

المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني بين الأصول النظرية والممارسة الميدانية

بوديب صالح

كلية علم النفس وعلوم التربية
جامعة قسنطينة2، عبد الحميد مهري قسنطينة- الجزائر

د. حديد يوسف

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة جيجل- الجزائر

ملخص

يتعرض هذا المقال إلى موضوع المقاربة بالكفاءات وإدراجها في قطاع التكوين المهني كاستراتيجية في تنظيم الأنشطة التدريبية وبناء برامج التكوين بهدف مساهمة التغيرات والتحويلات التي تطرأ على سوق الشغل، حيث تم التركيز على تحديد مفهوم المقاربة بالكفاءات بالرجوع لأصولها النظرية والتاريخية، كما تعرضنا واقع الممارسة الميدانية لكشف جملة النقائص التي تحول دون تحقيق الأهداف المنتظرة من تبني القطاع لهذه المقاربة.

الكلمات المفتاحية: المقاربة بالكفاءات، الخلفية النظرية، الخلفية التاريخية، التكوين المهني.

Abstract

This paper deals with the competency-based approach and its adoption in vocational training as a strategy in organizing training activities and designing training curricula that keep pace with the ever growing changes in the employment market. The focus is placed on defining the concept of competency-based approach while tracing its theoretical and historical backgrounds. The reality of its being put in practice is also exposed with the aim of unveiling the shortcomings that hamper the achievement of the goals set by this sector for the adoption of such an approach.

Keywords: Competency, Based approach, Theoretical background, Historical background, Vocational training.

مقدمة

يشهد قطاع التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر في الآونة الأخيرة إصلاحات جذرية تهدف أساسا لترقية وتفعيل دوره في المحيط الاجتماعي والاقتصادي، والاستجابة لتداعيات تحول الاقتصاد الوطني من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر مبني على المنافسة يلبي الطلبات الحقيقية لسوق العمل من اليد العاملة كما ونوعا، وفق ما تقتضيه متطلبات المعايير المهنية التي يفرضها سوق العمل على الصعيد الدولي، وعليه عكفت وزارة التكوين والتعليم المهنيين بداية من سنة 2004 على إدخال جملة من الإصلاحات مست في مجملها الخدمات التكوينية المقدمة على مستوى مؤسسات التكوين المهني من خلال إدراج المقاربة بالكفاءات كإستراتيجية بيداغوجية حديثة ترمي إلى استخدام المتربصين للكفاءات المهنية المكتسبة لديهم خلال مساهم التكويني في القيام بمختلف المهام والعمليات والأنشطة التي تتطلبها وضعية مهنية أو مجموعة من الوضعيات بصفة فعالة ومجدية، وترتكز هذه المقاربة على إتاحة الفرصة للمتربص لبناء مختلف الكفاءات المعرفية والأدائية أمام وضعيات تتطلب استخدام موارده المكتسبة سابقا، فعملية التكوين وفق هذه المقاربة عملية مستمرة شاملة تسمح للمتربصين بالاستخدام الأمثل لقدراتهم في إدماج

المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني بين الأصول النظرية والممارسة.

المكتسبات المهنية التي تتطلبها المهنة واستخدامها في وضعيات مهنية جديدة، لأن ممارسة المهنة أو أداء مهمة يتطلب بالدرجة الأولى القيام بأفعال وتنسيق حركات وتجنيد معارف وهذا ما يشير إلى مفهوم الكفاءة المهنية .

ولكون هذه المقاربة البيداغوجية تهدف بالأساس إلى التكوين ولا تقتصر فقط على مجرد تزويد الفرد بالمعارف والمهارات التي تتلاشى مع مرور الزمن فهي الأنسب لقطاع التكوين المهني وعليه ثم إعداد برامج تكوينية لمختلف التخصصات وفق هذه المقاربة كما ثم تنظيم أيام إعلامية وتحسيسية لمختلف الإطارات والأساتذة لشرح أسس ومبادئ المقاربة بالكفاءات وكيفية استخدام برامج التكوين المعدة لهذا الغرض وأهم طرق التدريب والتقييم التي تتبناها هذه المقاربة.

وعلى الرغم من الجهود المضنية التي يبذلها القائمين على شؤون إصلاح قطاع التكوين المهني من خلال عملهم الدؤوب على تعميم إدراج المقاربة بالكفاءات في مختلف الممارسات والأنشطة التدريبية لمؤسسات التكوين المهني إلا أن واقع الممارسة الميدانية يشير إلى وجود عدة نقائص وصعوبات حالت دون تحقيق الأهداف المرجوة من الإصلاح، لهذا جاء هذا المقال كمحاولة لتحديد مفهوم موحد للمقاربة بالكفاءات مع إبراز أسسها، مبادئها وأهدافها البيداغوجية بالرجوع إلى أصولها ومنطلقاتها النظرية والفكرية.

أولاً: الإطار الفكري والنظري للمقاربة بالكفاءات:

1- مفهوم المقاربة بالكفاءات:

قبل التطرق لمفهوم المقاربة بالكفاءات باعتبارها مدخلا بيداغوجيا حديثا في مجالي التربية والتكوين، يرتكز أساسا على توظيف الإمكانيات الذهنية للمتعلمين داخل الأنشطة البيداغوجية ضمن استراتيجية مؤسسية على مجموعة من الوضعيات تمكنهم من المواجهة الفعلية لمختلف المواقف الحالية والمستقبلية بتجنيد مختلف الموارد المكتسبة بصفة ناجعة

وفعالة، ولتبسيط مفهوم هذا المصطلح اضطررنا لمعرفة المقصود بالمقارنة من جهة والمقصود بالكفاءة من جهة ثانية لنستخلص في الأخير تعريفا جامعاً لمصطلح المقارنة بالكفاءات.

1-1 - تعريف المقارنة:

تعرف المقارنة على أنها "الطريقة التي يتناول بها الشخص أو الدارس أو الباحث الموضوع أو الطريقة التي يتقدم بها في الشيء" (1)، وكما جاء في معجم علوم التربية أن المقارنة هي "كيفية دراسة مشكل أو معالجته أو بلوغ غاية، وترتبط بنظرة الدارس إلى العالم الفكري الذي يحبذه في لحظة معينة، وترتكز كل مقارنة على إستراتيجية للعمل كما تختلف أشكال المقاربات من مقارنة تحليلية إلى مقارنة بيداغوجية إلى مقارنة تقنية" (2) ومن خلال هاذين التعريفين يمكننا القول بأن المقارنة البيداغوجية عبارة عن خطة أو استراتيجية للعمل تمكن من تنظيم مختلف الأنشطة البيداغوجية، وبناء البرامج التعليمية والتدريبية بما يمكن من تحقيق الأهداف المرجوة .

