

أهمية الكفاءات في ظل الإصلاح التربوي

إعداد : أ/ بورقبة بختة

كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير

جامعة جيلالي لباس-سيدي بلعباس-

الملخص:

إن تحديات القرن الواحد والعشرون من عولمة الاقتصاد وعلمية المنافسة وكذا الاقتصاد الجديد المبني على المعرفة والإبداع والذي يركز على طرق التسيير الحديثة والأدوات المتعلقة بالتكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال، جعلت التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر على غرار مختلف دول العالم قائمة على أساس الاقتصاد المعرفي الجديد في ظل التحول السريع إلى مجتمعات المعرفة ، التي تقوم بتوظيف الكفاءات القادرة على النهوض بالمجتمعات من خلال أنظمتها التربوية التي عرفت في السنوات الأخيرة جملة من الإصلاحات .
و على ضوء هذا الطرح، و من خلال هذه الورقة البحثية و المعنونة ب: "أهمية الكفاءات في ظل الإصلاح التربوي" سيتم التطرق إلى الإصلاح التربوي في الجزائر ومدى إسهام الكفاءات في إنجاحه في ظل الرهانات والتحديات الواجب رفعها.

الكلمات المفتاحية: الإصلاح التربويين التعليم.

I. إصلاح المنظومة التربوية:

في ضوء التغيرات العالمية المعاصرة المتسمة بالعولمة الاقتصادية والتطور التكنولوجي وانفتاح الاقتصاديات على بعضها على البعض، أصبح من المفروض على الجزائر حتمية التعايش مع المستجدات الحديثة، الشيء الذي دفعها إلى القيام بجملة من الإصلاحات على جميع المستويات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، هذا دون تناسي قطاع التربية الذي نال جزء من هذا الحراك والتغيير.

وتعد سنة 2000 في شهر ماي منها الانطلاقة لذلك، وذلك بتنصيب رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية و المكونة من شخصيات ذات الاختصاص في عالم التربية والتكوين والثقافة، والتي أوكلت إليها مهمة تشخيص شامل للمنظومة التربوية للخروج بمقترحات حول مشروع سياسة تربوية جديدة، وبعد مرور تسعة أشهر، قدمت اللجنة تقريرها لرئيس الجمهورية الذي عرضه على الحكومة التي أقرت بعد دراستها للمشروع عبر خمسة اجتماعات تشكيل فريق كلف بضبط خطة عمل لتنفيذ الإصلاح التربوي تم عرضها على مجلس الوزراء، الذي أصدر في اجتماع 30 أبريل 2002، مجموعة من القرارات تضمنت ثلاثة محاور كبرى وهي: "إصلاح المجال البيداغوجي"، "إرساء منظومة متجددة للتكوين وتحسين مستوى التأطير

التخطيط Planification	إضافة سنة استقبال تحضيرية للأطفال الذين تبلغ أعمارهم 5 سنوات.
	— إعادة تنظيم مدة التعليم الأساسي الابتدائي 5 سنوات بدلا من 6 سنوات. — التعليم المتوسط 4 سنوات بدلا من 3 سنوات.
	إعادة تنظيم التعليم الإلزامي (ثانوي) في ثلاث شعب: - التعليم الثانوي التكنولوجي - التعليم الثانوي التقني المهني - التعليم المهني
التكوين Formation	تطوير الكفاءات العامة والبيداغوجية للمفتشين والأساتذة
	تنسيق عمليات التكوين والتقييم
	إعداد وتنفيذ خطة من أجل تكنولوجيات الإعلام والاتصال (TIC) داخل المؤسسات
المحتوى والمناهج contenus et méthodes	بداية تنفيذ البرنامج الدراسية الجديدة لمختلف مستويات التعليم تابع لوزارة التربية الوطنية.
	إعداد الدعم البيداغوجي والتقييم.
	الأخذ بالإعتبار المقاربات البيداغوجية الجديدة للبرامج الدراسية والوسائل وتقييمات التلاميذ والوسائل الخاصة المقدمة.

