

إدراك المكونين للكفاءات التكوينية وانعكاسات ذلك على المكونين

أ. لعللى نورية *

الإرسال: 09/11/2022

القبول: 31/01/2023

النشر: 09/06/2023

ملخص: إن كفاءات المكونين إشكال بغاية التعقيد والتشابك بين متغيراته، والتي تعرف جميعها بصعوبة إجراء دراسة ميدانية لها، حيث أن تناول الموضوع ميدانيا على المستوى الجزئي خاصة نادر لعدم وجود مرجعية كفاءاتية أو وظيفية تمارس على أرض الواقع، فإشكالية ورقتنا البحثية تناولت إدراك المكون للكفاءة وتحديد مستواها من خلال البحث في الكفاءات الواجب توافرها في المكون وفي برنامج التكويني المقدم للطلبة ليشكل انعكاسا على مستوى الممارسة من خلال تقديم استبيان لعينة من الأساتذة لتسليط الضوء على ذلك بكلبيتي الاقتصاد والعلوم الدقيقة لجامعة معسكر. فالتائج قد أثبتت أن واقع ممارسة وتنفيذ البرامج التكوينية للمكونين تكاد تكون مجوفة، تحمل من الإجراءات أكثر ما تحتويه هدفا ومحتوى مع غياب للمستويات العليا للكفاءة.

الكلمات المفتاحية: المكون، المتكون، إدراك الكفاءة، مستويات الكفاءات.

تصنيف JEL: J24, J31

The trainer's perception of competence and its implications for trainees

Abstract: The question of competence of trainers is complex and intertwined with variables, all of which know the difficulty of carrying out a field study, because addressing the subject in the field at the micro level is all the more rare since there is no no skill or functional reference In the skills that must be available in the component and in its training program presented to students to reflect on the level of practice by submitting a questionnaire to a sample of teachers to shed light on it in the Faculties of Economics and Exact Sciences of the University of Mascara .The results have proven that the reality of the practice and implementation of training programs for the trainers is almost hollow, carrying the most content of goals and content, with the absence of higher levels of competence.

Keywords : Trainer, Trainees, Perception of competence, Competency levels

JEL Classification : J24, J31

* أستاذة محاضرة أ ، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر ، الجزائر ، lalanour@univ-mascara.dz

1. مقدمة

إن دراسة إشكالية كفاءات المكونين من أعقد المواضيع التي يمكن للدارس البحث فيها لما تحملها من مزيج وتعدد للمجالات والحقول المعرفية المحددة لها والتي تتضمن متغيرين أساسيين ظاهرين هما القدرات الفردية والتكوين مع البحث في العلاقة بينهما حيث تصبح نوعية التكوين وجودته الشاملة إشكالا يصعب حصر متغيراته، لنصل إلى هندسته أين تتشابه جميع المتغيرات لتشكل حلقات مترابطة تؤدي بنا لبناء كفاءات لدى المكونين مما جعلنا نسلط الضوء على إشكالية مدى إدراك المكونون الكفاءات الواجب تضمينها في برامجهم التكوينية وما انعكاس ذلك على المكونين؟

ولكن بعد الخوض في الموضوع تصبح المتغيرات الكامنة تتزايد لتتداخل فيما بينها ليصبح التكوين في حد ذاته معضلة يصعب دراستها أو تفكيكها إلى أجزاء قابلة للمعالجة فتتعدد مستوياته، أنواعه صعوبة تقييمه وقبل كل هذا القاعدة التي يبنى عليها من مكتسبات ومعارف قبلية حملت بنا في هذه الورقة البحثية إلى البحث في توصيف إدراك الكفاءة وتسلط الضوء على مستوياتها لدى المكونين من خلال دراسة مقارنة بين المكونين في كليتي العلوم الدقيقة والعلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير جامعة معسكر.

2. محتوى الدراسة

1. التكوين بين تقديم للمعارف وتسيير للكفاءات:

أخذ موضوع الكفاءات حيزا هاما من اهتمام الباحثين لتعدد مجالات تناوله، فالكفاءة مفهوم متعدد الدلالات كحرباء فكرية تحمل الكثير من المضامين (Le boterf G, 2013, P18)، وقبل التطرق إلى مفهوم الكفاءة أبعادها وأنواعها لابد من المرور ببعض المصطلحات التي تتداخل وتتصطم مع المعنى.