2-1 - مفهوم الكفاءة - الكفاية:

إن مفهوم الكفاءة - الكفاية مفهوم متعدد الأبعاد يختلف معناه باختلاف السياق الذي نستخدمه فيه، حيث أرتبط هذا المصطلح في البداية بالمجال المهني والصناعي في تحديد الكفاءات المهنية التي تتطلبها المهنة أو الوظيفة بما يحقق مستويات عالية من المردودية والنجاعة على مستوى المقاولات والمؤسسات الإنتاجية لينتقل بعد ذلك لمجال التربية والتكوين ليستخدم كأداة يستند عليها في بناء البرامج التعليمية والتدريبية وكذا تنظيم مختلف الأنشطة البيداغوجية على مستوى المؤسسات التعليمية والتدريبية، وقد اختلفت وجهات النظر بين الخبراء والباحثين في المجال البيداغوجي حول

المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني بين الأصول النظرية والممارسة.

تعريف موحد لمصطلح الكفاءة - الكفاية لهذا سنحاول أن نورد بعض التعاريف وأهمها:

تعرف الكفاءة على أنها "نظام من المعارف المفاهيمية والإجرائية المنتظمة بكيفية تجعل الفرد حين وجوده في وضعية معينة فاعلا فينجز مهمة من المهام أو يحل مشكلة من المشاكل" (3)، وكما وردت في معجم مصطلحات المناهج وطرق التدريس الذي أعدته منظمة الألسكو بأنها "قدرات تسمح بالسلوك والعمل في إطار سياق معين، ويتكون محتواها من معارف ومهارات وقدرات مندمجة بشكل مركب، كما يقوم الفرد الذي اكتسبها بإثارتها وتجنيدتها وتوظيفها قصد مواجهة مشكلة ما وحلها في وضعية محددة، فالكفاية هي إمكانية تعبئة الشخص بكيفية باطنية لمجموعة من الموارد بهدف حل صنف من الوضعيات المشكلات" (4).

ويعرفها Philippe Perrenoud بأنها "قدرة عمل فاعلة لمواجهة نوع محدد من الوضعيات، هذه القدرة تستند إلى معارف لكنها لا تنحصر فيها، فالكفاءة ليست في حد ذاتها معارف بل أنها تدمج وتعبئ معارف إعلانية وإجرائية وشرطية" (5).

وفي الحقل التعليمي تعرف الكفاءة بأنها "مجموعة من المعارف الصرفة والمعارف الفعلية والمعارف الوقفية التي تصبح أهدافا لعملية التدريس والتعليم انطلاقا من وضعية مشكلة والتي تشكل وضعيات تعلم، وعليه يكون المتعلم مدعوا إلى بناء معارفه وإلى تنظيم مكتسباته بشكل فعال للقيام بانجاز مجموعة من المهام" (6).

أما في مجال التكوين المهني فينظر للكفاءة على أنها "قدرة الشخص على الاستخدام الفعال لمكتسباته (معارف - مهارات - قدرات) لممارسة وظيفة، حرفة أو مهنة وفقا للمتطلبات التي يحددها سوق الشغل" (7).

تشير أغلب التعريفات التي تطرقنا لها في محاولة منا لتحديد مفهوم الكفاءة – الكفاية أنها تتسم بجملة من الخصائص أهمها:

- تتسم الكفاءة بالشمولية فهي اشمل من مجرد كونها معارف أو قدرات أو مهارات أو استعدادات بل تتعدى ذلك إلى تعبئة ودمج كل هذه الموارد للقيام بمهمة أو انجاز عمل أو حل مشكلة.

- يتم بناء الكفاءة من خلال تنظيم الأنشطة التدريبية والتعليمية في شكل وضعيات (وضعية مشكلة – وضعية تدريبية – تعليمية – وضعية إدماجية)، ولا يمكن بناء الكفاءة إلا إذا تم وضعها في سياقها الطبيعي أي الوضعيات الملائمة لها.

- تتسم الكفاءة بالقدرة على التحويل والمرونة بحيث يمكن للفرد توظيفها في سياقات جديدة ومختلفة عن السياقات التي اكتسبها فيها وهو ما يساعد الفرد على مواجهة مختلف التغيرات التي قد تطرأ على المحيط الاجتماعي والاقتصادي الذي يعيش فيه.

- الكفاءة ذات طابع نمائي فهي ليست نهائية أو ثابتة بل تنمو بتوظيف الفرد مكتسباته ومعارفه لمعالجة مختلف الوضعيات التي يواجهها سواء لحل مشكلة أو القيام بمهمة أو أداء عمل ومادام المحيط في تغير مستمر فالكفاءة تنمو وتتطور.

- قابلية الكفاءة للقياس والتقييم في سياقها المحدد بمعنى أن الكفاءة ذات طابع باطني داخلي ويمكن ملاحظتها وتقييمها عندما يقوم الفرد بتعبئة موارده المعرفية والمهارية وتجنيد قدراته الحس حركية للقيام بمهمة ما تصبح ذات طابع خارجي يمكن ملاحظتها وقياسها.

من خلال التعاريف المختلفة لمصطلح الكفاءة – الكفاية التي وقفنا عندها واشتقاقنا لأهم الصفات والسمات التي تميز هذا المصطلح، وكذا

المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني بين الأصول النظرية والممارسة.

شرحنا معنى المقاربة البيداغوجية يمكننا القول بأن المقاربة بالكفاءات هي استراتيجية بيداغوجية منظمة ثم اعتمادها في تنظيم مختلف الأنشطة التعليمية والتدريبية وبناء برامج ومناهج للتعليم والتدريب جعل المتعلم قادرا على توظيف موارده التي اكتسبها في بيئة التعليم والتدريب لمواجهة ومعالجة مختلف الوضعيات والمواقف التي يواجهها في حياته اليومية بإتقان وهو الهدف الأسمى لكل الأنظمة التربوية والتكوينية للاستجابة لمتطلبات المحيط الاجتماعي والاقتصادي الذي يعرف تغيرات جد متسارعة في شتى المجالات والميادين، وهذا ما ذهب إليه حسن اللحية في تعريفه للمقاربة بالكفاءات حيث يرى بأنها "تهيء الطلبة التهيؤ الجيد للحياة المهنية واكتساب المعارف الضرورية لمجال عملهم، وذلك عن طريق تنمية تلك المعارف في سياق واقعي وعملي - مهني" (8).