البيداغوجي والإداري"، و"إعادة التنظيم الشامل للمنظومة التربوية" (1). و الجدول التالي يوضح ذلك:

وفي ذات السياق، أمضت وزارة التربية الوطنية بروتوكول اتفاق مع منظمة اليونسكو على هامش الزيارة التي قام بها المدير العام لليونسكو إلى الجزائر في شهر فيفري سنة 2001 معلنا خلالها: "بأن الطموحات الوتيرة والسريعة التي تميز إصلاح التربية حاليا في الجزائر لتتم عن مدى تطور المجتمع الجزائري وعزمه على الاندماج في مجتمع المعرفة الذي تلوح مباشرة في الأفق" (2).

وفي شهر جويلية 2002 صادق المجلس الشعبي الوطني على مشروع إصلاح المنظومة التربوية الرامي إلى تغيير نظام التعليم تغييرا نوعيا، حتى يستجيب لضرورات تحضير النشء لسياق جديد تطبعه المشاركة المدنية والاجتماعية والاقتصادية حيث يهدف برنامج دعم إصلاح المنظومة التربوية هذا، إلى تعزيز قدرات الإطارات الجزائرية حتى يتسنى لها تحسين نوعية التربية الممنوحة للشباب وتكوينهم في ظل التحولات التي يشهدها المجتمع الجزائري (3).

❖ المبررات الخاصة بإصلاح المنظومة التربوية:

يشكل الإصلاح التربوي الجديد إصلاحا شاملا للنظام التربوي الجزائري ذلك لأن هذا الإصلاح مس كل مكونات المنظومة التربوية من أهداف وسياسة تعليمية عامة إلى المجالات البيداغوجية والتنظيمية التي شهدت هي الأخرى تحولات كبيرة . وحسب السيد فريد عادل مدير التعليم الأساسي بوزارة التربية الوطنية، فقد أرجع مبررات الإصلاح التربوي الجديد إلى:

- انتقال البلاد من النظام الاقتصادي الموجه إلى النظام الاقتصادي الحر.
- ضرورة الانفتاح على العالم بحكم التطور المذهل للعلوم والتكنولوجيا ووسائل الاتصال الجديدة من انترنت وفضائيات وغيرها.
- مواكبة التغيرات الحاصلة في الجانب البيداغوجي خاصة ما يتعلق منها بمقاربات بناء المناهج.
- الحاجة إلى تصميم مناهج جديدة تحقق الحاجات الجديدة للمجتمع خاصة مع التغيرات التي حصلت على كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية (4).

II. الإطار المفاهيمي للكفاءات:

إن تألق و نجاح أي برنامج إصلاحي في أي مؤسسة لأي قطاع كان يعتمد على مدى كفاءة وفعالية موارده البشرية، لان كفاءة هذه الأخيرة تعكس مدى كفاءة الأداء التنظيمي للقطاع أو المؤسسة ككل، وعليه فكل قطاع أو مؤسسة تسعى إلى وضع سياسات و برامج من اجل التحكم في مواردها، إن على مستوى التنظيم، و إن على مستوى عمليات التنمية و ذلك لتحقيق نوع من التكامل والتنسيق بين حاجات الأفراد و أهداف المؤسسة بأحسن وجه.

1. مفهوم الكفاءات وأبعادها

وتعتبر الكفاءة بعدا فرضته المتغيرات الاقتصادية، التنظيمية و الاجتماعية حيث تم إدراج هذا المفهوم ضمن أدبيات الإدارة في أواخر الثمانينات من القرن الماضي، وأصبح من الصعب حصر تعريف محدد له، لكن يمكن القول أنه يرتبط بوضعيات العمل، أي أنه لا يمكن التحدث عن الكفاءة إلا في إطار عملي، كما أن أغلب

التعاريف تشترك في وضع ثلاثة أبعاد للكفاءة هي : المعارف (Savoirs) ، المعارف العملية (Savoirs-faire) ، والمعارف السلوكية أو التنظيمية (Savoirs-être) وهذا ما توضحه التعاريف التالية:

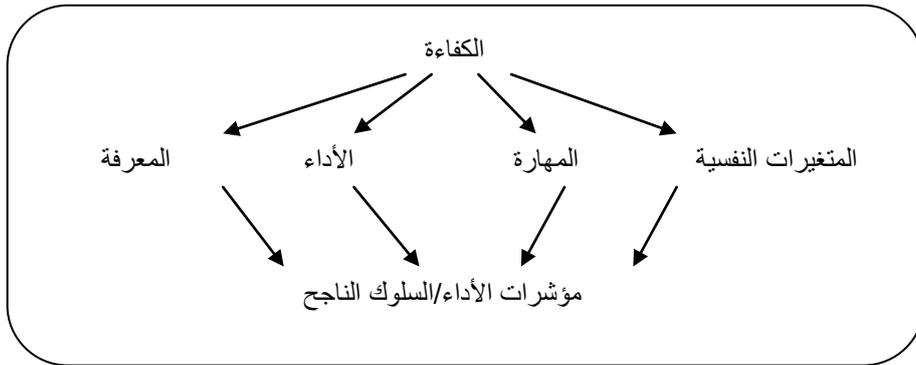
❖ تعرف الكفاءة على أنها: "مجموعة من المعارف، الميزات ، القدرات و السلوكات التي تسمح بمناقشة وفحص واتخاذ القرارات في كل ما يخص المهنة، فهي تفترض معارف مبررة، بصفة عامة نعتبر انه لا يوجد كفاءة تامة إذا لم تواكب المعرفة النظرية الميزات التي تسمح بتنفيذ القرارات المتخذة" (5).

❖ و هناك من يرى على أنها: "القدرة على تنفيذ مجموعة مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط، وبشكل أوسع الكفاءة هي استعداد لتجنيد وتجميع ووضع الموارد (المعارف، المعارف العملية، والمعارف السلوكية أو التنظيمية) في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل" (6).

❖ كما تعرف على أنها تلك: "المعارف ، السلوكات و المهارات المتحركة، أو القابلة للتحريك قصد القيام بمهمة محددة".

❖ وحسب (Caird 1992) يشير مفهوم الكفاءة إلى مجموع المعرفة والمهارة ومتغيرات الشخصية التي تخص السلوك الناجح في مجال معين، ويدعم ذلك بالشكل التالي(7):

الشكل رقم (01): بنية تمثيلية لكفاءة المؤسسة



❖ والكفاءة تمارس بالإرتباط مع هدف ينتظر الوصول إليه أو هي متعلقة بوضعية أو هدف محضر مسبقا حيث يعرف M. Parlier و P.Gilbert الكفاءات : بأنها مجاميع المعارف، قدرات العمل والسلوكيات التنظيمية بالنظر إلى هدف ما أو وضعية ما.

❖ والمقصود بالكفاءة في التربية "مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك التدريس لدى المعلم، وتساعده في أداء عمله داخل حجرة الدراسة وخارجها بمستوى معين من التمكن والإتقان" (8).

استنادا إلى التعاريف السابقة نستخلص التعريف التالي: "الكفاءات هي تلك التوليفة من المعارف ، السلوكات والمهارات التي يمتلكها الفرد ، و المستعملة و المحسدة في الميدان بغية تحقيق هدف معين".

2. مميزات الكفاءة: لقد حدد " J.Lepkat " أربع محاور مميزة للكفاءة و هي (9):

- ذات غاية: حيث يتم تشغيل معارف مختلفة قصد تحديد هدف محدد أو تنفيذ نشاط معين ، فالشخص يكون كفؤا إذا استطاع تأدية هذا النشاط بصفة كاملة.
- مفهوم مجرد: الكفاءة غير مرئية يتم تحديدها من خلال تحليل الأنشطة.
- الكفاءة مكتسبة: من خلال التدريب الموجه.
- صياغتها تتم بطريقة ديناميكية: من خلال مجموع العناصر المكونة لها.

3. أبعاد الكفاءات: نلاحظ من خلال التعاريف السابقة أن هناك إشارة صريحة على أن الكفاءة هي تلك التوليفة من ثلاثة مكونات رئيسية و هي (10) :

- **المعارف النظرية (Savoirs):** وتوافق مجموع مهيكلي من المعلومات المتقاربة والمتكاملة في إطار مرجعي تسمح للمؤسسة أو الفرد بالقيام بأنشطته في سياق خاص.، فهي مجموعة المعارف المهنية القاعدية الضرورية لممارسة الوظيفة.
- **المعارف العملية –الممارسات- (Savoirs-faire):** و هي القدرة على التصرف بصفة ملموسة، و هذا حسب الأهداف المحددة مسبقا ، حيث تعبر عن مجموع المفاهيم المكتسبة عن طريق الاستعمال و الأنشطة والإجراءات.
- **المعارف السلوكية أو التنظيمية (Savoirs-être) :** تتمثل في مجموع المواقف و الميزات الشخصية المرتبطة بالموظف (كالدقة، وروح المبادرة) المطلوبة عند ممارسة نشاط المعني.