1.1. الكفاءة والمفاهيم المرتبطة:

منذ سنوات الخمسينات والفرد مطالب بامتلاكه مجموعة من المهارات تمكنه من القيام بعمله والتي يمكن اعتبارها كل ما يملكه الفرد من معارف وممارسات وسلوكيات وقد سميت بدائرة الموارد يتحصل عليها الفرد بالتكوين أو بالممارسة (Phillip Zarifian, 2001, P09)

فقد بدأ مفهوم المهارات بأخذ أهمية مع بداية سنوات الثمانينات من خلال فرض المنظمة اليابانية نفسها كقوة تنافسية لتقدم المعارف والمهارات كمزايا للتكيف مع مستجدات المحيط (Phillip Zarifian, 2001, PP25-26) خاصة وأنها لا تظهر إلا من خلال الممارسة كتنفيذ مهمة معينة بمحدد واضح ومحدد (Cecil Dejoux, 2001, PP150-152)

حيث تصنف المهارات إلى ثلاث (عمر الطراونة، 2011، ص ص 8-10): فنية منها ونعبر فيها عن المعارف المتخصصة في أحد الفروع العلمية والتي تخص القدرة على استعمال أساليب وتقنيات وفق طرق ومناهج في مجال متخصص

يتم اكتسابها بالتعلم، الخبرة والتكوين، ثم مهارات إنسانية (سلوكية) والتي تخص عموماً القدرة على التعامل مع الآخر بغرض التأثير أو التحفيز وكذا القدرة على العمل كمجموعة أو فريق بفعالية. وأخيراً مهارات إدراكية (ذهنية أو إبداعية) والتي تعبر عن الرؤية الذاتية لمختلف علاقات العمل والتي تترجم إلى مواقف وسلوكيات، حيث أن الممارسة تعمل على تقويم المهارات الإدراكية وتطويرها وليس اكتسابها.

إذن فإكتساب المهارات وتطويرها يعتمد على استعداد الفرد لذلك، فالاستعداد مزيج من المواقف السلوكيات والقدرات والجاهزية على الاتصال بحجم من الوعي وقابلية على التكيف، فكلما كانت هذه الأخيرة كلما كان الاستعداد أكبر (P. Massot, D. Feisthammel, 2005, P05)

أما عن الكفاءة فقد اعتبرها G. Leboterf كحبراء لتعدد وتلون تعاريفها بالرغم من تقارب البعض منها فهي مدلول مطاطي متعدد الأبعاد والدلالات متباين في محتواه ومفهومه حيث تم تعريفها على أنها:

- القدرة على أداء المهام المهنية الموكلة إلى شخص ما، من خلال مجموع معارفه النظرية، العملية وكذا السلوكية في إطار معين (Held et J.M. Riss, 1998, P35)
- التنسيق بين المعرفة والقدرة والتي يعبر عنها بالممارسة مما ينتج معارف سلوكية (J.Aubert et P.Gilbert, 2013)
- التمكن من المعلومة من خلال الاستيعاب الجيد والذي يترجم كمقدرة على الممارسة والأداء بشكل قابل للقياس والمحددة بالخصائص الشخصية للفرد (Ewan Diryet Alain Iribarn, 2001, PP49-51)

2.1 مقاربات الكفاءة وأسس تسييرها:

من خلال ما قدم سابقاً نلتمس تلازم للمعرفة بالكفاءة واعتبار هذه الأخيرة خاصية ضمنية يمتاز بها الفرد تجمع بين المعرفة والممارسة والسلوك، ومن هذا المنطلق حدد Caspar P. و Carre P. خمس مقاربات لتحديد مدلول الكفاءة فهناك من اعتمد على مقارنة:

✓ المعارف

✓ المعارف العملية

✓ المعارف السلوكية

✓ المعارف العملية والمعارف السلوكية

✓ الكفاءات المعرفية (Carre P. et Caspar P, 1999)

أما المقاربة الأكثر شيوعاً فهي المحددة بالأبعاد الثلاث للكفاءة والتي قام T.Durand بتقديمها والتي تضم:

✓ المعرفة (النظرية): وهي مجموع المعلومات الهيكلية والمنظمة بتناسق.