2- الخلفية التاريخية لظهور المقاربة بالكفاءات:

إن المتتبع لظهور المقاربة بالكفاءات كاستراتيجية بيداغوجية تبنتها أغلب الأنظمة التربوية والتكوينية في سائر دول العالم يصل إلى وجود علاقة وطيدة بينها وبين تطور مفهوم الكفاءة، الذي ارتبط بمجالات الشغل والمهن وإعداد الموارد البشرية في أواخر السبعينيات وبداية الثمانينات من القرن الماضي، حيث كان جل اهتمام أرباب العمل في مختلف المقاولات هو البحث عن اليد العاملة المؤهلة للقيام بمختلف المهام والعمليات التي تتطلبها المهنة أو الوظيفة على مستوى مقاولاتهم، مما أدى إلى التركيز أكثر على جانب التأهيل المهني على مستوى مؤسسات التكوين والتدريب المهني، وهذا ما يؤكد لوبوترف Guy Le Boterf الذي يرى بأن "المقاولات لم تنتظر التسعينيات من القرن العشرين لتهتم بالكفاءات، فهي منذ زمن بعيد وهي تصرف أموالا على

التكوين المهني لتأهيل مستخدميها وتبحث عن توظيف مؤهلين أصحاب كفاءات أو الذين لهم استعدادا لذلك" (9). وأمام التطور الذي عرفته وسائل الإنتاج وأدوات العمل والتغيرات التي طرأت على المهن والوظائف ازدادت الحاجة إلى ضرورة تكييف دور المؤسسات القائمة على شؤون التربية والتكوين لخدمة الحاجات السوسيواقتصادية للدول المصنعة بوضع أهداف تربوية وتكوينية تتماشى وطبيعة التغيرات الحاصلة على مستوى منظومة الشغل وهنا برز تياران فكريان لعبا دورا بارزا في وضع وتنظيم محتويات البرامج التعليمية والتكوينية التي تتماشى وطبيعة هذه المرحلة وهما(10):

- التيار التيلوري: الذي سعى لإدخال سيرورات عقلانية لبلوغ مستوى عال من الإنتاج وبسرعة كبيرة (يعد فريديريك تايلور أول من وضع مبادئ الإدارة العلمية والتي ركزت على تقسيم العمل، والاختيار العلمي للشخص الذي يناسب الوظيفة المسندة إليه، الاهتمام ببرامج التكوين والتأهيل، تحسين أدوات وظروف العمل).

- التيار السلوكي: الذي سعى إلى العقلنة المؤسسة على الملاحظة (ملاحظة السلوك الخارجي بإجراء مختلف التجارب المخبرية وتطبيق الاختبارات المتعلقة بقياس قدرات ومستويات أداء العاملين بهدف تطوير وتحسين الإنتاجية).

حيث لعبا دورا بارزا في إدخال هذه المفاهيم إلى حقل التربية والتكوين حيث أصبح ينظر للمؤسسة التربوية والتكوينية على أنها أشبه بالمقولة، وعليه لابد من تنظيم الأنشطة البيداغوجية وبناء برامج تتضمن محتويات معرفية منظمة ومجزأة إلى أجزاء تحمل في طياتها أهدافا سلوكية قابلة للملاحظة والقياس وهذا ما مهد الطريق لظهور مقاربة التدريس بالأهداف البيداغوجية، التي أجبرت القائمين على شؤون التربية والتكوين إلى إدخال

المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني بين الأصول النظرية والممارسة.

إصلاحات جذرية على البرامج التعليمية والتكوينية بما يمكن من عقلنة الأنشطة البيداغوجية والتركيز على انتقاء محتوى البرامج والعمل على تنظيمها وفق الأهداف الإجرائية المراد تزويد المتعلم بها.

ومع ظهور العولمة وتداعياتها الاقتصادية، والتطور العلمي والتكنولوجي المذهل الذي أدى إلى تراكم المعرفة والتغير المتسارع الذي عرفه سوق الشغل نتيجة تطور وسائل الإنتاج وأدوات العمل و بروز وضعيات مهنية جديدة، أصبحت المؤسسات التربوية والتكوينية عاجزة عن مسايرة هذا التيار الجارف لضعف المخرجات من الموارد البشرية التي أظهرت عجزا في توظيف مكتسباتها المعرفية للتكيف مع الوضعيات الجديدة، وهذا ما دفع بخبراء التربية إلى تبني مقاربة بيداغوجية شاملة مبنية على اكتساب الكفاءات هدفها تكويني بالدرجة الأولى ولا يكتفي بمجرد تلقين المحتويات المعرفية المعدة سابقا ، يتم التركيز في بناء التعلّمات والكفاءات على نشاط المتعلم من خلال وضعه أمام وضعيات تستدعي منه تجنيد موارده ومكتسباته المعرفية للتكيف بمرونة معها، وهو ما اصطلح عليه في الحقل البيداغوجي بالمقاربة بالكفاءات التي اكتسحت جل الأنظمة التربوية والتكوينية في العالم.

3-الأصول النظرية والفلسفية للمقاربة بالكفاءات:

تعود الأصول النظرية والفلسفية للمقاربة بالكفاءات نظريات وفلسفات مختلفة نذكر منها:

3-1- المذهب النفعي (البراغماتي):

وهو مذهب فلسفي ظهر في النصف الأول من القرن العشرين قائم على النزعة العلمية والواقعية والبراغماتية كان له تأثير كبير على الميدان التربوي

ومن أبرز زعمائه المربي الأمريكي جون ديوي John Dewey الذي يرى "أن الإنسان بجسمه ونفسه وحدة تسعى باستمرار للتكيف مع البيئة التي يعيش فيها ويعمل على إخضاعها لحاجاته"(11)، فالمعرفة الحقيقية حسبه هي التي تمكن الفرد من التغلب على المشكلات التي تواجهه في الحياة، فلا قيمة لمعرفة لا يمكن استعمالها وتطبيقها في الحياة الواقعية، وهذا ما مكنه من وضع الأسس الأولى للطرق التعليمية المبنية على نشاط المتعلم والتي عرفت بطريقة حل المشكلات وطريقة التعلم المبني على المشاريع التي تعد من أهم استراتيجيات التعليم وفق المقاربة بالكفاءات في يومنا هذا.

3-2- النظرية البنائية:

نشأت البنائية كرد فعل للنظرية السلوكية التي حصرت التعلم في مجرد الاستجابة الآلية للمثيرات التي يتلقاها الفرد من بيئته ومحيطه، ويعد بياجي Piaget أول من أرسى المبادئ الأولى للنظرية البنائية من خلال أبحاثه التي أجراها لمعرفة مراحل وخصائص النمو المعرفي عند الطفل وتوصل إلى أن "المعرفة تبنى كما يبني أي واقع وأن التعلم هنا يتم تصوره كنتيجة للصراع المعرفي حيث يثير ويشجع البناء الذاتي"(12). ووفق النظرية البنائية فإن عملية التعلم تتم من خلال تفاعل الفرد مع بيئته ومحاولته فهم مختلف المثيرات التي يتلقاها فيقوم بدمج معارف جديدة للمعرفة السابقة فتتمو معارفه أو يقوم ببناء بنية معرفية جديدة تسمح له بتحقيق التلاؤم مع بيئته، وهو ما تركز عليه استراتيجيات التعليم والتدريب وفق المقاربة بالكفاءات حيث يتم تنظيم الأنشطة التعليمية والتدريبية بوضع المتعلم أمام وضعيات تستدعي منه تجنيد موارده من معارف وقدرات (بنية معرفية) لمعالجتها وحلها في محاولة منه تشكيل بنية معرفية جديدة أكثر تعقيداً، ووفق

المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني بين الأصول النظرية والممارسة.