4. أنواع الكفاءات

فيما يتعلق بأنواع الكفاءات فإن هناك الكثير من التصنيفات لها، والغالب نميز بين الكفاءات الفردية والكفاءات الجماعية يضاف إليها الكفاءات الإستراتيجية والكفاءات التنظيمية على اعتبار أن هذا النوع يساهم في تطوير الكفاءة داخل المؤسسة.

➤ **الكفاءات الفردية:** مهما كان مستوى الأفراد في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، فإن المناصب التي يشغلونها تتطلب كفاءة معينة لأداء مهامهم بصورة تتحقق معها أهداف المؤسسة. (11)

➤ **الكفاءات الجماعية:** تعتبر الكفاءات الجماعية انشغالا متزايدا للمؤسسات ، وتنشأ هذه الكفاءات من خلال تعاون وتآزر الكفاءات الفردية. ويمكن تحديد وجود هذه الكفاءات من خلال مؤشرات الاتصال الفعال الذي يسمح بوجود لغة مشتركة بين جماعة العمل، وتوفير المعلومات الملائمة للجميع، وكذا التعاون بين أعضاء

الجماعة الذين يسمح بانتقال الكفاءات. أما بالنسبة لوجود هذه الكفاءات ونشأتها فإن الأمر يتطلب توافر جملة من الشروط يمكن تلخيصها فيما يلي:

- تسهيل التعاون بين الكفاءات من خلال تطوير لغة مشتركة بين الأعضاء الفاعلين وتسهيل وسائل العمل الجماعي والعلاقات بين أفراد الهيكل، إضافة إلى المحافظة على التنوع في الكفاءات والمعرفة وترقيتها.
- اختيار أنماط التنظيم التي تسهل التأزر (Synergie) بين مختلف الكفاءات بوضع هياكل الملائمة.
- ضمان معالجة الحدود الفاصلة من خلال السهر على إيجاد طريقة جيدة لعمل الكفاءات الرابطة بين مختلف الكفاءات.

- وضع مكانة للإدارة الملائمة من أجل تنشيط جماعة العمل، وترسيم التجارب والتطبيقات المهنية وتأمين التكامل وخصوصيات كل فرد من أفراد الجماعة، إضافة إلى تسهيل المساهمات الفردية في تحسين الأداء الجماعي.

وفي سياق الكلام عن الكفاءات الجماعية والتي تم اعتبارها على أنها نتيجة لتأزر ومساهمة العديد من الكفاءات الفردية المكتسبة من طرف الأشخاص، ويمكن القول أن الكفاءات الجماعية لها ضرورتها الخاصة في كل هيكل من هياكل المؤسسة. وامتزاج الكفاءات الفردية لتشكيلها يعتبر ضروريا نشأتها إذا توفرت المعايير الثلاثة التالية(12):

- **معيار الإستراتيجية:** وتكون الكفاءة ضرورية لاتخاذ التوجهات الإستراتيجية، ولا يتعلق الأمر إذن بالكفاءة النافعة.
- **معيار التنافسية:** وتكون الكفاءة ضرورية للحصول أو المحافظة على ميزة تنافسية في ميدان النشاط.
- **معيار الخصوصية أو الندرة:** الكفاءة هي بنا (تشكيل) خاص للمؤسسة ولا يوجد مثلها في سوق العمل.

➤ **الكفاءات التنظيمية:** ترتبط الكفاءات التنظيمية للمؤسسة بمدى الاستجابة للتغيرات التي تحدث على مستوى محيطها، فلقد أكدت الدراسات وجود تنظيم ميكانيكي يلائم المؤسسات العاملة في محيط مستقر، حيث تكون هناك مركزية في أخذ القرار وهناك درجة رسمية كبيرة للإجراءات والقواعد، وآخر تنظيم عضوي يلائم المؤسسات التي تعمل في محيط غير مستقر ومعقد والمتميز بالمرونة واللامركزية.

