

# 1- مدخل مفاهيمي : المهنة . الكفاءات . المسار المهني

## المهنة:

هي وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة اختيرت اختياراً مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها وهي تتطلب مهارات وتخصصات معينة ويحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل به كما يمكن تعريفها بأنها الحرفة التي بواسطتها تعرف إمكانية تطبيق المعرفة والخبرة المثبتة في بعض حقول المعرفة أو العلوم على مجالات أخرى أمكن استخدامها في ممارسة فن مستند على تلك الخبرة.<sup>[3][2][1]</sup> وهي أيضا : "ميزة امتلاك أسلوب فكري معين مكتسب بالتدريس الخاص والذي بالإمكان تطبيقه في كل ناحية من نواحي الحياة المختلفة." والمهنة بصفة عامة هي حرفة تشتمل على مجموعة من المعارف العقلية ومجموعة ممارسات وخبرات وتطبيقات تهيك المهنة وتضم:

- توافر الأنشطة والخدمات المفيدة
- توافر قدر من المهارات والخبرات الفنية المتخصصة
- توافر الإنتاج الفكري المتخصص
- وجود قواعد أخلاقية وسلوكية تحكم وتنظم العمل بين أفراد المهنيين وزملائهم
- وجود تجمع للعاملين بالمهنة يتحدث باسمها ويدافع عنها.
- تكون واضحة المعالم ومميزة عن غيرها من المهن.

## الإحتراف المهني:

من المهم أن تتم التفرقة بين أداء العمل كوظيفة وبين أدائه كجزء من منظومة حرفية، أي بطريقة احترافية مهنية. فمفهوم الإحتراف أوسع بكثير، فعلى سبيل المثال يُعرف ويكندن الحرفة بإنها " أصول يتم تعلمها مع

مهارات متخصصة، وأدوات متميزة ومسئوليات اجتماعية واضحة". وتعرف الجمعية الهندسية للتنمية الإحترافية التابعة للجمعية الأمريكية للمهندسين المدنيين "الهندسة" بأنها حرفة أو مهنة وأعضاؤها لهم مسئوليات ذاتية تجاه المجتمع، والعميل أو صاحب العمل، وأعضاء المهنة الآخرين، وتجاه أنفسهم. كما يوسع فان ديرواوتر (Van Der Water : ) من مفهوم خصائص المهنة أو الحرفة لكي يتضمن ستة عناصر وهي:

1. النشاط المهني هو نشاط ابتكاري
2. يتميز النشاط المهني بمنهجيته لحل المشكلات واتخاذ القرارات (بخلاف الأسلوب العشوائي)
3. تتضمن المهنة مجموعة من المعارف التي تتطلب تحصيلها تعليماً خاصاً
4. التعليم المستمر (بعد التخرج) جزء رئيسي من النشاط المهني.
5. المهنة تتعلق بتحقيق هدف وليس أداء مهمة
6. الشخص المهني المحترف يتبع لائحة لآداب المهنة) بالإنجليزية Professional Code of Ethics :

هناك الكثير من الخلط حول معنى كل من الحرفة والمهنة ، فقد يطلق البعض على إحدى الحرف اصطلاح " مهنة " وقد يطلق البعض الآخر على إحدى المهن اصطلاح " حرفة " مع أن هناك فرقاً مميّزاً بينهما. وقد عُرفت الحرفة Trade على أنها عمل صناعي أو فني يزيل الفرد ويتطلب لأدائه مؤهلات خاصة تكتسب فقط بعد قضاء عدة سنوات من التعليم النظري والعملي والخبرة كما عرفت بأنها "الأسلوب العملي البدائي الذي يستند على التقليد في تعلمه وإنجازه، وهو يتسم بالبساطة وعدم التعقيد . " وهكذا نجد أن الحرفة لا تشترط مستوى ثقافياً بعينه ، ويستطيع أن يقوم بها شخص على مستوى متدن من الثقافة والتعليم ، وغالباً ما

تعتمد الحرفة على العمل اليدوى البسيط أو الفكرى البسيط. أما المهنة Profession فقد عرفت بأنها " أعمال خدمية ، تطبق مجموعة من المعارف على مشكلات يقدرها المجتمع " أو أنها " عبارة عن وظيفة يشغلها الفرد فى أى مجال غير المجالات اليدوية سواء الزراعة أو الصناعة أو التجارة أو غيرها ، ومن الضرورى أن تكون لدى صاحب المهنة معلومات ومهارات متخصصة فى المجال الذى يقوم بالعمل فيه.

