الاسكتلندية فما زال الحصول على شهادة الليسانس في أغلب التخصصات يتم في أربع سنوات من الدراسة بعد الثانوية العامة الاسكتلندية التي تستغرق الدراسة فيها أربعة عشرة عاماً. (بن محمد أبو عمه عبد الرحمان، 2010، ص47).

من خلال ما سبق نستنتج أن التجربة البريطانية قامت بالتركيز على المرونة في المناهج والإعداد الجيد للطلاب قبل دخول التعليم العالي يسهم في تقليل الفجوات الأكاديمية وضمان التكيف مع أنظمة التعليم الموحدة.

تجارب الدول المغربية:

كما اهتمت الدول المغاربية وخاصة تونس والجزائر والمغرب اهتماماً واضحاً بالتغييرات والمستجدات وفي مقدمتها مايخصُّ عملية بولونيا والبرامج المسندة لها، وقد يكون الاهتمام يعود إلى قرب هذه الدول من الاتحاد الأوروبي، ولكثرة عدد الجاليات المغربية بدول الاتحاد الأوروبي، ويعد من أبرز دواعي تبني دول المغرب العربي لنظام LMD مايلي: (أبو عمة، 2010، ص39):

- ❖ الزيادة الكبيرة في أعداد طلبة التعليم العالي مع نقص التأهيل عن متطلبات سوق العمل والهيئات التخصصية.
- ❖ الزيادة غير الطبيعية في الهدر التعليمي سواء بالرسوب أو التسرب، مع ارتفاع كلفة وتمويل التعليم العالي.
- ❖ ضعف وتيرة الإصلاح والتجديد في البرامج الأكاديمية المقدمة وفي إدارة التعليم العالي وأساليب التقويم المتبعة.
- ❖ ضعف الربط بين الجامعة ومجتمعها أو بين المجتمع وسوق العمل، وبرامج التنمية الأخرى، وقلة المشاركة من المعنيين في التخطيط والإدارة في التعليم العالي.
- ❖ زيادة التفاعل والحراك للدراسة وخاصة بين دول المغرب العربي ودول أوروبا: مثل: فرنسا، وإسبانيا، وإيطاليا، وبلجيكا وغيرها.
- ❖ السعي نحو العمل على التماثل مع أنظمة التعليم العالي المجاورة، واللحاق بالظواهر والتوجهات العالمية الكبيرة.

واعتبر التحول الذي عرفته الجامعات المغربية منذ 2003، وهو تاريخ تطبيق نظام LMD نقلة تّعد نوعية نحو تعليم عالٍ من مستويات رفيعة. (التهامي، 2009، ص228)، واعتمدت الجامعة الجزائرية نظام LMD بعدما طبق في البلدان الانجلوساكسونية وبعض من الدول العربية تنفيذاً لمتطلبات تحسن نوعية التعليم العالي، حيث بدأ تطبيقه رسمياً في الجامعة الجزائرية ابتداءً من 2004م، (كركوش، 2012، ص120)،حيث خضعت الجامعة الجزائرية لبعض الإصلاحات الهيكلية والتنظيمية، لتحولها من تكوينها الكلاسيكي إلى الأكاديمي أو المهني في ضوء نظام LMD، حيث سعت الجزائر إلى الانفتاح على الآخر وذلك بتبني استراتيجيات تطويرية للقطاعات المؤسساتية، وعلى رأسها المؤسسات الجامعية والذي يُعد من أبرز مظاهر تطورها في بيئتها الجامعية تبنيها لنظام LMD، إذ إنَّ التعليم الكلاسيكي قتل روح المشاركة والتعاون بين الطلاب، وزرع السلبية، وإضعاف المسؤولية، كما أن الجامعة قد عجزت عن تأدية أهدافها وتحقيق وظائفها، ممَّا استوجب تبني نظام جديد تحوَّل من أدوار تقليدية للمدرّس كناقل للمعارف إلى ميسر وموجه ومرشد لطلابه.(بوبيدي & عدائكة، 2016، ص85).

منهج البحث: اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة المشكلة أو الظاهرة كما هي على أرض الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً سواء باستخدام الأسلوب الكيفي أو الكمي. (الشربيني، 2013، ص259).

مجتمع البحث وعينته: تكوّن مجتمع البحث من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي التربية والعلوم في جامعة اللاذقية، والبالغ عددهم 234 (70 كلية التربية – 164 كلية العلوم) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، وذلك وفق إحصائيات رئاسة جامعة اللاذقية (مكتب الإحصاء والتخطيط) للعام الدراسي (2024–2025). وتم اختيار عينة البحث بطريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث بلغ حجم العينة (100) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية في كلا الكليتين، وتم توزيع (100) استبانة على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية، استُعيد منها (80) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. وذلك بما يضمن تمثيل أفراد مجتمع البحث تمثيلاً عادلاً لمختلف التخصصات والكليات.