إن تحولات البيئة التنافسية ودرجة تعقدها وعدم استقرارها تفرض على المؤسسة مرونة عالية في تسيير مواردها البشرية قصد إعطائها حرية الإبداع وتطوير كفاءاتها الفردية أو الجماعية، لأن المؤسسات المتصفة بالمرونة هي تنظيمات غالبا ما تكون ذات كفاءة في تخصيص مواردها المادية والبشرية (13).

5- تنمية الكفاءات: تتحقق من خلال ثلاث وظائف رئيسية هي: التدريب والتعليم والتطوير.

❖ **التدريب:** يتمثل في ذاك النشاط الذي يتضمن تزويد الأفراد بمهارات ومفاهيم وقواعد جديدة وتمكينهم من ممارسة تلك الأساليب المتطورة وإجراء تطبيقها على أساس تجريبي لزيادة أدائهم ومن ثم نستطيع أن نصف بان هدف التدريب هو محاولة لتغيير سلوك الأفراد وجعلهم يستعملون طرقا وأساليب مختلفة في أداء عملهم بشكل يختلف عما كانوا يتبعونه قبل التدريب.

❖ **التعليم:** يعتبر التعليم الحجر الزاوية في عملية تنمية الكفاءات، و حتى يحقق التعليم الغاية المرجوة منه لا بد من قيامه على الأركان الأساسية الآتية (14):

- تعليم الكفاءات نظام التفكير ، أي تعلم كيفية التفكير في مختلف المسائل المتعلقة بالعمل بشكل صحيح، وذلك عن طريق دراسة و تحليل و فهم مختلف مكوناتها، وإيجاد العلاقة بينها للوصول إلى استنتاجات حولها.
- تعليم الكفاءات كيفية استخدام قدراتها في عملية الإبداع، وكذا النموذج الذهني الصحيح الذي يسمح بتنظيم تخيلاتها وتصوراتها للتنبؤ بشكل صحيح.
- تعليم الكفاءات الرؤية المشتركة للأمر، و كيفية العمل ضمن فرق العمل مع الآخرين، الاتصال بهم، التعاون معهم.... الخ.
- أن تكون الكفاءات مهياًة نفسياً و معنوياً لتعلم كل ما هو جديد و متطور في مجالات أعمالها الحالية والمستقبلية.
- أن تكون البرامج التعليمية قابلة للتطبيق في الواقع العملي، و أن لا تكون فقط مجرد نظريات وفرضيات، لذا ولضمان نجاح هذه البرامج التعليمية لا بد على المؤسسة توفير جميع الإمكانيات والدعم المادي و المعنوي، وكذا تهيئة المناخ الملائم للمتعليمين ومساعدتهم على تطبيق ما تعلموه .

❖ **التطوير:** يترجم التطوير في مجموع النشاطات و البرامج التعليمية التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للكفاءات و ضمان حسن تكييفهم مع تغيرات المحيط، برفع قدراتهم الخاصة بانجاز المهام الموكلة إليهم من خلال تحسين معارفهم و مهاراتهم، قدراتهم و اتجاهاتهم (16).

III. تحديات و الرهانات التي تواجه التربية و التعليم في الجزائر و الجهود التي يجب بذلها لتطويره:

إن سلسلة الإصلاحات التي باشرتها الجزائر منذ 2002 في المنظومة التربوية جاءت انطلاقاً من حتمية التجديد وتطوير أدائها لمسايرة المستجدات و مواكبة المتغيرات التي يعرفها العالم، فقد اعتمدت وزارة التربية الوطنية ابتداء من السنة الدراسية 2003/2004 ، المقاربة بالكفاءات ، و التي وعلى أساسها تم بناء المناهج

الجديدة. و من مميزاتها وأسسها ما يلي : ربط التعليم بالواقع والحياة؛ الاعتماد على مبدأ التعليم والتكوين؛ التقليل من محتويات الماد الدراسية، النظرة العملية والنفعية إلى الحياة من خلال إكساب التلاميذ معارف يوظفونها اجتماعيا.