هذا النمط من التعلم يتمكن الأفراد من التلاؤم مع مختلف الوضعيات والمواقف الحياتية، وبالتالي يحقق التعليم غايته.

3-3- النظرية السوسيوبنائية:

ظهرت كامتداد للنظرية البنائية التي جاء بها بياجى ومن مؤسسها دواز Doise وكليرمون Perret-Clermont، ووفق هذه النظرية فإن "التطور المعرفي يمكن أن ينتج في مجمله عن تسلسل تفاعلات ذات تركيب متصاعد، تؤهل الفرد كي يتحكم في بعض أوجه الترابط الذي يمكنه من المشاركة في تفاعلات اجتماعية أكثر تركيباً والتي تصبح بدورها منبعاً للتطور المعرفي" (13) بمعنى أنه لا يمكن للمعرفة أن تبنى وتتطور بمعزل عن السياق الاجتماعي، فالفرد في صراعه المعرفي لبناء معارف جديدة تفرضها وضعيات ومواقف بيئية يحاكي في نفس الوقت النماذج الاجتماعية، حيث تلعب الصراعات المعرفية الاجتماعية دوراً في تحديد طريقة تلاؤمنا وتفاعلنا مع مختلف الوضعيات التي نواجهها نتيجة التحديات بين الأفراد، وفي المجال التعليمي توصلت هذه النظرية إلى المبادئ التالية:

- يؤدي التفاعل الاجتماعي بالمتعلم في الظروف المناسبة إلى حل مشكلات لا يمكنه حلها إذا كان بمفرده.
- إذا تم وضع المتعلم مجدداً أمام هذه المشكلات فإنه سيتمكن من حلها بمفرده.
- المخططات المعرفية الجديدة الناتجة عن حل هذه المشكلات، تكون ثابتة وقابلة للتحريك نحو التعامل مع مشكلات جديدة.

وهذا ما تركز عليه المقاربة بالكفاءات من خلال تنوع الوضعيات التعليمية القائمة على نشاط المتعلم في مجموعات أو ما يعرف بالتعليم

التعاوني في شكل مجموعات عمل لإنجاز مهمة أو مجموعة من المهام بحيث تكون حجم الموارد المستخدمة من قبل المتعلمين كبيرة وهذا من شأنه تسهيل عملية التعلم.

3-4- النظرية المعرفية:

تعود النظرية المعرفية لجهود كل من بياجي وفيغوتسكي Vygotsky ثم عمل على تطوير النموذج المعرفي كل من نوفاك وتارديف R. Novak & F. Tardif حيث يرون بأن "للعقل البشري قدرة على معالجة المعلومات ونمذجتها" (14) واهتمت هذه النظرية بمختلف العمليات العقلية الداخلية التي يقوم بها الإنسان مثل آلية عمل الذاكرة قصيرة المدى والذاكرة طويلة المدى في حفظ المعلومات والمعارف وكيفية استرجاعها، بالإضافة إلى آلية معالجة وتفسير المعلومات التي تحدد طبيعة إدراكنا للمثيرات التي نتلقاها من البيئة، ضف إلى ذلك التفكير والتخيل وغيرها من العمليات الذهنية التي يقوم بها العقل البشري ووفق هذه النظرية في مجال التعلم تجيب على التساؤل عن الكيفية التي يتم بها بناء المعارف وهذا ما تركز عليه المقاربة بالكفاءات من خلال الانتقاء السليم لهذه الموارد وبصفة سريعة وملائمة لطبيعة الموقف أو الوضعية.

من خلال ما تم عرضه يمكن القول أن المقاربة بالكفاءات ظهرت كمحصلة لجملة من النظريات والاتجاهات الفكرية التي تلتقي في نقطة واحدة وهي التركيز على المتعلم في مختلف الأنشطة التعليمية والتكوينية بما يمكنه من بناء معارفه ووفقا لقدراته ومهاراته وموارده المعرفية التي يحوزها، بهدف اكتساب الكفاءات التي تمكنه من التلاؤم مع مختلف الوضعيات

المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني بين الأصول النظرية والممارسة.

والمواقف سواء كانت مألوفة لديه أو جديدة وبهذا تصبح لعمليات التعليم والتدريب قيمة مضافة للفرد والمجتمع ككل.

ثانيا: مشروع إدراج المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني:

تعد منظومة التكوين المهني بالجزائر إحدى أهم منظومات الموارد البشرية التي يقع على عاتقها تلبية احتياجات سوق الشغل في الجزائر باليد العاملة المؤهلة والمدربة في جميع التخصصات والمستويات المهنية، ونظرا للتغيرات والتحولت التي عرفها الاقتصاد الوطني بالتوجه من الاقتصاد الموجه من طرف الدولة إلى الاقتصاد الحر المبني على المنافسة، في محاولة من الجزائر للتكيف مع التحولات الكبرى التي يشهدها العالم جراء العولمة وانعكاساتها على اقتصاديات الدول والتطورات التي شهدتها المهن والوظائف نتيجة التطور التكنولوجي والعلمي الذي ساهم بشكل أو بآخر في تطور وسائل الإنتاج وأدوات العمل بشكل مستمر، ولتدارك الوضع دخلت الجزائر في مرحلة جديدة في محاولة منها تكيف منظومتها الاقتصادية مع المحيط العالمي ولتحقيق ذلك لجأت إلى العمل من أجل تكيف منظومة الموارد البشرية بما يستجيب لاحتياجات الاقتصاد الوطني وعلى رأسها منظومة التكوين المهني التي عرفت إعادة هيكلة جذرية بداية من سنة 2004 إلى يومنا هذا من خلال إدخال جملة من الإصلاحات وأهمها تبني المقاربة بالكفاءات كبيداغوجية حديثة في بناء برامج التكوين المهني والعمل على تنظيم الأنشطة التكوينية (طرق التدريب، التقييم) وفق المقاربة بالكفاءات باعتبارها السبيل الوحيد لتفعيل دورها في المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

1- الأهداف العامة لقطاع التكوين المهني في ضوء المقاربة بالكفاءات:

تسعى منظومة التكوين المهني بالجزائر لتحقيق مجموعة من الأهداف من خلال تبنيها لنهج المقاربة بالكفاءات كخيار بيداغوجي بديل للمقاربات البيداغوجية السابقة وأهم هذه الأهداف نذكر(15):

- جعل الفرد فعال أثناء ممارسته للمهنة.
- تعزيز إدماج الفرد في الحياة المهنية.
- تشجيع تطور ونمو المعارف المهنية للفرد.
- مساعدة الفرد على التكيف مع مختلف التغيرات التي تطرأ على المهن.
- تلبية احتياجات سوق الشغل من اليد العاملة كما ونوعا.
- سرعة التكيف مع التغيرات والتحولت التي تطرأ على سوق الشغل.
- تحسين مردودية منظومة التكوين المهني وتفعيل دورها الحقيقي في المحيط الاجتماعي والاقتصادي.
- جعل المتكون مركز ومحور عملية التكوين في مختلف الأنشطة التكوينية.
- وضع المتكون أمام وضعيات مشابهة للوضعيات المهنية.
- التركيز في عملية تقييم المتكون وفق درجة معايير الإتقان التي تتطلبها المعايير المهنية.

2 - مراحل تنفيذ مشروع إدراج المقاربة بالكفاءات بمنظومة التكوين المهني :

انطلق مشروع إدراج المقاربة بالكفاءات بمنظومة التكوين المهني بالجزائر بالاستعانة بالكفاءات الأجنبية وبالتحديد الخبراء الكنديين الذين يمتلكون خبرة مسبقة في هذا المجال، وتم تقسيم المشروع إلى ثلاثة مراحل هي(16):

1-2- المرحلة الأولى (2004 – 2007):

عرفت بمرحلة التخطيط والإعداد، أين تم تشكيل فرق للهندسة البيداغوجية بإشراك ممثلين عن مختلف القطاعات الاقتصادية، لإجراء دراسات قطاعية وتحقيقات بهدف حصر الاحتياجات الحقيقية لهذه القطاعات من المهن والحرف بما يتماشى مع تطلعات التنمية على المستوى الوطني والمحلي، حيث كللت العملية بإنجاز أربع برامج تكوينية وفق المقاربة بالكفاءات في تخصصات التبريد والتكييف، فنون وصناعة الطباعة، تسيير موارد الماء، ميكانيك السيارات.

2-2- المرحلة الثانية (2008 – 2012):

عرفت بمرحلة التجريب والتعميم، أين تم تجريب البرامج التكوينية الأربعة التي تم إعدادها وفق المقاربة بالكفاءات على مستوى أربع معاهد للتكوين المهني بهدف تقييم هذه البرامج وتصحيح مختلف الاختلالات، بعد نجاح عملية التجريب باشر قطاع التكوين المهني في حصر احتياجات سوق العمل من التخصصات المهنية وشكل فرق للهندسة البيداغوجية حسب التخصص المهني لإجراء دراسات قطاعية وتحقيقات حول التخصص المهني بهدف إعداد برامج تكوينية وفق المنهجية المعتمدة في إعداد البرامج التجريبية، وانتهت العملية بإعداد:

- مدونة الشعب المهنية لسنة 2012 تضم 20 شعبة مهنية تتضمن 300 تخصص مهني في مختلف مستويات التأهيل المهني، تعبر عن احتياجات سوق الشغل في مختلف القطاعات مع العلم أن هذه المدونة قابلة للتحيين كل خمس سنوات لتكييفها مع مختلف التغيرات التي تطرأ على سوق الشغل.
- إعداد كل البرامج التكوينية وفق المقاربة بالكفاءات لمختلف التخصصات المهنية التي تتوفر عليها المدونة.

- إعداد الدلائل المنهجية المرافقة لبرامج التكوين لمساعدة الأساتذة على تنفيذ برامج التكوين على أحسن وجه.

3-2- المرحلة الأخيرة (2013 – 2016):

- عرفت هذه المرحلة بمرحلة التنفيذ من خلال تنظيم عمليات تحسيس كل الفاعلين في قطاع التكوين المهني وتضمنت هذه المرحلة ما يلي:
- إدراج المقاربة بالكفاءات ضمن برامج التكوين البيداغوجي لفائدة أساتذة التكوين المهني الجدد.
- برمجة دورات تكوينية لفائدة أساتذة التكوين المهني لتمكينهم من استغلال برامج التكوين المهني المعدة وفق المقاربة بالكفاءات.
- برمجة دورات تكوينية لفائدة مدراء مؤسسات التكوين المهني، النواب البيداغوجيين، المقتصدین لتحسيسهم بأهداف البرامج الجديدة وأهمية إدراج المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني.
- تزويد مؤسسات التكوين المهني بمختلف التجهيزات التقنية والبيداغوجية التي تتطلبها الأنشطة التكوينية.

3- استراتيجيات بناء البرامج التكوينية والدلائل المنهجية وفق المقاربة

بالكفاءات:

تخضع عمليات إعداد برامج التكوين المهني وفق المقاربة بالكفاءات لدراسات قطاعية معمقة يقوم بها فريق الهندسة البيداغوجية على مستوى المعهد الوطني للتكوين المهني، لتحديد الأفاق التنموية لكل قطاع من القطاعات وتحديد احتياجات سوق العمل من اليد العاملة في مختلف التخصصات المهنية وتستند هذه الاستراتيجية على منهجية تحليل المهنة وتحليل الوضعيات المهنية لاستخراج مختلف المهام والعمليات الضرورية لممارسة المهنة وتتم هذه العملية بإعداد ما يلي(17):

1-3- إعداد مرجع المهنة والكفاءات:

بعد إجراء دراسة تحليلية للمهنة لاستخراج مختلف المهام (Les Tâches) والعمليات (Les Opérations) وجمع كل البيانات المتعلقة بممارسة المهنة يتم إعداد مرجع المهنة والكفاءات والذي يتضمن:

- بيانات عامة حول المهنة
 - تحليل المهام والعمليات على اعتبار أن لكل مهمة من المهام مجموعة من العمليات
 - شروط الأداء ومعايير الإتقان
 - المعارف – الكفاءات – المواقف
 - اقتراحات وتوصيات متعلقة بعملية التكوين
- تنتهي هذه العملية بتحديد قائمة الكفاءات الأساسية الواجب إدراجها في البرنامج التكويني.