وهكذا تكون المهنة عملاً فى إطار خدمة المجتمع وأهدافه، وليس غرضها مجرد النفع الشخصى لمن يقوم بها ، كما يتطلب هذا العمل قدراً معيناً من المعارف والخبرات المتخصصة والتي فى الغالب - لا تأتى إلا بعد إعداد تعليمى عالٍ وطويل وهو مستوى التعليم الجامعى. فى ضوء ما سبق ، نجد أن هناك فروقاً بين معنى " الحرفة " ومعنى " المهنة " والتي هى فى الأساس فروق فى مجال العمل وهدفه ومستوى الإعداد والثقافة وراء هذا العمل ، وقد ظل مركز المهنة فى أغلب الحقب التاريخية أعلى شأنًا من مركز الحرفى، وللتدليل على ذلك أعقد مقارنات بين الأطباء والمهندسين والمحامين من ناحية وأى حرفى كالنجار أو الحداد أو السباك من ناحية أخرى. ومع أهمية التعاريف المختلفة للتمييز بين الحرفة والمهنة فإن هذه التعاريف تركز فى الغالب على نواح جزئية ولا تفصل تماماً بين المهن وغيرها من الأعمال . لذلك يتبنى المفكرون التربويون ، مفهوم الاجتماعيين للمهنة باعتبارها " مجموعة خصائص أو منظومة معايير.معايير المهنة وأهم شروطها.أسفرت الجهود المختلفة لتحديد معايير وشروط المهنة عما يأتى:

1-المهنة خدمة عامة، يكرس أصحابها أنفسهم لخدمة المجتمع والبشرية .وليس لخدمة مصالحهم الذاتية.

2-تتطلب المهنة من أصحابها قدرة فكرية فائقة وبصيرة فنية متميزة.

3-يقضى أعضاء المهنة فترات طويلة نسبياً فى الإعداد للمهن؛ لتعلم المناهج والمبادئ والمعرفة المتخصصة.

4-أن يكون لدى أعضاء المهنة مؤهلات معينة قبل الالتحاق بها ، وأن يكونوا على علم بأحدث التطورات فى تخصصاتهم وذلك عن طريق الاشتراك فى برامج التدريب أثناء الخدمة.

5-تخضع المهنة لتنظيم مهني قوى لتحديد أهدافها وتحسين خدماتها وضبط ممارسات

أصحابها وتحديد حقوقهم ومسئولياتهم كما هو معروف بالنسبة للنقابات.

6-تتشرط المهنة وجود أخلاق مهنية أو ما يعرف بميثاق شرف المهنة وتلزم المهنة أصحابها

بهذا الميثاق وتحاسبهم إذا أخلوا به ، وقد يصل الأمر إلى حرمان وعزل من عضوية المهنة،

لمن يرتكبون انح ارفات كبيرة.

7-توفر المهنة لصاحبها عملا يتسم بالدوام ، وعضوية مستمرة.

8-توفر المهنة إمكانات للترقى والتخصص والاستقلالية.

وكلما توافر لمهنة معينة من المهن كل هذه الشروط أو أغلبها كلما احتفظت بقوتها واتخذت

مكانتها المرتفعة في المجتمع ، والتي تعنى احترام المجتمع وتقديره وارتفاع العائد المؤدى

لأصحاب المهنة.