- ✓ المعرفة العملية (التطبيق): وهي القدرة على الإنجاز من خلال الاستعمال الجزئي أو الكلي بطريقة صريحة أو ضمنية للمعارف، الخبرات والقيم وغيرها.
- ✓ المعارف السلوكية (المواقف): هي مجموع القدرات التي تسمح بتبني سلوك ملائم مع وضع عملي معين.
2. كفاءات المكونين:

تعددت المقاربات والمناهج التحليلية لإدراك الكفاءة بتعدد الإطار النظري لهذه الأخيرة وكذا بتعدد التصنيفات التي تناولناها وقد قمنا باختيار منهج رأينا ملاءمته لدراستنا وهو ما تعتمد وزارة التعليم الكندية والمنشور ضمن مرجعيتها الكفاءاتية والحد بـ 11 كفاءة لا بد من توفرها في المكون ليتم تحويلها ضمن منظومة متكاملة للطالب.

وقد قام مركز البحث بين الجامعات في التكوين الأولي وتكوين الأساتذة بكندا وبالضبط بجامعة Montréal (Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la formation des enseignants CRIFFE) بتقديمه دراسة (2002) **Gabriel Fortier** et Pierre Toussaint والتي تضمنت هذه الكفاءات لمعرفة فعالية المكون من خلال درجة اكتسابه لكل كفاءة من مبدأ فاقد الشيء لا يعطيه.

• الكفاءة الثقافية (Interculturel):

المكون	المتكون
مراعاة الثقافات المختلفة	- مراعاة اختلاف الثقافات بين الطلبة - الأخذ بالاعتبار الحالات الثقافية الخاصة - المساعدة على تطوير ثقافة عامة تضم الأغلبية - الحوار والتعامل بثقافات متعددة

• كفاءة الاتصال (Communication): الاستعمال الواضح والصحيح لقنوات اتصال، بلغة التكوين

شفهيا وكتابيا في العملية التكوينية

المكون	المتكون
التحكم في قواعد اللغة الشفهية والكتابية المقررة في التكوين	- احترام قواعد اللغة المستعملة كتابيا في التكوين - الاستعمال المتعدد للغات في التقديم الشفهي للتكوين - تصحيح أخطاء الطلبة الواردة منهم شفها أو كتابيا.

• كفاءة التصميم (Conception): تصميم حالات التعلم بوحدات تكوين تعمل على بناء وتطوير

الكفاءات

المكون	المتكون
امتلاك برنامج للتكوين	- تحديد المعارف والأهداف الواجب بلوغها من البرنامج التكويني - تحديد الحصص وتوزيع محتوى البرنامج بما يتلاءم وأهميته على كل وحدة فيه - تحديد عوائق التكوين وأخذها بالاعتبار

. معرفة الكفاءات الممكنة . تحديد الكفاءات الواجب بناؤها
الحصول عليها من متابعة
البرنامج التكويني

- **كفاءة القيادة (pilotage):** قيادة حالات التكوين نسبة لمحتواه وتماشيا مع الفئة المستهدفة منه

المكون	المكون
التوجيه بطريقتين كافية ومرضية زميلك (زملائك) على إنجاز مهام الاكتساب	توجيه الطلبة للاختيار، الترجمة والفهم الجيد للمعلومات المقدمة تأطير الاكتساب بطرح الأسئلة المتمحورة حول ترسيخ الاكتساب وتحويله. دفع الطلبة للعمل التعاوني.

- **كفاءة التقييم (Evaluation):** تقييم تدرج التكوين ودرجة اكتساب الكفاءات عند المتكون نسبة للبرنامج التكويني.