2-3- إعداد مشروع التكوين (مرجع الكفاءات):

يحدد بدقة الكفاءات الأساسية التي تتطلبها ممارسة المهنة، وتحديد الكفاءات الواجب تطويرها لدى المتكون، ويتضمن أساساً هذا المرجع العناصر التالية:

- أهداف البرنامج التكويني للمهنة
- قائمة الكفاءات الخاصة بممارسة المهنة
- بطاقة وصفية لتحديد طبيعة الكفاءات (كفاءات عامة – كفاءات خاصة) وتحديد مدة بنائها وتطويرها
- مصفوفة الكفاءات لتحديد مجالات بناء الكفاءة ومجالات تقاطعها في مختلف الوضعيات.

3-3- إعداد برنامج الدراسات (التكوين):

بعد الانتهاء من إعداد مشروع التكوين وتحديد الكفاءات الأساسية المرتبطة بممارسة المهنة ووصفها وصفا دقيقا، يتم إعداد برنامج الدراسات (التكوين) والذي يعد بمثابة مرجع أساسي في عمليتي التعليم والتكوين، يتضمن جملة الكفاءات المتناسقة المراد إكسابها للمتكون خلال فترة التكوين ، وقد تم الاعتماد في بناء البرنامج على منهجية تقسيمه إلى وحدات مقياسية تظم كل وحدة مجموعة من الكفاءات والتي بدورها ثم صياغتها إلى أهداف عملية سلوكية أو أهداف عملية وضعية، كما يتضمن برنامج الدراسات على توجهات بيداغوجية لتيسير عمل الأستاذ المكون كتحديد شروط الإنجاز ومعايير الإتقان المرتبطة بكفاءة معينة ، بالإضافة إلى تحديد التجهيزات ووسائل العمل.

3-4- مرجع لتقييم النتائج:

يعد هذا المرجع بمثابة دليل منهجي مكمل لبرنامج الدراسات، يحتوي على كل الوحدات المقياسية الموجودة في برنامج الدراسات، يهدف إلى مساعدة الأستاذ المكون وتوجيهه في عملية اختيار وضعيات تقييم الكفاءات ومواضيع التقييم حسب طبيعة الأهداف العملية سواء كانت سلوكية أو وضعية، كما يتضمن هذا الدليل المنهجي على معايير ومؤشرات قياس الكفاءة باستخدام شبكة التقييم التي تستند إلى سلم تنقيط يشير إلى درجة اكتساب المتكون للكفاءة أو عدم اكتسابها نهائيا.

3-5- مرجع التنظيم البيداغوجي للتجهيزات:

وهو دليل منهجي مكمل لبرنامج الدراسات والتكوين يهدف إلى تنظيم وعقلنة استخدام التجهيزات التقنية والبيداغوجية ومواد العمل اللازمة لتنفيذ المهام والعمليات المحددة في البرنامج التكويني لخلق ظروف ووضعية

المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني بين الأصول النظرية والممارسة.

تكوينية مناسبة لاكتساب الكفاءات وفق شروط الإنجاز ومعايير الإتقان المحددة في البرنامج، والمثابرة لوضعيات العمل على مستوى سوق الشغل.

4- استراتيجيات بناء الكفاءة بقطاع التكوين المهني وفق المقاربة بالكفاءات:

يشير مصطلح الكفاءة في قطاع التكوين المهني إلى " قدرة الشخص على الاستخدام الفعال لمكتسباته (معارف - مهارات - قدرات) لممارسة وظيفة، حرفة أو مهنة وفقا للمتطلبات التي يحددها سوق الشغل" ويشير هذا التعريف إلى الكفاءة الختامية الناتجة عن إدماج المتكون لمجموعة الكفاءات المرحلية المحددة في البرنامج التكويني، والتي تنقسم إلى نوعين كفاءات خاصة وكفاءات عامة، بالنسبة للكفاءات الخاصة تشكل كل المهام والأنشطة المتعلقة بممارسة المهنة فقط، أما الكفاءات العامة فتتمحور على نطاق أوسع لتشمل مختلف الأنشطة والوضعيات فهي تنتقل بين مختلف المهام والوضعيات.

وفي الغالب نجدها تعبر عن مبادئ العمل من عادات وقيم مهنية، ويمر اكتساب الكفاءة بمراحل هي(18):

4-1-مرحلة الاستكشاف:

تعتبر مرحلة استكشاف المتكون للمهنة التي اختارها مرحلة أساسية وهامة في بناء الكفاءة المهنية، فهي بمثابة مواجهة واقعية وحقيقية تهدف أساسا لمراجعة موارده المعرفية والمهارية التي يحوزها مسبقا وخلق روابط جديدة ذات صلة بالكفاءات التي تتطلبها ممارسة المهنة، مما يثير انتباهه ويحفزه أكثر لمتابعة التكوين في المهنة التي اختارها، وخلال هذه المرحلة يمكننا التأكد من مصداقية عمليات التوجيه والإرشاد المهني بما يسمح من إدماج الشخص في التخصص المهني الذي بتلاؤم وقدراته وميوله المهنية.

2-4- مرحلة التعلم القاعدي:

تعتبر هذه المرحلة بمثابة أرضية للكفاءة المراد اكتسابها بمشاركة المتكون في مختلف المهام والأنشطة واستخدام موارده المكتسبة من معارف وقدرات واستراتيجيات ومدركات لتنفيذ المهام والأنشطة المهنية، وتهدف هذه المرحلة إلى تفعيل وتنشيط الإمكانيات الداخلية للمتكون من قدرات ومعارف وتوظيفها في المجال الذي يسمح له بتنفيذ مختلف المهام والأنشطة المهنية

3-4- مرحلة الإدماج _ تدريب:

خلال هذه المرحلة يتم إدماج التعلّمات القاعدية في مختلف مراحل تنفيذ وإنجاز المهمة أو النشاط المهني وبالاعتماد على أسلوب التدريب التدريجي إلى غاية اكتساب الكفاءة اللازمة وفق شروط الإنجاز ومعايير الإتقان المحددة في البرنامج.

4-4- مرحلة التحويل والنقل

تهدف هذه المرحلة إلى خلق الظروف والوضعيّات التي تساعد المتكون على تنفيذ الكفاءة بشروط النجاعة والإتقان في وضعيات مهنية جديدة تحاكي الوضعيات المهنية في سوق الشغل بهدف إكسابه المرونة والاستقلالية لولوج عالم الشغل والتكيف مع مختلف التغيرات التي قد تطرأ على المهنة مستقبلاً.

5-4- مرحلة الإثراء:

تهدف هذه المرحلة إلى تطوير الكفاءات التي اكتسبها المتكون في محيط التكوين بتنفيذ مهام وأنشطة مهنية بوضعه أمام وضعيات مهنية حقيقية في المحيط العمل من خلال برمجة التربصات الميدانية في المحيط المهني.