أداة البحث: للإجابة عن أسئلة البحث والتحقق من فرضياتها، قامت الباحثة بإعداد استبانة تهدف لقياس اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD، لبناء الاستبانة تم الاطلاع على الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (28) بنداً، مقسمة إلى ثلاثة محاور أساسية هي: المحور الأول: الاتجاهات نحو فلسفة وأهداف نظام LMD، المحور الثاني: الاتجاهات نحو البعد التنظيمي والتعليمي لنظام LMD، المحور الثالث: صعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام .LMD

صدق المحتوى:

وتم التحقق من صدق المحتوى للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين للتأكد من صلاحيتها وصدقها ملحق رقم(1)، وفي ضوء ملاحظاتهم وآرائهم قامت الباحثة بإجراء التعديلات البسيطة المطلوبة التي وافق عليها غالبية المحكمين ملحق رقم(2)، بحيث تم اختيار كل بند بلغت نسبة الاتفاق عليه (70%) فأكثر. ولم يتم حذف أي بند من البنود، ثم قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة سيكومترية مكونة من (30) من أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي التربية والعلوم من خارج عينة البحث الأساسية بهدف التحقق من صدق الاستبانة وثباتها كالآتي:

الاتساق الداخلي:

تم الكشف عن الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال إيجاد معامل ارتباط بيرسون لكل بند والدرجة الكلية لكل محور وقد كانت قيم معاملات الارتباط لدرجة كل بند مع الدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.05 وبلغت أصغر قيمة لمعامل الارتباط 0.68 وأعلى قيمة 0.92 وهي قيم مقبولة لمعاملات الارتباط. كم تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للاستبانة وكانت قيم معاملات الارتباط دالة احصائياً ايضاً. مما يعني أن بنود الاستبانة متسقة داخلياً فيما بينها ضمن المحاور وهناك ارتباط واتساق بين الدرجة الكلية للاستبانة مع المحاور.

الصدق العاملي:

تم في البداية تطبيق اختبار كايزر– ميلر – أولكن (KMO Kaiser-Meyer-Olkin) وكانت قيمة الاختبار 0.861 وهذه القيمة اكبر من 0.50 مما يدل على كفاية عينة التحليل لإجراء الدراسة، بينما بلغت قيمة اختبار بارتليت Bartlett's Test of Sphericity القيمة 18308.33 بمستوى دلالة اقل من 0.001 وهذا يدل على أن اختلاف مصفوفة الارتباط عن المصفوفة الواحدية وأنه توجد تباينات مشتركة بين متغيرات الدراسة تشكل مجموعة من العوامل الخفية، وهو ما نسعى إلى الكشف عنه وبالتالي فإن شروط تطبيق التحليل العاملي محققة.

أعطت نتائج التّحليل العامليّ تسعة عوامل فسّرت (71.45%) من التّباين الكلّي للمصفوفة العامليّة، وهذا ما أكده التّمثيل البياني للعوامل. وبعد تفحص العوامل التسعة، للتعرف على الفقرات التي كونت معها ارتباطات قوية، تبين أن سته من العوامل تشبعت بأقل من ثلاث فقرات وبالتالي قمنا بحذف هذه العوامل (يمكن حذف العوامل التي تشبعت بثلاث فقرات على

الأكثر). وبالتالي يبقى لدينا فقط ثلاثة عوامل، وبتدقيق بنود كل عام من العوامل وجدنا أن هناك تطابق بين البنية النظرية والبنية العاملية للمقياس مما يعني ان المقياس يتمتع بالصدق العاملي.

ثبات الاستبانة:

استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية وطريقة جتمان لحساب ثبات الاستبانة وقد بينت النتائج أن الاستبانة وأبعادها على درجة عالية من الثبات كما هو مبين في الجدول رقم(1) التالي:

الجدول رقم (1): معاملات ثبات الاستبانة ومحاورها:

الأبعاد	عدد البنود	الفا كرونباخ	التجزئة النصفية	معامل جتمان
فلسفة وأهداف نظام LMD	9	0.831	0.851	0.844
البعد التنظيمي والتعليمي نظام LMD	9	0.802	0.651	0.644
الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD	10	0.682	0.678	0.670
الكلي	28	0.857	0.708	0.691

وبالنظر إلى قيم معاملات الثبات نجد أنها جميعها مرتفعة ما عدا معامل التجزئة النصفية وجتمان للمحور الثاني وربما يعود ذلك لتقارب استجابات افراد العينة.

مما سبق نستطيع ان نقول ان الاستبانة تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة ويمكن استخدامها على عينة البحث النهائية والتي بلغ عدد أفرادها 100 فرداً إلا أن الاستبانة المسترجعة كانت 80 استبانة.

جدول رقم (2): خصائص العينة:

اسم المتغير	المتغير	العدد	النسبة
الكلية	نظرية	30	37.5
	علمية	50	62.5
الدرجة العلمية	مدرس	35	43.8
	أستاذ مساعد	21	26.3
	أستاذ	24	30.0
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	13	16.3
	من 5 إلى 10 سنوات	22	27.5
	أكثر من 10 سنوات	45	56.3
مصدر الشهادة	سورية	35	43.8
	بلد عربي	8	10.0
	بلد أجنبي	37	46.3
المجموع		80	100.0

معالجة المعطيات: تمت المعالجة الإحصائية للمعطيات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS Ver.26، كما تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي والمثقل بأرقام تصاعدية كما يأتي في الجدول رقم (3):

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
5	4	3	2	1

حيث كان معيار الحكم على متوسط الاستجابات بالاستناد لهذا المقياس.

