

## محاضرة رقم (05): حصيلة الكفاءات:

**أولاً: تعريف حصيلة الكفاءات:** هي مجموع المستقر للمعرفة والتصرفات النموذجية و الإجراءات المضبوطة، وأشكال التفكير والتي يمكن إستخدامها وتطبيقها.

وحصيلة الكفاءات هي: هي تجمع للمعارف والخبرات والسلوكات الممارسة في نطاق معين ومفصل، ويمكن أن نكتشفها في وضعية مهنية إنطلاقاً من إمكانية المصادقة من المؤسسة التي تمتلكها فتقوم بتقييمها والمصادقة عليها والمساهمة في تطويرها.

وحصيلة الكفاءات أيضاً هي: بناء ديناميكي مستمر ومرتبطة بكفاءات أخرى والتي تحتوي على:

- المعرفة الإجرائية SAVOIR- FAIRE : وتعني أن المشتغل في الوسط المهني بإمكانه التحكم في إطار شغله.
- المعرفة النظرية، التجريبية: والعلمية: وهذه الكفاءات تكتمل بقدرات مهنية مرتبطة بالخصائص الجوهرية للفرد والإتجاهات السلوكية ، وهذه البنية مهمة للكفاءة لأنها عملية مباشرة داخل المؤسسة، فاعتماد على الأول من الممكن العمل حول الحراك المهني وحول المنظمات، أما الثانية خصوصاً المعارف النظرية تسمح بتقييم إستعداد تعلم الفرد، فالإستعدادات تمثل مؤشرات جوهرية للتوظيف... وتسيير المسار المهني.
- العلاقات الانسانية والكفاءة الإجتماعية المستعملة: مثل لغو الحوار، المرونة، الحرس الإستراتيجي والقدرة على الاندماج في النشاطات الجماعية التي تحددها المؤسسة.
- إن حصيلة الكفاءات هي وسيلة تسيير المهنة بالنسبة للأشخاص. والمختص في حصيلة الكفاءات لا يعتبر مقيم و لا ملاحظ ولا مختبر.
- تسمح لنا حصيلة الكفاءات تسمح لنا بالوقوف بجانب الشخص وخدمته حتى نسمح له أن يعرف كفاءاته. فهي تسمح للعامل أن يحلل كفاءاته المهنية والشخصية وكذا استعداداته ودفاعيته حتى يقوم بتعريف مشروع مهني أو مشروع تكوين إذا استدعي الأمر.

## ثانياً: أهمية حصيلة الكفاءات :

- تعتبر في متناول العمال وأصحاب العقود القصيرة أو طويلة المدى فهي تسمح لمعرفة الكفاءات ومعرفة الذات وكيفية التطلعات و التحسين في المجال المهني.

كما تملك أهمية خاصة فيما يخص:

- إمكانية تغيير المهنة والتحويل المهني.
- التصدي لحالات غلق المؤسسات.
- توضيح المستقبل المهني الشخصي.
- تحضير الانتقال المهني .
- إعطاء دفعة جديدة للمهنة الشخصية .
- اعداد مشروع مهني واختيار تكوين مناسب.
- الخوض في مسيرة لتقييم الحصيلة والخبرة وفي كل الحالات فحوصلة الكفاءات هي وسيلة تجعل تمكن الشخص من تسيير حياته المهنية.

**ثالثا: من المعني بحصيلة الكفاءات؟** : تعتبر مفتوحة على: الموظفين، غير الموظفين (التجار و المهن الحرة)، أشخاص عموميون، الباحثون عن الشغل، شباب أو كبار، خصوصيون. فبالنسبة لـ:

#### **1) الموظفون/ الأجراء :**

- في إطار مخطط التكوين من طرف المستخدم/ والعمال
- في إطار عطلة حصيلة كفاءات بطلب من العمال
- في إطار الحق الفردي في التكوين

#### **2) الغير الأجراء :** من خلال الصناديق/ والتأمين

#### **3) الأشخاص العموميين :**

- بالاشتراك مع مصالح الوظيفية العمومية

#### **4) الباحثون عن العمل مع مصالح الوكالات القرض المصغر ADS/ANGEM/CNAG**

**رابعا: المقاربات المتناولة لحصيلة الكفاءات:** توجد عدة طرق لمعرفة وضبط الكفاءات لكل واحدة منها ميدان تطبيقي مفضل بها والمناهج المستعملة تختلف أيضا حسب نوع الكفاءات المكتشفة والهدف المتبع، وهي كالتالي:

- مقاربة حصيلة الكفاءات حسب المحتوى: يجب أن نفرق بين أربع مقاربات هي:
  - الكفاءة حسب الاستعدادات المقدرة: حيث تمثل الكفاءة هنا مجموعة الخصائص المتجانسة (الدافعية، صفات الطبع، المعارف، السلوكيات) والتي تسمح بتوقع سلوك شخص في عدد معين لوضعيات العمل وهي قابلة للقياس. وفي هذه المقاربة يمكن أن نعرف خمس أنواع من الكفاءة: الدافعية والتحفيز - الطبع - صورة الأنا - المعارف - المعرفة التطبيقية.
  - فمن المفضل توظيف توظيف شخص يمتلك أصلا الكفاءة 1،2،3 ثم تعلمه 4 و 5
  - المقاربة بالمعارف المهنية: حيث تحدد الكفاءات بمحتواها فيما يتعلق بالمعرفة، وهذه المقاربة تسمح بالإقتراب من الديبلوم والشهادة المرغوبة من قبل مرجعيات الشغل.
  - المقاربة بالمعرفة الإجرائية: المعرفة العملية المرتبطة بكيفية أداء العمل، بحيث يتم تطبيق تلك المعرفة بشكل مباشر على العمل أو المهمة التي يتم تنفيذها، وعادة ما تتشكل المعرفة الإجرائية من خلال الخبرة العملية والممارسة المستمرة.
  - المقاربة بالخطوات المعرفية: فالكفاءة هي القدرة على حل المشاكل في إطار تنظيم معين.

#### الكفاءات حسب الهدف المتبع: من بينها التعرف على:

- ماهية الكفاءات الأساسية (الضرورية): فالمؤسسة مجهزة وهي مستخدمة أساسا عند تعديل تنظيم العمل أو تغيير التصنيف لتسهيل التوظيف الداخلي أو الخارجي أو جرد حاجات تطوير الكفاءات.
- ماهية المؤسسات المكتسبة: يتعلق الأمر غالبا بالخطوات الفردية تهدف إلى قياس القابلية للعمل لشخص معين في إطار فردي أو إطار المؤسسة وهذه المماثلة تتم بـ:
  - مقرر الكفاءات: والذي يسمح للعامل تشكيل الكفاءات التي تراكمت خلال حياته المهنية.
  - حافطة الكفاءات:

#### خامسا: إجراءات حصيلة الكفاءات : يكون تنظيمها حسب ثلاثة مراحل:

##### 1) مرحلة الاستعداد: وهي تسمح بـ:

- تعريف و تحليل طبيعة حاجيات المستفيد.
- الإعلام بظروف وشروط إجراء الحصيلة، المناهج والتقنيات المستعملة .

- التأكيد على التزام المستفيد في سيرورة العمل.

## (2) مرحلة التحقيق: وهي تسمح بـ:

- تحليل الدوافع و الاهتمامات المهنية و الشخصية.

- تعريف كفاءاته وإستعداداته المهنية و الشخصية.

- تحديد إمكانياته وتطوره المهني.

تجرى هذه المراحل في شكل مقابلات شخصية وقد تحتوي على مراحل جماعية شريطة أن لا نمس الحياة الخاصة للمستفيدين.

## (3) مرحلة الخلاصة: تسمح هذه المراحل للمستفيد من خلال منهجية المقابلات الشخصية بـ:

- معرفة النتائج المفصلة لمراحل التحقيق.

- إحصاء العناصر الممكنة أن تساعد أم لا في تحقيق المشروع المهني، ومشروع تكوين إذا ما استدعى الحال.

- التنبؤ للمراحل الهامة للقيام بهذا المشروع.

وتنتهي مراحل الخلاصة بتقديم إلى المستفيد وثيقة تلخيص التي تحدد من جهة الكفاءات المهنية للشخص و من جهة أخرى كذلك المشاريع المهنية مع مخطط النشاط .

4- أخلاقيات و أسرار المهنة في حصيلة الكفاءات.