ومع التوجه نحو تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسات التربوية. فهذا المفهوم الجديد ازداد الاهتمام به بفعل:

- التغييرات الاقتصادية وبداية شيوع الاقتصاد المعرفي.
- الإنجاز المعرفي والعملية والتكنولوجي.
- التوسع في التعليم بسبب الإقبال الهائل عليه .

وقد نظر البعض في الجودة الشاملة في مجال التربية على أنها: " مجموعة من المعايير والخصائص التي تعبر بدقة وشمولية عن العملية التعليمية في المؤسسة التربوية ، وذلك فيما يتعلق منها بالمدخلات والعمليات والمخرجات التي من شأنها تحقيق الأهداف المطلوبة للفرد والمؤسسة والمجتمع المحلي وفقاً للإمكانات المادية والبشرية." وقصد تحقيق الجودة الشاملة هناك عدداً من العناصر لا بد من تفحص جودتها أهمها(17):

1- جودة أعضاء هيئة التدريس: يحتل عضو هيئة التدريس المركز الأول من حيث أهميته في نجاح العملية التربوية ، فمهما بلغت البرامج التربوية من تطور في الخدمات التربوية و التعليمية ومهما بلغت هذه البرامج من الجودة ، فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها إذا لم تتوافر عدد من السمات لدى عضو هيئة التدريس سواء من حيث الكفاءة العلمية و التربوية و القدرة الاتصالية او الرغبة في التعليم و الخبرة المهنية و استيعاب التوجهات العالمية والكفاءة في استخدام التقنيات التكنولوجية الجديدة من التطوير و التحسين المستمرين.

2- جودة الطالب : ويعتبر الطالب محور العملية التربوية والغاية التي يتطلبها عملية التعلم والتعليم ، وجودة الطالب لا بد من الأخذ بعدد من المبادئ الواجب توافرها فيه لكي يصبح قادرا على التفاعل مع بقية عناصر العملية التربوية لتحقيق الأهداف المنشودة من النظام التربوي، وهذه المبادئ هي:

- أن يكون الطالب ذو تركيز و استجابة عاليين من اجل تفاعل صفي فعال.
- أن يكون الطالب ملتزم بالنظام المدرسي و مرتبط ارتباطا وثيقا بالمكتبة لأجل تنمية ثقافته و توجهاته العلمية.

- التقييم والتقويم الذاتي : ويتم من خلال المراجعة الذاتية للمعومات و السلوكيات الفردية للطالب.

3- جودة البرامج و المناهج التربوية و طرق التدريس: من حيث شمولها و عمقها ، ومرونتها و استيعابها لمختلف التحديات العالمية والثورة المعرفية ، و مدى إسهامها في تكوين الشخصية المتكاملة

4- جودة المباني و التجهيزات التربوية: إذ تؤثر المباني التعليمية بمشتملاتها المادية والمعنوية من: القاعات ، الإضاءة، المقاعد، التقنيات والأجهزة الحديثة في المختبرات... بشكل غير مباشر على جودة التعليم ومخرجاته.

5- جودة الكتاب المدرسي: و يقصد به جودة محتوياته، و تحديثه المستمر بما يواكب التغييرات المعرفية و

التكنولوجية بالشكل الذي يسمح بتوجيه الطالب في دراساته ، و أبحاثه في جميع أنواع التعلم التي تطبقها المؤسسة التربوية. كما يجب أن توفر الكتب النشاط التعليمي الذي يكون فيه الطالب محور الاهتمام ، ويعمل على خلق اتجاهات و مهارات ضرورية لديهم، الأمر الذي يسهم في زيادة وعي الطالب ، ومن ثم القدرة على التحصيل الذاتي للمعلومات بالبحث و الإطلاع.

6- جودة الإدارة التربوية والتشريعات و اللوائح : وتدخل فيها جودة للتخطيط و الهيكل التنظيمي، أما جودة التشريعات واللوائح التعليمية فلا بد أن تكون مرنة وواضحة ومحددة حتى تكون عوناً لإدارة المؤسسة التربوية كما يجب عليها أن تواكب كافة التغيير والتحويلات من حولها ومن ثم يجب أن يؤخذ ذلك في الاعتبار.