طول الفئة = (درجة الاستجابة العليا – درجة الاستجابة الدنيا) / عدد فئات الاستجابة

طول الفئة =(5-1)/5= 0.8 .وبناء عليه تكون فئات المتوسطات الحسابية وفق مقياس ليكرت على النحو الآتي:

الجدول رقم (4):

المتوسطات الحسابية	مستوى الاتجاه
1.00 - 1.80	اتجاه سلبي جداً
1.81 -2.60	اتجاه سلبي
2.61 -3.40	اتجاه محايد
3.41 -4.20	اتجاه إيجابي
4.21- 5	اتجاه إيجابي جداً

النتائج والمناقشة:

للإجابة عن السؤال الأول: ما اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو فلسفة وأهداف نظام LMD؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك الأوزان النسبية لكل بند من بنود الاستبانة والاستبانة ككل، كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو فلسفة وأهداف نظام :LMD

رقم البند	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مستوى الاتجاه
1	اعتماد معايير نظام LMD يسهل على الطلاب التنقل بين الجامعات العالمية والاعتراف الدولي بالشهادات الجامعية السورية.	4.18	0.63	٪83.6	1	اتجاه إيجابي جداً
2	تطبيق نظام LMD سيتيح فرصاً أكبر للتعاون بين الجامعات السورية والجامعات العالمية.	4.11	0.67	٪82.2	2	اتجاه ايجابي
3	سيساهم تطبيق نظام LMD من خلال إتاحة شهادات الماستر والدكتوراه بتطوير مهارات البحث العلمي لدى الطلبة.	4.11	0.63	٪82.2	3	اتجاه إيجابي
4	نظام LMD سيرفع من جودة التعليم العالي لأنه يتواكب مع المعايير الدولية.	3.99	0.68	٪79.8	4	اتجاه إيجابي
5	يوفر نظام LMD فرصاً أفضل لتكييف المسارات الأكاديمية مع متطلبات سوق العمل والمجتمع المحلي.	3.94	0.71	٪78.8	5	اتجاه إيجابي
6	توحيد المدة الزمنية للدراسة ستحقق العدالة بين الطلبة.	3.89	0.91	٪77.8	6	اتجاه ايجابي
7	تطبيق نظام LMD سيعزز مهارات التفكير النقدي.	3.89	0.84	٪77.8	7	اتجاه إيجابي
8	تطبيق نظام LMD سيعزز مفهوم التعلم الذاتي مما يحمل الطالب المسؤولية عن مساره التعليمي.	3.89	0.74	٪77.8	8	اتجاه إيجابي
9	تطبيق نظام LMD سيعزز القدرة على حل المشكلات لدى الطلاب.	3.85	0.78	٪77	9	اتجاه إيجابي
الكلي	**فلسفة وأهداف نظام LMD**	**4.20**	**4.3**	**٪84**	**اتجاه ايجابي**	

يبين الجدول السابق إلى أن اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو فلسفة وأهداف نظام LMD جاءت ايجابية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (4.20)، وبوزن نسبي بلغ (84٪). أما من حيث البنود فقد جاء البند (اعتماد معايير نظام LMD يسهل على الطلاب التنقل بين الجامعات العالمية والاعتراف الدولي بالشهادات الجامعية السورية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.18)، وبوزن نسبي بلغ (83.6٪) وبمستوى اتجاه إيجابي، أما البند (تطبيق نظام

LMD سيتيح فرصاً أكبر للتعاون بين الجامعات السورية والجامعات العالمية (جاءت بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.11)، وبوزن نسبي بلغ (82.2٪) وبمستوى اتجاه إيجابي. وتفسر الباحثة ذلك تجود قناعة إيجابية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأهمية النظام وأبعاده الفلسفية والأكاديمية، كما ينظرون إليه كنظام إصلاحي حديث، يعد بتحسين جودة التعليم العالي وتطوير البحث العلمي. كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (يوسف، 2024) والتي أظهرت أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق نظام LMD جاءت إيجابية، أما من حيث الاختلاف فقد اختلفت مع دراسة (كركوش،2012) التي أظهرت ضعف دافعية الأساتذة نحو نظام LMD.

للإجابة عن السؤال الثاني: ما اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو البعد التنظيمي والتعليمي نظام LMD؟ تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك الأوزان النسبية لكل بند من بنود الاستبانة والاستبانة ككل، كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو البعد التنظيمي والتعليمي نظام :LMD