المكون	المكون
تحديد صعوبات الاكتساب تحديد مناسباتي وبطريقة ذاتية الملاحظات الواجب على الأستاذ أخذها بعين الاعتبار المشاركة في اقتراح طرق التقييم	جمع معلومات عن حالات التعلم مع معالجة مشاكل الاكتساب إعداد بيان عن المكتسبات قبل الحكم على درجة اكتساب الكفاءات بناء وسائل تسمح بتقييم تدرج اكتساب الكفاءات التنسيق مع فريق التكوين وتيرة ومراحل التدرج المرغوب والمطلوب في التكوين

- **كفاءة التخطيط (Planification):** التخطيط، التنظيم والإشراف لطريقة عمل مجموعة من الطلبة للرفع من التعلم مع وجود بناء اجتماعي

المكون	المكون
التبني والمحافظة على سلوك يسمح بالسير الحسن للنشاطات العادية للتكوين المشاركة كلما سمحت الفرصة لحل المشاكل التي تعيق التكوين	وضع برنامج فعال للنشاطات النظامية داخل قاعة التكوين حيز التنفيذ التحدث مع الطلبة عن الضروريات الخاصة بالسلوك التكويني والاجتماعي مع ضمان ممارسته. مشاركة الطلبة كمجموعة أو كأفراد النقاش حول معايير العمل داخل القاعة. تطوير استراتيجيات للتدخل الحازم والفعال في سلوكيات معينة. توفير جو ملائم للتكوين.

- **كفاءة التكيف (Adaptation):** تكيف المدخلات بما يتلاءم مع احتياجات المتكونين والمعبرة عن عوائق الاكتساب

المكون	المكون
المشاركة في مساعدة زملائك على التكيف	جمع المعلومات ومعالجتها لتحديد عوائق مواصلة المسيرة التكوينية عرض مختلف مهام التعلم، الأدوار والتحديات التي تواجه التكوين. إعداد مخططات للتدخل بشكل فردي لتكييف المتكون.

- كفاءة إدماج الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال (Integration des NTIC): إدماج تكنولوجيا

الإعلام والاتصال في إعداد وقيادة نشاطات التعلم والتنمية المهنية

المكون	المتكون
استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال في	استعمال الوسائل الحديثة في تقديم البرنامج التكويني
الاكتساب والتبادل المعرفي .	تشجيع وتحفيز المتكويين على استعمال الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال.

- كفاءة التعاون (Coopération): التعاون مع التكوين، فريق التكوين ومختلف الفاعلين في منظومة

التكوين

المكون	المتكون
تموقع المتكويين داخل فريق التكوين.	التعاون مع فريق التكوين.
المشاركة في تحسين سير العملية التكوينية.	إشراك المتكويين في بناء وتسيير أنشطة التكوين
	تطوير علاقة ثقة بين الفاعلين

- كفاءة التشاور (Concertation): التشاور مع فريق التكوين و مختلف الفاعلين في منظومته لبلوغ

الأهداف المسطرة.

المكون	المتكون
تقديم آراء واقتراحات للمكويين أو	تحديد الحالات التي تحتاج للتشاور والنقاش للسير الحسن للتكوين.
مسؤول فريق التكوين.	تنظيم لقاءات منتظمة للبحث في مشاكل التكوين
	التشاور والعمل على الخروج بأراء مشتركة بين أعضاء فريق التكوين لتحسينه والرفع من مستواه

- كفاءة الالتزام (Engagement): الالتزام في مسعى فردي وجماعي للتطور والتطوير المهني

المكون	المتكون
فهم، استعمال	وضع بيان للكفاءات المتوفرة وآخر للمطلوبة مع توفير الوسائل والمحيط الملائم
وتطوير مدخلات	لاكتسابها.
التكوين	قيادة مشاريع للبحث في مشاكل التكوين لبلوغ حلول لها أو التخفيف من حدتها.

- كفاءة المسؤولية (Responsabilité): التصرف بمهنية عالية في ممارسة الوظائف الواجب أداؤها

المكون	المتكون
مسؤولية اتجاه الاكتساب ومعارفاته	احترام قواعد وأساسيات المهنة.
	اجتناب جميع أنواع التمييز داخل قاعة التكوين أو في محيط العمل.