## مفهوم الكفاءات:

قبل ذلك نرى بأنه من الأفيدي أن نعرف أولا الكفاءات، فعلى ما يبدو يرجع أصل استخدام مصطلح " الكفاءة "

إلى علم النفس، حيث استخدم سنة 1920 في مضامين تربوية، ثم تجسد استعمال هذا المصطلح أكثر في

العمل الذي قام به " ماك سيلاند " سنة 1970 . من خلال كتابه المعنون بـ " testing for competence "

" rather than intelligence .في إطار تنمية الحركة الأمريكية للكفاءة (observatoire des PME

européennes, 2003, p:13).

أما فيما يتعلق بتعريف الكفاءة فقد وردت العديد من التعاريف في هذا الصدد، و ذلك باختلاف الباحثين و

الدارسين لهذا المجال؛ فمن أقدمها نذكر ذلك التعريف الذي قدمه عالم اللسانيات " شومسكي " للكفاءة بأنها "

دراية المؤلف بلغته "، فالدراية هي أساس الكفاءة، حيث تمثل " مزيجا تطوريا من التجارب، القيم، المعلومات، و الخبرات التي تشكل بدورها إطارا لتقييم و إدماج تجارب و معلومات جديدة ( FLEURY ELISABETH, ) ( 2004، إذن الدراية هي القاعدة المرجعية لتشكيل المعرفة، هذه الأخيرة تدخل كعنصر جوهري في الكفاءة، و تنقسم إلى معرفة ضمنية تبنى من التجارب الشخصية يصعب نقلها من شخص لآخر، و معرفة صريحة يمكن تداولها بسهولة بين الأفراد بفضل المزايا التي يوفرها استخدام التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الإتصال (BENHAMOU BERNARD, 2005) .

بالإضافة إلى ذلك، يمكن تعريفها بأنها " القدرة على حل المشاكل المهنية ضمن إطار معطى ( LEDRU ) ( 1999، MICHEL؛ فالكفاءة مكتسبة حسب هذا التعريف، إذ يتم تشكيلها من خلال الخبرة التي تُراكمها الموارد البشرية نتيجة مواجهة أوضاع العمل، و بالتالي يمكن اعتبار المعرفة العملية .بالإضافة إلى المعرفة . عنصرا جوهريا آخر تتضمنه الكفاءة.

أما من وجهة نظر إستراتيجية، فيمكن تعريف الكفاءات بأنها" مجموع المعارف العملية التي تضمن تميزا تنافسيا في السوق، فالكفاءة الأساسية تعزز الوضع التنافسي للمنشأة داخل تشكيلة المنتجات أو الخدمات ( ) ( FLEURY ELISABETH, 2004، و بالتالي فالمنشأة التي تتوفر على كفاءات يعني أنّ لها ميزة تنافسية تمثل إحدى نقاط القوة . حسب نموذج SWOT . التي تدعم بها قدرتها التنافسية.

بالإضافة إلى ما سبق، علينا التمييز بين " الكفاءة الفردية التي تتمثل في القدرة على استخدام الدرايات و المعارف العملية المكتسبة معا من أجل التحكم في وضعيات مهنية معينة و تحقيق النتائج المنتظرة، هذا من جهة. و من جهة أخرى ، الكفاءة الجماعية التي لا تعتبر محصلة جمع الكفاءات الفردية، بل تتجسد في أثر الدوبان الذي يتحقق نتيجة اندماج الكفاءات الفردية التي تتقاسم ثقافة مشتركة للمنشأة، و معرفة عملية تنظيمية جماعية.( FLEURY ELISABETH, 2004 )"

و التعريف الأرحح للتبني حسب اعتقادنا هو ذلك الذي جاء به " لو بوتيرف " ، حيث يرى بأنّ

تعريف الكفاءة يتعدد بحسب المنظمات و ظروف العمل ( LE BOTERF GUY, 2004, p:63 ) ، نلاحظ

بأنّ تعريف الكفاءة يتطور تبعا بين قطبين هما:

1 قطب ظروف العمل المتميزة بالترار، الروتين، البساطة، التنفيذ الحرفي للأوامر و التعليمات، و الوصفة

الضيقة ،

2 قطب ظروف العمل المتسمة بمواجهة المخاطر، التجديد، القيام بمبادرات، و الوصفة المفتوحة.