رقم البند	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	مستوى الاتجاه
1	توفير فرص التنقل الطلابي بين مختلف الجامعات المحلية والعالمية.	4.21	0.63	٪84.2	1	اتجاه إيجابي جداً
2	تطوير المناهج الجامعية لتنمية المهارات والكفاءات.	4.08	0.72	٪81.6	2	اتجاه ايجابي
3	تنويع وتوسيع أساليب التدريس والتقييم في الجامعة مثل (التعليم القائم على المشاريع).	4.04	0.77	٪81.6	3	اتجاه ايجابي
4	تعزيز التعاون الأكاديمي مع الجامعات الإقليمية والدولية.	3.99	0.58	٪79.8	4	اتجاه ايجابي
5	زيادة قدرة التعليم العالي على مواجهة التحديات المعاصرة.	3.90	0.75	٪78	5	اتجاه ايجابي
6	يسهم في إشراك الطلاب في بناء مسارهم التعليمي وتعزيز دافعيتهم على التعلم.	3.88	0.68	٪77.6	6	اتجاه ايجابي
7	تطوير آليات الإشراف الأكاديمي والتوجيه العلمي من خلال زيادة عدد الطلاب في الماستر.	3.78	0.72	٪75.6	7	اتجاه ايجابي
8	يسهم في تطوير الخطط الدراسية لتلبية احتياجات المجتمع المحلي وسوق العمل.	3.73	0.79	٪74.6	8	اتجاه ايجابي
9	تعزيز الارتكاز على التقييم الذاتي تقييم الكفاءات الشاملة للطالب.	3.66	0.76	٪73.2	9	اتجاه ايجابي
الكلي	**البعد التنظيمي والتعليمي لنظام LMD**	**3.91**	**4.01**	**٪78.2**	**اتجاه إيجابي**	

يوضح الجدول السابق إلى أن اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو البعد التنظيمي والتعليمي لنظام LMD جاءت إيجابية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.91)، وبوزن نسبي بلغ (78.2٪). أما من حيث البنود فقد جاء البند (توفير فرص التنقل الطلابي بين مختلف الجامعات المحلية والعالمية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.21)، وبوزن نسبي بلغ (84.2٪)، بدرجة اتجاه إيجابي جداً. أما البند (تطوير المناهج الجامعية لتنمية المهارات والكفاءات) جاءت بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.08)، وبوزن نسبي بلغ (81.6٪)، بدرجة اتجاه إيجابي. وهذا يفسر إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لأهمية الأبعاد التنظيمية والتعليمية للنظام في تطوير الأداء الجامعي، كما يعكس قناعة

أعضاء الهيئة التدريسية بأهمية مبدأ الحركية الأكاديمية الذي يعد أحد المرتكزات الأساسية لنظام LMD. كما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (يوسف،2024) التي أكدت أن نظام LMD يسهم في تطوير المناهج الجامعية وتحسين آليات التدريس والتقويم، كما تتقاطع الدراسة الحالية مع دراسة (نجيب، 2018) التي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الفعالية التنظيمية في ظل نظام LMD، مما يعكس دور الأبعاد التنظيمية في تحسين الأداء المؤسسي للجامعات.

للإجابة عن السؤال الثالث: ما الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية؟ تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك الأوزان النسبية لكل بند من بنود الاستبانة والاستبانة ككل، كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية:

رقم البند	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الصعوبة
1	نقص التمويل والحوافز المادية والدعم اللوجستي يؤدي إلى فشل تطبيق نظام LMD	4.54	0.59	٪90.8	1	مرتفعة جداً
2	عدم كفاية البنية التحتية المادية (قاعات، مخابر، تقنيات) للجامعة لتلبية متطلبات نظام .LMD	4.50	0.63	٪90	2	مرتفعة جداً
3	عدم توفر البنية التحتية التقنية (الشبكات والمنصات) سيعيق التطبيق الفعال للنظام.	4.41	0.58	٪88.2	3	مرتفعة جداً
4	نقص تدريب الكوادر الأكاديمية والإدارية قد يشكل عائقاً أمام تطبيق نظام .LMD	4.19	0.69	٪83.8	4	مرتفعة
5	عدم مرونة القوانين والأنظمة الداخلية الحالية للجامعة لتطبيق نظام .LMD	4.18	0.72	٪83.6	5	مرتفعة
6	صعوبة تحقيق التنسيق والتكامل بين الكليات المختلفة عند اعتماد تطبيق نظام .LMD	4.16	0.73	٪83.2	6	مرتفعة
7	صعوبة الموازنة بين الاهتمام بالجانب النظري وتنمية المهارات العملية المطلوبة في النظام.	3.81	0.91	٪76.2	7	مرتفعة
8	مقاومة التغيير من قبل أعضاء الهيئة التدريسية قد تكون عائقاً أمام نجاح النظام.	3.71	0.95	٪74.2	8	مرتفعة
9	قد يشكل تطبيق نظام LMD عبئاً إضافياً كبيراً على عضو الهيئة التدريسية.	3.21	0.97	٪64.2	9	متوسطة
10	يؤدي تطبيق نظام LMD إلى صعوبة في التقييم والمساواة بين الطلاب في ظل نظام النقط.	3.11	0.95	٪62.2	10	متوسطة
الكلي	**صعوبات يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية**	**3.98**	**3.63**	**٪79.6**	**مرتفعة**	

يوضح الجدول السابق أن الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.98)، وبوزن نسبي بلغ (79.6٪). أما من حيث البنود فقد جاء البند (نقص التمويل والحوافز المادية والدعم اللوجستي يؤدي إلى فشل تطبيق نظام LMD) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.54)، وبوزن نسبي بلغ (90.8٪)، بدرجة صعوبة مرتفعة جداً، أما البند (عدم كفاية البنية التحتية المادية (قاعات،