3. الدراسة الميدانية:

للبحث في إدراك الكفاءة لدى المكونين قمنا باختيار أساتذة جامعة معسكر وبالضبط كليتي العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير وكذا كلية العلوم الدقيقة (رياضيات، إعلام آلي، فيزياء وكيمياء) بالمستويات الخمس للتكوين من السنة الأولى إلى السنة الثانية ماستر للبحث في أوجه الاختلاف والتشابه بين علمين أحدهما مبني على التجريب والاستقراء والقياس بضوابط دقيقة وآخر معتمد على الدراسات المسحية والمقاربات في إدراكهما للكفاءة والبحث عن التوافقية.

3.1 التقديم الوصفي لمفهوم الكفاءة

لقد حاولنا البحث في مفهوم الكفاءات لدى المكونين لتسليط الضوء على إدراك هذه الأخيرة وهندستها في برامجهم التكوينية لإكسابها للطلبة في مختلف المستويات وقد كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (04): مفهوم الكفاءة

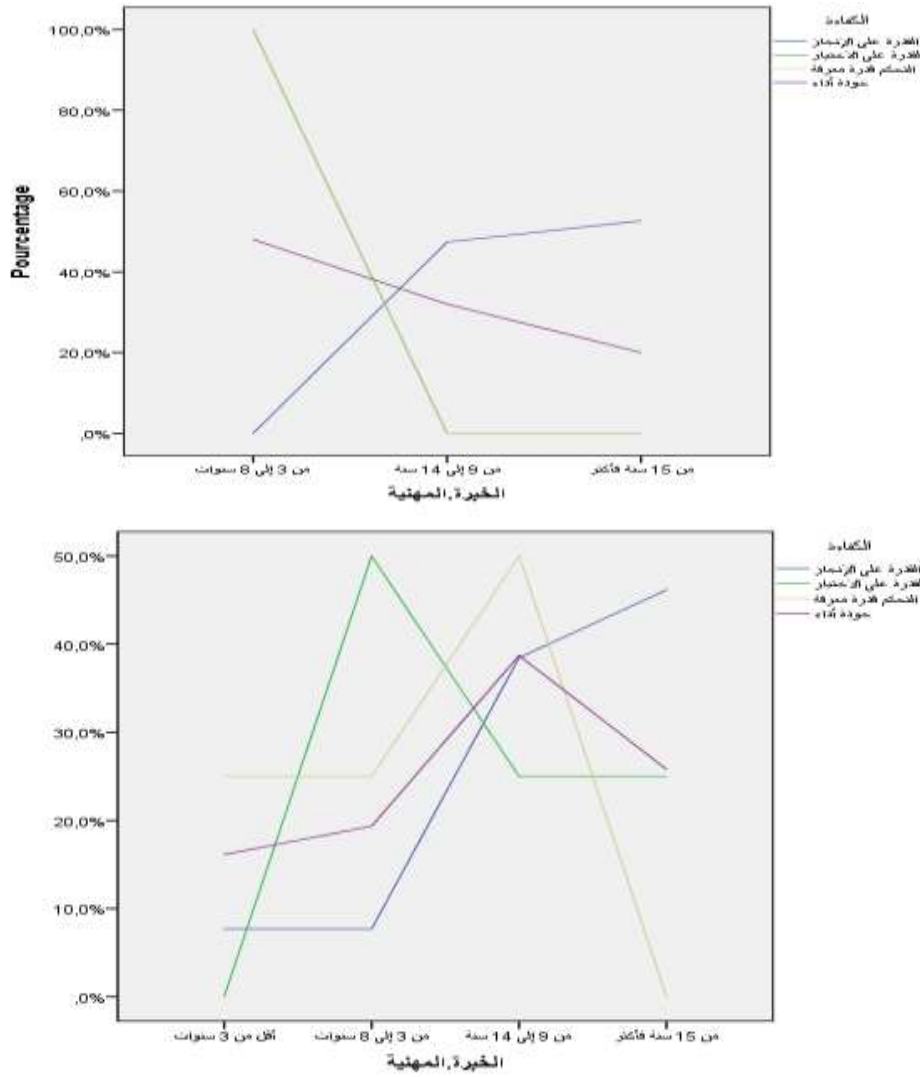
كلية العلوم الدقيقة		كلية العلوم الاقتصادية		
النسبة	التعداد	النسبة	التعداد	
36.5%	19	25%	13	القدرة على إنجاز المطلوب
7.7%	4	7.7%	4	القدرة على الاختيار
7.7%	4	7.7%	4	التحكم في القدرات والمعارف
48.1%	25	59.6%	31	الجودة في الأداء
100%	52	100%	52	المجموع