ثالثا: واقع الممارسة الميدانية ورهانات تطبيق المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني:

إن المتتبع لحركة الإصلاح التي عرفها قطاع التكوين المهني بهدف تفعيل دوره في المحيط الاجتماعي والاقتصادي بداية من سنة 2004، سيما في الجانب المتعلق بإدراج المقاربة بالكفاءات كاستراتيجية بيداغوجية بديلة للمقاربات البيداغوجية السابقة، في بناء برامج التكوين وتنظيم الأنشطة البيداغوجية على مستوى ورشات التكوين المهني بما يسمح من تمكين اكتساب المترشحين للكفاءات اللازمة لممارسة المهنة وفق المعايير المهنية المعمول بها على مستوى سوق الشغل، ومن ثم تحقيق احتياجات سوق العمل من اليد العاملة المؤهلة، وعلى الرغم من تحقيق خطوات مهمة سيما فيما يتعلق بإعداد برامج للتكوين المهني في كل التخصصات المهنية وفق المقاربة بالكفاءات، وإعداد المراجع المنهجية المرافقة لبرامج التكوين والتي تهدف لتسهيل تنفيذ البرنامج التكويني من قبل أساتذة التكوين المهني، إلا أن واقع الممارسة الميدانية يشير إلى وجود عدة اختلالات وصعوبات ونقائص تعترض نجاح تجسيد مشروع إدراج المقاربة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني وأهمها:

1- التكوين البيداغوجي لفائدة الأساتذة ومختلف الفاعلين:

يعد التكوين البيداغوجي لأساتذة التكوين المهني ومختلف الفاعلين الذين لهم صلة مباشرة بعملية التكوين قاعدة أساسية في تحديد مستوى أدائهم المهني، لهذا يلزم كل أستاذ جديد بإجراء التريص البيداغوجي على مستوى المعهد الوطني للمقاطعة البيداغوجية التابع لها، لتلقي دروس نظرية وأخرى تطبيقية في مجال البيداغوجيا، وعلى الرغم من تبني قطاع التكوين المهني للمقاربة بالكفاءات إلا أن برامج التدريب المقدمة على مستوى المعاهد لا تزال إلى يومنا هذا تركز على الأهداف البيداغوجية مع إشارة سطحية للمقاربة بالكفاءات، ومن خلال احتكاكنا بأساتذة التكوين المهني التمسنا وجود ضعف كبير في فهم المقاربة البيداغوجية القائمة على الكفاءات وصعوبة في تنفيذ

محتوى البرامج التكوينية المعدة وفق هذه المقاربة فأغلب الأنشطة التدريبية مبنية على أسس بيداغوجيا الأهداف، ويوجي لنا هذا بضعف وهشاشة برامج التكوين البيداغوجي المبرمجة على مستوى معاهد التكوين المهني وتركيزها على الجانب النظري، وعدم وجود دافعية لدى أساندة التكوين المهني للعمل وفق المقاربة الجديدة على اعتبار أن كل جديد يقابل بالرفض.

2- برامج الرسكلة وتحسين الأداء:

تهدف هذه البرامج إلى تحسين مستوى أداء العاملين سواء كانوا أساتذة أو موظفين إداريين، بعد تحديد الاحتياجات التدريبية وغالبا ما يتم اللجوء إلى مثل هذه البرامج في حالة حدوث تغيير في الاستراتيجيات المهنية أو تغيير في طبيعة المهام المهنية ومع التغيير الذي شهده القطاع بتبنيه للمقاربة بالكفاءات ثم تنظيم برامج لتحسين المستوى لفائدة الأساتذة القدامى لتمكينهم من استخدام برامج التكوين المعدة وفق المقاربة بالكفاءات إلا أن واقع الممارسة يشير إلى أن أغلبهم لا زالوا يفضلون الأهداف البيداغوجية، نظرا لصعوبة تطبيق المقاربة بالكفاءات على الميدان.

3- الاشراف والتأطير البيداغوجي:

تقع عملية الإشراف والتأطير البيداغوجي على عاتق مفتشي المقاطعة البيداغوجية، والذين توكل لهم مهمة المراقبة والتفتيش بهدف تقييم مستوى الأداء البيداغوجي لمؤسسات التكوين المهني، من خلال تقييم أداء الأساتذة ومختلف الأنشطة البيداغوجية التي تتم على مستوى ورشات التكوين المهني، بالإضافة إلى تقديم التوجيهات والنصائح للأساتذة والموظفين لتصحيح جملة الاختلالات التي تعترضهم أثناء تأدية مهامهم، وأمام النقص الفادح في عدد المفتشين المشرفين على مستوى المقاطعة البيداغوجية، حيث يتوفر مفتش واحد لكل ولاية، فلا يمكننا توقع ارتفاع مستوى الأداء البيداغوجي لأساتذة

المقارنة بالكفاءات بقطاع التكوين المهني بين الأصول النظرية والممارسة.

التكوين، حيث يتم التركيز على جمع المعلومات والبيانات الإحصائية التي ترفع في شكل تقارير للمفتشية العامة لإجراء الدراسات.

4- التجهيزات التقنية والبيداغوجية:

تحتاج عملية التدريب واكتساب الكفاءات المهنية إلى ضرورة توفر التجهيزات التقنية والبيداغوجية، على اعتبار أن لكل مهنة أدواتها وتجهيزاتها الخاصة بها، والتي تساعد على إنجاز مختلف المهام والعمليات، وهدف تمكين المتكون من اكتساب الكفاءات اللازمة لممارسة المهنة وفق المعايير والشروط المهنية التي يفرضها سوق العمل، مما يستدعي ضرورة توفير كل التجهيزات التقنية والبيداغوجية الخاصة بالمهنة في بيئة التكوين المهني وإتاحة الفرصة للمتكونين من استخدامها بصفة عقلانية في مختلف الأنشطة التكوينية، إلا أن واقع الممارسة الميدانية يشير إلى نقص فادح في نوعية التجهيزات التقنية والبيداغوجية، وإن وجدت فهي في الغالب لا تتماشى مع نوعية التجهيزات والأدوات المستخدمة على مستوى سوق الشغل، بالإضافة إلى عدم إتاحة الفرصة للمتكونين لاستخدام هذه التجهيزات، وهذا يؤثر سلباً على نوعية خدمات التكوين التي تقدم على مستوى مؤسسات التكوين المهني، والتي تكتفي بمجرد تقديم معارف نظرية على حساب الأعمال التطبيقية، وهذا يتنافى مع المبادئ الأساسية للمقارنة بالكفاءات.