مخابر، تقنيات) الجامعة لتلبية متطلبات نظام LMD) فقد جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.50)، وبوزن نسبي بلغ (90٪)، بدرجة صعوبة مرتفعة جداً. ويفسر ذلك إلى أن الصعوبات ذات الطابع الهيكلي والمؤسسي تعد العائق الأكبر أمام التطبيق الفعلي لنظام LMD. كما يفسر أن النتائج لا تعكس رفضاً لنظام LMD بقدر ما تعبر عن وعي نقدي واقعي من قبل أعضاء الهيئة التدريسية، يبين أهمية النظام النظرية، لكنه يربط نجاحه بتوفير الشروط المادية والتنظيمية والبشرية اللازمة لتطبيقه. إضافة إلى ذلك أن نظام LMD يعتبر نظاماً يعتمد على تنويع أنماط التدريس، والتقويم المستمر، واستخدام التقنيات التعليمية الحديثة، يتطلب موارد مالية وتقنية لا تزال غير متوفرة بالقدر الكافي في الجامعة، كما أن أعضاء الهيئة التدريسية لا يرون النظام عبئاً عليهم شخصياً. حيث تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (كركوش،2012)، التي أرجعت ضعف دافعية الأساتذة نحو تطبيق نظام LMD إلى نقص التكوين وقلة الإمكانيات المادية والتعليمية. وتنسجم الدراسة الحالية مع دراسة (سيلفيان، هونمونو، 2016)، حيث بين غياب المعلومات، وضعف الموارد وعدم وضوح آليات الرسملة والحركية تمثل عوائق رئيسية أمام نجاح إصلاح نظام LMD.

نتائج اختبار فرضيات البحث ومناقشتها:

سيتم مناقشة الفرضيات عند مستوى دلالة (0.05):

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التّدريسية على استبانة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD وأبعادها تبعاً لمتغير نوع الكلية (نظرية / علمية).

تم استخدام **اختبار T. test للعينات المستقلة**، والجدول الآتي يوضح النتائج:

الجدول رقم (8): يوضح نتائج اختبار (T–test) للعينات المستقلّة الفروق في استجابات أعضاء الهيئة التّدريسية نحو تطبيق نظام :LMD

الأبعاد	المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	القرار
فلسفة وأهداف نظام LMD	نظرية	30	36.20	3.06	0.761	0.449	لا يوجد فرق
	علميه	50	35.62	4.99			
البعد التنظيمي والتعليمي نظام LMD	نظرية	30	35.73	3.26	0.575	0.567	لا يوجد فرق
	علميه	50	34.96	4.42			
الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD	نظرية	30	40.03	4.24	0.832	0.408	لا يوجد فرق
	علميه	50	39.70	3.25			
الكلي	نظرية	30	111.97	7.89	0.395	0.694	لا يوجد فرق
	علميه	50	110.28	10.47			

يوضح الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية والمحاور هي أكبر من (0.05) وهذا يدل على أنه لا يوجد فرق دال احصائياً بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التّدريسية على استبانة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD تبعاً لمتغير نوع الكلية (نظرية / علمية). وتفسر الباحثة ذلك إلى أن فلسفة وأهداف نظام LMD وأبعاده التنظيمية والتعليمية تمس جوهر العملية التعليمية في الجامعة بغض النظر عن طبيعة الكلية سواء كانت نظرية أو علمية، الأمر الذي يؤدي إلى تقارب اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في مختلف الكليات نحو هذا النظام. كما يعكس هذا التجانس وعياً عاماً لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأهمية التحول نحو أنظمة تعليمية حديثة تتجاوز التقسيم التقليدي بين التخصصات النظرية والعلمية، خاصة في ظل التوجهات العالمية التي تؤكد على تكامل المعارف والمهارات، وفي السياق السوري يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن التحديات التي تواجه التعليم الجامعي هي تحديات مشتركة بين مختلف الكليات، وهو ما أكدته دراسة ديب (2024) التي أظهرت ارتفاع مستوى مشكلات التعليم الجامعي بشكل عام، دون ارتباطها بتخصص

معين مما يفسر تقارب الاتجاهات نحو أي نظام إصلاحي مقترح. وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي تناولت نظام LMD في البيئات التطبيقية دراسة كركوش(2012) و دراسة اليزيد(2015)، والتي أشارت إلى أن الاتجاهات نحو النظام تتشكل على مستوى المؤسسة التعليمية ككل، وليس مستوى التخصص.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD تبعاً لمتغير سنوات الخبرة. تم استخدام **اختبار تحليل التباين الآحادي (ANOVA)** والجدول الآتي يوضح النتائج:

الجدول رقم (9) تحليل التباين الاحادي (ANOVA) حسب متغير عدد سنوات الخبرة:

الأبعاد	عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	F	Sig.	القرار
فلسفة وأهداف نظام LMD	أقل من خمس سنوات	13	33.85	5.34	0.845	0.434	لا يوجد فرق
	من 5 – 10 سنوات	22	36.50	4.27			
	أكثر من 10 سنوات	45	36.09	4.01			
البعد التنظيمي والتعليمي نظام LMD	أقل من خمس سنوات	13	35.38	4.41	1.721	0.186	لا يوجد فرق
	من 5 – 10 سنوات	22	34.36	4.19			
	أكثر من 10 سنوات	45	35.64	3.84			
الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD	أقل من خمس سنوات	13	38.54	2.70	0.755	0.473	لا يوجد فرق
	من 5 – 10 سنوات	22	40.41	4.34			
	أكثر من 10 سنوات	45	39.91	3.47			
الكلي	أقل من خمس سنوات	13	107.77	9.78	1.117	0.333	لا يوجد فرق
	من 5 – 10 سنوات	22	111.27	10.33			
	أكثر من 10 سنوات	45	111.64	9.16			

يوضح الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية والمحاور هي أكبر من (0.05) وهذا يدل على أنه لا يوجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التّدريسية على استبانة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. وتفسر الباحثة ذلك بأن نظام LMD يمثل توجهاً إصلاحياً حديثاً نسبياً، ولم يطبق فعلياً في جامعة اللاذقية بعد، الأمر الذي يجعل تصورات أعضاء الهيئة التدريسية متقاربة بغض النظر عن سنوات خبرتهم، إذ أن جميع أعضاء الهيئة التدريسية تستند في مواقفها إلى التصور النظري للنظام وليس إلى تجربة تطبيقه مباشرة، كما قد يعكس ذلك وجود فهم عام مشترك بأهداف الإصلاح الجامعي ومتطلباته بين أعضاء الهيئة التدريسية على اختلاف خبراتهم.

الفرضية الثالثة: لا يوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

تم استخدام **اختبار تحليل التباين الأحادي(ANOVA)** والجدول الآتي يوضح النتائج:

الجدول رقم (10): تحليل التباين الأحادي(ANOVA) بحسب متغير الرتبة الأكاديمية:

الأبعاد	الرتبة الأكاديمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	F	Sig.	القرار
فلسفة وأهداف نظام LMD	مدرس	13	33.85	5.34	0.518	0.598	لا يوجد فرق
	أستاذ مساعد	22	36.50	4.27			
	أستاذ	45	36.09	4.01			
البعد التنظيمي والتعليمي نظام LMD	مدرس	13	35.38	4.41	0.120	0.887	لا يوجد فرق
	أستاذ مساعد	22	34.36	4.19			
	أستاذ	45	35.64	3.84			
الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD	مدرس	13	38.54	2.70	0.526	0.593	لا يوجد فرق
	أستاذ مساعد	22	40.41	4.34			
	أستاذ	45	39.91	3.47			
الكلي	مدرس	35	111.06	9.53	0.007	0.993	لا يوجد فرق
	أستاذ مساعد	21	110.76	11.98			
	أستاذ	24	110.83	7.46			

يوضح الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية والمحاور هي أكبر من (0.05) وهذا يدل على أنه لا يوجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التّدريسية على استبانة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، وتفسر الباحثة ذلك إلى وجود رؤية أكاديمية مشتركة بين أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية بمختلف رتبهم العلمية، فجميعهم سواء كانوا أساتذة أو مدرسين يتعاملون مع نفس البيئة الجامعية ونفس اللوائح التنظيمية، مما جعل نظرتهم لتطبيق نظام LMD متقاربة وموحدة، بعيداً عن مكانتهم الأكاديمية، كما يعكس ذلك أن القناعة بضرورة الإصلاح التعليمي لم تعد مرتبطة بالمكانة الأكاديمية، بل أصبحت توجهاً عاماً يشمل مختلف الفئات داخل المؤسسة الجامعية.

الفرضية الرابعة: لا يوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التدريسية على استبانة اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اللاذقية نحو تطبيق نظام LMD تبعاً لمتغير بلد الحصول على الشهادة. تم استخدام تحليل التباين الأحادي ويبين الجدول التالي النتائج:

الجدول رقم (11) تحليل التباين الأحادي(ANOVA) بحسب متغير بلد الحصول على الشهادة:

الأبعاد	بلد الشهادة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	F	Sig.	القرار
فلسفة وأهداف نظام LMD	سورية	35	37.09	2.84	4.156	0.019	يوجد فرق
	بلد عربي	8	32.63	8.43			
	بلد أجنبي	37	35.35	4.01			
البعد التنظيمي والتعليمي نظام LMD	سورية	35	36.00	2.95	1.720	0.186	لا يوجد فرق
	بلد عربي	8	33.25	7.74			
	بلد أجنبي	37	34.97	3.75			
الصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام LMD	سورية	35	40.17	3.75	0.597	0.553	لا يوجد فرق
	بلد عربي	8	38.63	5.18			
	بلد أجنبي	37	39.76	3.16			
الكلي	سورية	35	113.26	6.57	3.148	0.049	يوجد فرق
	بلد عربي	8	104.50	18.53			
	بلد أجنبي	37	110.08	8.85			

يلاحظ من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يشير إلى أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير بلد الحصول على الشهادة. وتفسر الباحثة ذلك إلى أن خريجي الجامعات السورية هم الأكثر التصاقاً بالواقع التعليمي المحلي وفهماً لضرورات التحول من النظام التقليدي إلى نظام LMD كحاجة وطنية لتطوير التعليم العالي، مما جعل اتجاهاتهم الكلية أكثر ايجابية.