لقد قام الباحث (Rey, 1999, pp 143-16) بتقديم تعبيراً كفاءاتياً لإدراك المكونين للكفاءة من خلال اعتباره

- القدرة على الإنجاز: كفاءات سلوكية
- القدرة على الاختيار: كفاءة أفقية Compétence transversale – escient
- التحكم في المعارف: كفاءات وظيفية
- الجودة في الأداء: كفاءات قاعدية.

من خلال استعمال هذه المرجعية نلاحظ من خلال الجدول أن المكونون على مستوى عيني العلوم الاقتصادية والعلوم الدقيقة مدركون للكفاءات السلوكية والقاعدية للوظيفة التي يمارسونها، والتي تعبر عن المستويين الابتدائي والمتوسط للكفاءة (LAMARQUE E, 1999, p158)

شكل رقم (02): مفهوم الكفاءة حسب الخبرة المهنية لمكوني الكليتين



من خلال المنحنى البياني لإدراك مفهوم الكفاءة حسب عدد سنوات الخبرة نلاحظ الفرق في الكفاءات القاعدية والسلوكية بين العنيتين مع تساوي دون ذلك حيث:

✓ المكونين بعينة كلية العلوم الاقتصادية (المنحنى الأول) يركزون على إدراك الكفاءات القاعدية خاصة بوجود نسب متقاربة للخبرات المهنية بينهم.

✓ المكونين بعينة كلية العلوم الدقيقة (المنحنى الثاني) فيؤكدون على الإدراك الكفاءاتي القاعدي مع وجود إدراك للكفاءات السلوكية لامتلاكهم سنوات خبرة أكثر من مكوبي عينة العلوم الاقتصادية.

2.3 تحليل التباين الأحادي لإدراك الكفاءة

لتوضيح تأثير المتغيرات المستقلة على الكفاءات الواجب على المكونين إدراكها والعمل على بنائها لدى المتكونين، قمنا بتقديم جدول جامع لجميع هذه الكفاءات باستعمال تحليل التباين الأحادي والذي نحدد مرجعيته من الجداول المستخرجة من برنامج الحزمة الاحصائية نسخة 19.

H_0 لكل من السن، الجنس، الصفة المهنية والخبرة تأثير على إدراك الكفاءة لدى المكونين

H_1 ليس لكل من السن، الصفة المهنية والخبرة تأثير على إدراك الكفاءة لدى المكونين

جدول رقم (05): تأثير المتغيرات المستقلة على إدراك الكفاءة

الصفة المهنية	الجنس	السن	الخبرة	الصفة المهنية	الجنس	السن	الخبرة
الاتصال	.003	.000	.142	.003	.003	.000	.001
التصميم	.762	.072	.062	.532	.462	.432	.627
القيادة	.004	.001	.173	.017	.055	.228	.012
التقييم	.001	.001	.003	.001	.005	.063	.003
التخطيط	.672	.098	.422	.035	.115	.701	.444
التكيف	.204	.001	.309	.794	.001	.004	.011
إدماج الوسائل الحديثة	.660	.016	.145	.090	.001	.213	.010
التعاون	.066	.017	.284	.078	.071	.871	.913
التشاور	.072	.006	.081	.087	.053	.093	.110
الالتزام	.424	.097	.717	.062	.007	.961	.219
المسؤولية	.081	.069	.815	.300	.057	.229	.543

من خلال الجدول نلاحظ أن للمتغيرات الشخصية (السن، الجنس، الصفة المهنية والخبرة) تأثير على التقييم لوجود قيمة احتمالية أقل من القيمة المعنوية مما يثبت فرضية العدم وينفي الفرضية البديلة، حيث أنه كلما زاد سن المكون خبرته وعلت مرتبته المهنية أصبح أكثر إدراكا لحالات التعلم المختلفة وكذا صعوبات الاكتساب فيها مما يكسبه قدرة ودراية لإعداد بيان للمكتسبات يسمح بوضع سلم لدرجات الاكتساب وتقييمه، كما يصبح التنسيق مع فريق التكوين خلال المسيرة التكوينية من ضمن الأساسيات لبلوغ درجات اكتساب الكفاءات.