وعلى هذا الأساس، يكون تعريف الكفاءة متغيرا تابعا لظروف العمل و خصائص المنظمات؛ فعندما يتواجد

الزالق في القطب الأول، ينحصر تعريف الكفاءة في المعرفة العملية فقط، و يتضح لنا ذلك من خلال التنفيذ

الصارم للأوامر و التعليمات، و مثل هذه التعاريف يتم تبنيتها في بيئة تايلورية. أما إذا كان في القطب الثاني،

فهذا يعني أنّ تعريف الكفاءة يتجسد في المعرفة السلوكية و التفاعلية، بمعنى الإجابة على السؤالين: " معرفة

ماذا نعمل ؟ " و " متى ؟ "؛ فعلى المورد الكفاء أن يعرف كيف يتصرف قبل ( للإستباق )، أثناء ( العمل )، و

بعد الأزمات ( لاستخلاص العبر و الدروس ) ؟، أن يتحلى بروح المبادرة و الإقدام، أن يتحمل المسؤولية و

يتخذ القرار المناسب في الوقت المناسب ( LE BOTERF GUY, 2004, pp:63,64 ) ، باختصار يمكننا

القول بأنّ الكفاءة هي أداء العمل بانفتاح وراء حدود الوصفة التايلورية الضيقة. أما ما يتعلق بتنمية الكفاءات،

فيمكن تعريفها بأنها " الإجراءات المتخذة من قبل المنشأة لتنمية قاعدة كفاءاتها .

observatoire des PME européennes, 2003, p:9

بعبارة أخرى، تنمية الكفاءات هي ذلك المزيج من الطرق، الوسائل، و النشاطات التي تساهم في رفع مستوى

أداء الكفاءات التي تتوفر عليها المنشآت.

## مفهوم المسار المهني:

د. جمال الدين محمد المرسي: يقول

يمكن النظر إلى مفهوم المسار الوظيفي من عدة زوايا، فقد ينظر إليه على أنه مجموعة الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي، والتي تتأثر باتجاهاته وطموحاته وآماله ومشاعره، وقد ينظر إلى المسار المهني من منظور الحركة داخل التنظيم، كما قد ينظر إلى المسار المهني أو الوظيفي باعتباره سمة مميزة للموظف، حيث يتكون مسار كل موظف من عدة وظائف ومراكز إدارية وخبرات متنوعة.

ويقول د. أحمد ماهر

إن تخطيط وتنمية المسار الوظيفي يهتم المنظمة، بنفس القدر الذي يهتم كل فرد على حدة، وكلاهما يهتم في سعيه وسلوكه إلى تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، ويزداد الاهتمام من كل منهما، إلى الدرجة التي يمكن القول إن هناك مدخلاً فردياً لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي، ومدخلاً تنظيمياً لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانطلاقاً من هذا فإن تعريف المسار الوظيفي هو :

نموذج الخبرات المرتبطة بالعمل والذي يمتد عبر حياة الفرد، وتشمل الخبرات الوظيفية كل المراكز الوظيفية وخبرات العمل ونوعيات المهام، وهناك بعض الباحثين الذين أضافوا السلوك والاتجاهات المرتبطة بالعمل، وهو أيضاً الطريق الذي يتكون من سلسلة من الوظائف المتجانسة في نفس المستويات أو في مستويات إدارية متعددة، المتاح لجميع الأفراد السير عليه من لحظة دخولهم إلى المنظمة وحتى خروجهم منها، المحدد بقوانين ومعايير واضحة وهادفة إلى تحقيق التكامل بين متطلبات الوظائف وحاجات الأفراد المادية والمعنوية، لذلك من الضروري بالنسبة للمديرين أن يتفهموا عملية تطوير المسار الوظيفي والاختلافات في احتياجات واهتمامات العاملين في كل مرحلة من المراحل، حتى تتحقق لجهودهم الفعالية .