أما من حيث المحاور فقد بينت النتائج بالنسبة للمحور الأول أن القيمة الاحتمالية أصغر من 0.05 مما يعني وجود فروق بين المتوسطات بالنسبة لهذا المحور تبعاً لمتغير بلد الحصول على الشهادة. أما من حيث المحورين (البعد التنظيمي والتعليمي لنظام LMD، وصعوبات تطبيق نظام LMD) فقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية. وتفسر الباحثة ذلك إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية بغض النظر عن خلفياتهم الأكاديمية أو الدول التي تخرجوا منها، يعملون في بيئة مؤسساتية موحدة، ويواجهون ذات الظروف التنظيمية والقوانين الجامعية النافذة، كما تشير هذه النتيجة إلى أهمية مراعاة الخلفيات الأكاديمية المختلفة في الجامعات السورية عند التخطيط لتطبيق نظام LMD والعمل على تعزيز القناعة المشتركة بفلسفته وأهدافه لدى جميع أعضاء الهيئة التدريسية .

وللكشف عن طبيعة الفروق على محور (اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو فلسفة وأهداف نظام LMD)، تمّ استخدام **اختبار (LSD)** للمقارنة البعدية، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (12): نتائج اختبار (LSD)لاستجابات أعضاء الهيئة التدريسية حول محور اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية نحو فلسفة وأهداف نظام LMD تبعاً لمتغير بلد الحصول على الشهادة:

LSD				
المحور	البلد(I)	البلد(J)	Mean Difference (I–J)	Sig.
الكلي	سورية	بلد عربي	8.75714*	0.019
		بلد أجنبي	3.17606	0.152
	بلد عربي	بلد أجنبي	-5.58108	0.129
فلسفة وأهداف نظام LMD	سورية	بلد عربي	4.46071*	0.008
		بلد أجنبي	1.73436	0.083
	بلد عربي	بلد أجنبي	-2.72635	0.099

من خلال قراءة الجدول تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في الدرجة الكلية ومحور فلسفة وأهداف نظام LMD تبعاً لمتغير بلد الحصول على الشهادة، وهذه الفروق لصالح أعضاء الهيئة التدريسية من خريجي الجامعات السورية مقارنة بخريجي البلاد العربية. وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن خريجي الجامعات المحلية هم الأكثر إنفتاحاً على التغيير وأكثر انخراطاً في ورشات العمل والخطط التطويرية التي تتبناها وزارة التعليم العالي في سورية، مما جعلهم أكثر إحاطة بالأهداف الإستراتيجية التي تسعى الدولة لتحقيقها من خلال هذا النظام. في المقابل قد يمتلك خريجو البلاد العربية تصورات ناتجة عن تجارب تعليمية مختلفة في أنظمتها ربما تكون قد شكلت لديهم مقاومة للتغير نتيجة تأثرها بظروف وأنظمة البلاد التي حصلوا على الشهادة منها، في حين أن الحاصلين على شهادتهم من بلد أجنبي كانوا قد اطلعوا ربما على هذا النظام التعليمي وربما قد درسوا به مما يجعلهم يملكون اتجاهات أكثر إيجابية نحوه كل هذا أدى لوجود فجوة في الاتجاهات والقناعة بالفلسفة المقترحة للنظام بين خريجي الجامعات مما قد يضطر الوزارة في حال تطبيق هذا النظام إلى تعزيز قناعات أعضاء الهيئة التدريسية الذي يملكون مقاومة اتجاه التغيير نحوه.

التوصيات والمقترحات: في ضوء نتائج البحث، تقترح الباحثة ما يلي:

- ضرورة تخصيص ميزانية طارئة للجامعة من قبل وزارة التعليم العالي قبل البدء بالتطبيق الفعلي.
- العمل على تهيئة البيئة الجامعية المناسبة لتطبيق نظام LMD من خلال تعزيز التمويل والدعم اللوجستي وتطوير البنية التحتية المادية والتقنية.
- تطوير القوانين والأنظمة الجامعية بما ينسجم مع متطلبات نظام LMD ويمنح الجامعة مرونة أكبر في التطبيق.
- تعزيز الشراكات الأكاديمية مع الجامعات الإقليمية والدولية للاستفادة من الخبرات السابقة في تطبيق نظام .LMD
- تنظيم برامج تدريبية مستمرة لأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية حول فلسفة نظام LMD وآليات تطبيقه وتقييم مخرجاته.
- اقتراح دراسات مستقبلية على عينة من طلبة الجامعة لقياس مدى تقبلهم لنظام LMD.

المراجع:

-أحمد، صبري، محمد، يوسف. (2024). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق نظام LMD ليسانس، ماستر، دكتوراه بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول. كلية التربية المجلة التربوية، العدد 119، المجلد 2.

- أحمد، نجيب، بلول، طالب. (2018). قياس الفعالية التنظيمية بجامعة الجلفة في ظل نظام LMD– دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 46، الجزائر.