أما السن والجنس فلهما تأثير على كل من الاتصال والقيادة لاكتساب المكون تقنيات التعامل والحوار مع الفاعلين في منظومة التكوين وكذا قدرته على توجيه المتكويين للترجمة، الفهم والاستعمال لجيد للمكتسبات الأمر الذي يخلق تأطيرا حقيقيا للعملية التكوينية تبنى من خلالها الكفاءة الفردية والجماعية في فريق التكوين.

في حين أن الخبرة فلها تأثير على الاتصال، وهو ما أشرنا إليه سابقا، وذلك من خلال إدراك المكون لطرق، تقنيات وحتى سبل وأدوات التواصل مع الغير، وبالتالي نقبل الفرضية العدم بوجود تأثير لنفي غيابه في ماتم ذكره.

أما دون ذلك فباقي التأثيرات غائبة لوجود قيمة احتمالية أكبر من مستوى معنوية مما يحملنا على قبول الفرضية البديلة ورفض الفرض العدمي وذلك لعدم وجود تأثير للمتغيرات الشخصية على :

- تصميم التكوين والتخطيط له: فالمكون لا يلعب الدور في تحديد المعارف والأهداف الواجب بلوغها من البرنامج التكويني المقدم، وكذا توزيع المحتوى بما يتناسب مع أهمية كل وحدة فيه، مما يصعب عليه تحديد عوائق ومشاكل الاكتساب وبالتالي الكفاءات الواجب بناؤها. مما يلغي دوره أيضا في وضع البرنامج النظامي داخل قاعة التكوين وبالتالي تأطيره لبناء السلوكي الاجتماعي والتكويني الواجب على المتكونين اكتسابه.
- إدماج الوسائل الحديثة للإعلام والاتصال: فعدم استعمال المكون للوسائل الحديثة وعدم تشجيع فريق تكوينه على استعمالها يجعل من الطريقة التقليدية لتقديم التكوين التقنية الوحيدة المستعملة، فالكفاءة إدراك نعب عنه بالممارسة والتي تكون أفضل وسيلة للإعلان عنها وتشجيع الغير لممارستها.
- التعاون والتشاور: إن عدم وجود همزة الوصل بين المكون وفريق التكوين مع غياب إشراك المتكونين في العملية التكوينية يلغي ممارسة التبادل والتكامل المعرفي لينتج شرخا في بناء العملية التكوينية بعد وجود لعلاقة الثقة مكون/ متكون/ منظومة تكوين، فيصبح التشاور في حالات الاكتساب أو مشاكله، التنسيق والبناء التراكمي ممارسة مستحيلة الحدوث وبالتالي عدم إدراك لأهمية وضرورة ذلك.
- الالتزام والمسؤولية: إن اعتبار المكون إعداد بيان للكفاءات المتوفرة وآخر للمطلوبة مع توفيره لمخطط ملائم ومشجع للاكتساب ليس من التزاماته عدم إدراك منه لكفاءة الالتزام وبالتالي غياب ممارسة ذلك مما يلغي دوره في المشاركة أو قيادة مشاريع بحث تعنى بمشاكل التكوين، مما يجعله يلقي عن نفسه مسؤوليته اتجاه مسار العملية التكوينية. من خلال جدول التبيين نلاحظ أن للمتغيرات الشخصية من سن، جنس، رتبة مهنية وكذا الخبرة تأثير على كل من:
- الاتصال: حيث أن المكونين بكلية العلوم الدقيقة المكونين لعينة البحث يدركون ضرورة احترام قواعد لغة التكوين ويحرصون على تلقينها وتصحيح الأخطاء التي يرتكبونها الطلبة في استعمالها مع الاستعمال المتعدد للغات أخرى في التقديم الشفهي والتي تتأثر بتغير الخصائص الشخصية للمكون، فكلما تغير سن المكون وتباينت خبرته ، تغير جنسه أو صفته المهنية تغيرت درجة إدراكه بكفاءة الاتصال وبالتالي نقبل الفرضية العدم. وهو ما لحظناه في عينة العلوم الاقتصادية عدا غياب أثر صفة المكون المهنية.
- التكيف: للمتغيرات الشخصية تأثير على إدراك كفاءة التكيف من خلال عرض المكونين لمختلف مهام التعلم، الأدوار والتحديات التي تواجه التكوين، مع تقديم مخططات فردية للتكيف وهذا راجع طبيعة التكوين الدقيقة والتي تتطلب أعمالا تطبيقية وموجهة دقيقة مما يجعلنا نقبل الفرض العدمي. وهذا عكس ما كان في عينة العلوم الاقتصادية نسبة للمتغيرات الشخصية، الجنس، الصفة والخبرة والتي لم يكن لها تأثير.
- أما باقي الكفاءات فكانت في تأثيرها مشابحة لعينة كلية العلوم الاقتصادية مما ينفي الفرض العدمي بوجود تأثير ، ليكون إدراك هذه الكفاءات غائبا عند المكون في عينة البحث.