7- جودة التمويل و الاتفاق : وتكون ذلك من خلال توفير التمويل اللازم لكل الحاجيات المادية و البشرية و ترشيد الإنفاق، لان جودة التعليم متغير تابع للقدرة على التمويل في كل مجال من مجالات النشاط التعليمي.

8- جودة تقييم الأداء التعليمي: سواء من حيث الامتحانات و المسابقات و طرق التقويم و التقييم.

9- جودة البيئة المحيطة: تعتبر دراسة المجتمع الخطوة الأولى التي يجب أن تسبق أي مجهود اصلاحي في أي مجتمع من أجل التعرف على حقائق البيئة وخاصة تاريخها جغرافيتها وعدد سكانه ومميزاتها و مدى تقبل التغيير و التجديد.

الخاتمة

و بناء على ما سبق، تهدف إصلاحات الأنظمة التعليمية إلى إحداث التوافق و الانسجام ما بين حاجات الفرد والمجتمع، خاصة مع التطورات الحديثة التي يعرفها القطاع من تطور و إبداع في تصميم المناهج و البرامج والوسائل التعليمية التي تتماشى و التغيرات السريعة في مجال المعرفة والقدرة على تحويل المعارف و تجسيدها في خدمة و نفع الفرد والمجتمع بحيث تنمي الكفاءات و تسمح له بالاندماج و التلاؤم مع الواقع بمختلف مجالاته .

المراجع:

- 1- ج. شفيقة (2009/06/27). إصلاحات التربية في الجزائر.. رهانات وإنجازات ، جريدة المساء، العدد:3752.
- 2- حديدان صبرينة & معدن شريفة. مدخل إلى تطبيق المقاربة بالكفاءات في ظل الإصلاح التربوي الجديد في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد:04، جانفي 2011، جامعة قاصدي مبراح - ورقلة، ص.197.
- 3- نفس المصدر.
- 4- عادل فريد. لماذا إصلاح المناهج وكيف؟. (2002) ، المنتدى حول الكفاءات والمعارف، المنظم من وزارة التربية الوطنية، 27 إلى 29 أكتوبر 2001 ، الجزائر.
- 5- موساوي زهية و آخرون (2005). التسيير بالكفاءات : نموذج نوعي لتنظيم العمل و تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس حول إدارة المعرفة، جامعة الزيتونة، الأردن.

- 6- Luc Boyer, Noël Equilbey(2003.) **Organisation : théories et applications**, éditions d'organisation, Paris, , P.246.
- 7- Roland Foucher, Normand Petterson, Abdhadi Naji. **Répertoire de définitions : Notions de compétences individuelle et de compétence collective**, www.chairecompetencesuquam.ca/pages/documents.pdf, Vue le : (22/03/2012).
- 8- مهدي بلعسله فتيحة، تكوين المعلمين بالكفايات : ماذا عن البرامج التدريبية؟، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد:04، جانفي 2011، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ص.285.
- 9- موساوي زهية و خالد خديجة، نظرية الموارد و التحديد في التحليل الاستراتيجي للمنظمات، المؤتمر العلمي الدولي حول الاداء المتميز للمنظمات و الحكومات، جامعة ورقلة، 08-09 مارس 2005.
- 10- موساوي زهية و آخرون، المرجع السابق.
- 11- براق محمد(2004)، تسيير الكفاءات وتطويرها بالمؤسسة، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية- جامعة ورقلة-.
- 12- نفس المصدر.
- 13- سملاي يحضيه (2005)، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية- مدخل الجودة والمعرفة-، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية-تخصص:التسيير-، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير-جامعة الجزائر-، ص.141.
- 14- عمر وصفي عقيلي(2005)، إدارة الموارد البشرية -بعد استراتيجي-، دار وائل للنشر، عمان، ص.ص.448-449.
- 15-Shimon, Dolan L., et autres(2002). **La gestion des ressources humaines(tendance, enjeux, et pratiques actuelles)**, 3^{ème} édition, édition village mondiale, Canada, P.307.
- 16- يوسف حجيم الطائي و آخرون (2008). إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الطبعة الأولى، الوراق، عمان، الأردن، ص.ص.275-286.