5- مواد العمل:

تحتاج التخصصات المهنية ذات الطابع الحرفي والمهني، إلى مواد العمل الخاصة بالمهنة فعلى سبيل المثال تعلم مهنة البناء يحتاج إلى استخدام مختلف مواد البناء (اسمنت- رمل - حصى - حديد البناء) وغيرها من المواد المستخدمة في هذه المهنة ويحتاج توفير هذه المواد في عمليات التدريب

المهني إلى موارد مالية معتبرة يتم تحديدها حسب تعداد المتكويين في الفرع وحسب درجة استعمالها في مختلف الأنشطة والمهام التدريبية، وتعاني أغلب مؤسسات التكوين المهني من توفير مواد العمل في مختلف التخصصات لكون الميزانية المالية لا تسمح بتوفير ذلك، وهذا ما ينعكس سلبا على نوعية التكوين وعلى مستوى الكفاءات المهنية المكتسبة خلال المسار التكويني، ويتعارض مع بيداغوجية التكوين وفق المقاربة بالكفاءات.

6- أساليب تقييم الكفاءات والمكتسبات المهنية:

يعتبر التقييم جانبا مهما من الجوانب البيداغوجية لعملية التكوين ، فهو بمثابة تغذية راجعة تمكننا من معرفة درجة اكتساب المتكون للكفاءة خلال تنفيذ مهمة أو مجموعة من المهام والعمليات ضمن وضعية تستدعي منه تجنيد موارده المعرفية والمهارية ومقارنتها بشروط الإنجاز ومعايير الإتقان التي تتطلبها الكفاءة، ووفق المقاربة بالكفاءات فإن عملية تقييم الكفاءات تتم بشكل مرحلي من خلال تقييم درجة اكتساب كل كفاءة على حدى لنصل في النهاية لتقييم الكفاءة الختامية التي يقوم فيها المتكون بدمج كل الكفاءات المرئية المكتسبة في تنفيذ المهام والعمليات التي تتطلبها المهنة، ولا يمكن للمتكون أن يصل إلى الكفاءة الختامية إلا إذا استطاع التحكم في كل الكفاءات المرئية، إلا أن واقع الممارسة الميدانية يشير إلى أن ممارسات التقييم لا يزال يطغى عليها الطابع الكلاسيكي الذي يشبه أساليب التقييم المعتمدة في المؤسسات التربوية من تنظيم لامتحانات سداسية وإجراء المراقبات والاعتماد على سلم تنقيط يتحدد بموجبه مستوى كفاءة المتكون وعلى الرغم من كون هذه الامتحانات تركز على الجوانب النظرية والتطبيقية إلا أنها غير كافية لتحديد المستوى الحقيقي للمتكون.

الخاتمة

لقد اتضح من خلال ما تم عرضه أن المقاربة البيداغوجية القائمة على الكفاءات هي الأنسب لتنظيم الأنشطة البيداغوجية وبناء برامج التكوين المهني، وتمكين الأفراد من اكتساب الكفاءات المهنية وفق معايير الإتقان وشروط الإنجاز التي تتطلبها ممارسة المهنة على مستوى شوق الشغل، وعليه فإن مشروع إدراج هذه المقاربة بقطاع التكوين المهني يهدف وضعه في مساره الطبيعي وتفعيل دوره في المحيط الاجتماعي والاقتصادي بالاستجابة للاحتياجات الحقيقية لسوق الشغل من اليد العاملة المؤهلة القادرة على التكيف مع مختلف التغيرات التي تطرأ على المهن والوظائف، يعد خياراً صائباً، وعلى الرغم من القفزة النوعية التي عرفها القطاع في إعداد برامج التكوين ومختلف المراجع المنهجية المرافقة له في كل التخصصات المهنية، إلا أن هناك بعض النقائص والاختلالات التي تحول دون تحقيق هذا المبتغى، والتي ينبغي معالجتها وتصحيحها بالتركيز أكثر على تكوين وتأهيل الموارد البشرية من أساتذة ومشرفين وإعدادهم إعداداً يمكنهم من تنفيذ مختلف الأنشطة البيداغوجية التي تضمنتها برامج التكوين وفق المقاربة بالكفاءات، وتقديم التحفيز اللازمة لتبني هذه المقاربة البيداغوجية، ومن جهة ثانية ينبغي على القائمين بشؤون القطاع توفير التجهيزات التقنية والبيداغوجية ومواد العمل الضرورية لتنفيذ الأنشطة التدريبية على مستوى ورشات التكوين المهني، بالإضافة إلى ضرورة التخلي عن أساليب التقييم الكلاسيكية وتبني أساليب التقييم وفق المقاربة بالكفاءات بتطبيق محتوى مرجع التقييم وفق المقاربة بالكفاءات لضمان تقييم موضوعي يكشف عن المستوى الحقيقي لاكتساب الكفاءة المهنية.

المراجع

- 1- الحسن اللحية، الكفايات في علوم التربية بناء كفاية، إفريقيا الشرق، ص 27.
- 2- الفاربي عبد اللطيف وآخرون، معجم مصطلحات علوم التربية، دار الخطابي للطباعة والنشر، المغرب، 1994، ص 21.
- 3- وزارة التربية الوطنية والتكوين العالي، مصوغة خاصة بتكوين المعلمين الحاصلين على شهادة البكالوريا، المغرب، 2006، ص 14.
- 4- محمد الدريج وآخرون، معجم مصطلحات المناهج وطرق التدريس، أسكو، الرباط، 2011، ص 53.
- 5- Perrenoud Philippe, Construire des compétences dès l'école, EFS éditeur, 1997, p 1.
- 6- Ministère de l'éducation Nationale, DEF, Programmes et Documents d'accompagnements de la langue française du cycle primaire, 2011, p11.
- 7- Ghezzaz Kamel, Planification et évaluation des enseignements et des apprentissages dans le cadre d'une approche par compétence, mémoire de fin de formation des IFEP, Algérie, 2010, p 14.
- 8- الحسن اللحية، مرجع سابق، ص 28.
- 9- الحسن اللحية، المرجع السابق، ص 30.
- 10- الحسن اللحية، المرجع نفسه، ص 32.
- 11- حداد توفيق وأدم محمد سلامة، التربية العامة، ديوان المطبوعات المدرسية، الجزائر، 1997، ص 75.
- 12- لطيفة العبيدة، دليل المقاربة بالكفاءات، دليل منهجي، المغرب، ص 16.
- 13- لطيفة العبيدة، المرجع السابق، ص 16.
- 14- لطيفة العبيدة، نفس المرجع، ص 15.
- 15- MFEP, Cadre Méthodologique d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétence à la formation professionnelle, Algérie, 2012, pp 4 - 5.
- 16- MFEP, Cadre Méthodologique d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétence à la formation professionnelle, Algérie, 2012, pp 7 - 8.
- 17- MFEP, Cadre Méthodologique d'appui à la mise en œuvre de l'approche par compétence à la formation professionnelle, Algérie, 2012, pp 12 - 14.
- 18- MFEP, Atelier d'exploitation des programmes conçus selon l'approche par compétence, Algérie, 2015, p 17.