3. الخلاصة

إن البحث في العلاقة مكون / متكون في الممارسة نجدها تعرف نوعا من الهشاشة لسطحياتها وغياب الانتماء الحقيقي لكل طرف في منظومة التكوين خاصة بعدم وجود ثقافة إدراك لدى المكون الأمر الذي توصلنا إليه من خلال غياب تأثير للمتغيرات الشخصية لكل منهما على العملية التكوينية مع غياب لمعظم الكفاءات الواجب توفرها لدى المكون من خلال البقاء في الحياد أو الانتقال إلى الموافقة فقط في التعبير عن الفقرات المعبرة عن الكفاءات ليتم بنائها عند المتكون.

إن غياب الكفاءات العليا عند المكونين واعتمادهم على الكفاءات الدنيا والمتوسطة في تقديم برامجهم التكوينية وكذا غياب لثقافة التعاون والتشاور لدى المكونين مما يلغي العمل كفريق لبناء بيان كفاءات متوفرة وأخرى مبرجة للبناء، فأساس التكوين الأولي القاعدي وجود منظومة متكاملة لعملية البناء والتراكم من خلال التنسيق بين مختلف أطرافها. وأخيرا غياب كفاءة الالتزام بالنسبة للمكونين والتملص من مسؤوليتهم اتجاه فجوات الاكتساب والتي تظهر جليا من خلال غياب ثقافة التقييم وكذا التصميم لهندسة تكوين ملائم ومستجيب للتطلعات.

المراجع الأجنبية

- Aubert. J et P. Gilbert (2013) : Les Notions des compétences dans les différentes disciplines.
- Carre P. et Caspar P. (1999) : Traité des sciences et technique de la formation, et Dunod, Paris.
- Cécile Dejeux (2001) : Les compétences au cœur de l'entreprise, Edition d'organisation, Paris.
- Eric Lamarque (2000) : Peut-on Identifier les compétences d'une organisation, IX IXème conférence internationale de management stratégique, perspectives en management stratégique AIMS, Montpellier 24.25.26 Mai.
- Held et J.M. Riss (1998) : Le développement des compétences au service de l'organisation apprenante, Revue employeur, Suisse N°13.
- Le boterf Guy (2013) : Construire les compétences individuelles et collectives, Ed Eyrolles, Paris.
- P. Hassot et D. Feisthammel (2005) : Pilotage des compétences et de la formation des méthodes et outils inédits, AFNOR edition, Paris.
- Phillipe Zarifiane (2001) : Le modele de la compétence, Edition liaison, Paris.
- Pierre Toussaint et Gabriel Fortier (2002) : Les compétences interculturelles en éducation Quelles compétences pour les futures Enseignantes et futurs enseignants ? Rapport de recherche ; groupe de recherche sur la formation initiale et continue.
- Thomas Durand (2006) : L'alchimie de la compétence, Revue Française de gestion, numéro spécial. Vol 32, N° 160.