- أخيلية، هدى. (2024). التركيز على الطالب في فصل الكتابة بعد إصلاح نظام LMD لمدة عقدين". مجلة العلوم الإنسانية، 35، 4، ص 285–299.

- أحمد، لشهب. (2020). نظام LMD في الجامعة الجزائرية: واقع وتحديات. مجلة صوت القانون، المجلد 7، العدد 1.

– بلهواري، فريد. (2013). مدى تماشي التكوين الجامعي في نظام LMD مع متطلبات سوق العمل، حسب رأي الأساتذة، دراسة ميدانية، بجامعة المسيلة. كلية الآداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سطيف2، الجزائر.

– بوعيسي، عفاف. (2019). نظام LMD بين المشروع الرسمي وواقعه في الجامعة الجزائرية. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.

– جوزه، عبد الله. (2020). إصلاحات نظام ل.م.د في التعليم العالي الجزائري تقييم نتائج تجربة 2004–2019، مجلة آفاق لعلم الاجتماع، المجلد 10، العدد 1، ص 185.158–

– ديب، عبد الله عمر. (2024). تصور مقترح لمواجهة بعض مشكلات التعليم الجامعي في سورية في ظل الأزمات المعاصرة. مجلة تطوير الأداء الأكاديمي (JUPD)، العدد 2، المجلد 26.

– الشافعي، صادق عبيس وآخرون. (2014). "اتجاهات طلبة كلية التربية للعلوم الإنسانية في جامعة كربلاء نحو استخدام الشبكة العنكبوتية"، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، المجلد 1، العدد 16، ص 129–151.

– الشربيني، زكريا أحمد، صادق، يسرية أنور. (2013). مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية. الرياض، السعودية: الشقري للنشر.

– مسلم، حمودة. (2022). اتجاهات معلمي الأحياء بالمرحلة الثانوية نحو استخدام الواقع الافتراضي المعزز في تدريس المادة ومعوقات تطبيقها من وجهة نظرهم، المجلة المصرية للتربية العلمية، المجلد 25، العدد 4، ص 34.1–

– عبد علي، شيماء. (2025). اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية نحو التعليم المتمايز، مجلة الباحث، المجلد 24، العدد 2، ص 542.523–

– علي، محمد السيد. (2018). موسوعة المصطلحات التربوية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.

– عمار، مريم. (2015). تقويم تعليمات الطلبة في نظام LMD من وجهة نظر الطلبة والأساتذة. كلية العلوم الاجتماعية – جامعة عبد الحميد بن باديس.

–عليه، لامية، محفوظ، سهام. (2014). مهمة الإشراف في ظل نظام ل م د قسم العلوم الاقتصادية– أنمذوجاً، كلية الآداب واللغات، الجزائر.

– عبد الرحمان بن محمد، أبو عمه. (2010). النظام الأوروبي في التعليم العالي ومشروع بولونيا. مركز البحوث والدراسات في التعليم العالي، المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم العالي.

– نذيرة، اليزيد. (2015). صعوبات تطبيق نظام LMD حسب تصورات الأساتذة الجامعيين في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي. مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية – جامعة الشهيد حمة لخضر – الوادي، العدد (10)، ص157 – 168.

–نصراوي، صباح. (2012). الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الجامعي في ظل نظام LMD، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي، كلية الآداب واللغات، جامعة العربي بن مهيدي.

– وهران، حليمة، نصيرة، بن نابي. (2015). "جودة التكوين في نظام ل.م.د في ضوء المرافقة البيداغوجية للطالب الجامعي"، مجلة الباحث، العدد 2، المجلد 7، ص 180–204.

–كركوش، فتيحة. (2012). اتجاهات الأساتذة نحو نظام LMD دراسة ميدانية بجامعة البليدة. الدراسات التقنية والتربوية، العدد 8.

- Sylviane, P, & Hounmenou, J. (2016). The Three-Five-Eight (Bachelor, Master, Doctorate) System: An Essential and Demanding Reform for the University of Abomey-Calavi, Benin (West Africa). Open Journal of Social Sciences, 4, 158-170.

- Ntibi, C. (2023). License Master Doctorate (LMD) System Strategic Implementation and Its Influence on Academic Performance in Democratic Republic of Congo: A Literature Review. Journal of Business and Strategic Management ISSN 2520-0402 (online) Vol.8, Issue No.3, pp 59 – 79.

-Himri, F., & Chennouf, S. (2024). The LMD reform in Maghreb Countries: A comparative analysis of its implementation in Algeria, Morocco, and Tunisia. International Journal of EconomicPerspectives,18(12),2891–2905.Retrieved.
https://ijeponline.org/index.php/journal/article/view/819

- Charlier, Jean-Emile. & Autres. (2019). Les Universités Africaines Francophones Face Au LMD: Les Effets Du Processus De Bologne Sur L'enseignement supérieur au-delà des frontières de l'Europe, la Commission universitaire pour le développement (CUD), Wallonie-Bruxelles international.

-Ousseini, H. (2021).English Language Teaching in Contexts of LMD Implementation: A Glance at Teaching and Assessment Practices. Middle Eastern Journal of Research in Education and Social Sciences (MEJRESS), Vol.2, Issue1.https://doi.org/10.47631/mejress.v2i1.201