

## تقييم وتطوير الكفاءات المهنية

### تقييم الكفاءات المهنية:

يمثل تقييم الكفاءات مرحلة هامة من مراحل إدارة الكفاءات، وواحدة من العمليات الكبرى لإدارة الكفاءات، لأنها تسمح بتحديد نقاط القوة والضعف لدى الكفاءات بما يسمح بتطويرها، وكذا تمكينها وتكوينها وترقيتها، في حالة وجود مهارات جديدة.

والكفاءة هي القدرة على إنجاز النشاطات المهنية المنتظرة من شخص ما، في إطار الدور المنوط به في المنظمة أو في المجتمع..".

وكتعريف شامل يملئ القول بأن الكفاءة هي تلك التوليفة المكونة من المعرفة، المهارة، السلوكيات المستعملة والمجسدة (المعارف النظرية المعارف العلمية والمعارف السلوكية) التي تهدف إلى تحقيق هدف معين وتتمثل أبعاده في:

### المعارف النظرية **savoir**

وتتمثل في المعلومات المتقاربة والمتكاملة في إطار مرجعي، تسمح للهيئة أو الفرد بالقيام بأنشطة في سياق خاص

### المعارف العملية **savoir faire**

وهي القدرة على تسيير عمل بطريقة ماهرة، وفق أهداف معروفة

### المعارف السلوكية التنظيمية **savoir etre**

هي القدرات الضرورية لمعرفة التعامل أو التحرك في وسط مهني معين، وتشمل: السلوك، الهوية.... الخ

## خصائص الكفاءة:

### حدد (j.leplat) أربعة محاور مميزة للكفاءة

1\_ ذات غاية: حيث يتم تشغيل معارف مختلفة قصد تحقيق هدف محدد، أو تنفيذ نشاط معين، فالشخص يكون كفؤا إذا استطاع تأدية هذا النشاط بصفة كاملة.

2\_ مفهوم مجرد: الكفاءة غير مرئية، يتم تحديدها من خلال تحليل الأنشطة.

3\_ الكفاءة مكتسبة: الفرد لا يولد كفؤا لأداء نشاط معين، فهو يكتسبها من خلال تدريب موجه.

4\_ صياغتها تتم بطريقة ديناميكية: مجموعة من العناصر المكونة للكفاءة، تتفاعل في حلقة مفرغة من المعارف الفنية عبر الزمن.

وأیضا من بیض خصائص الكفاءات أنها:

✓ صعوبة التقليد أو النقل؛

✓ لديها القدرة على التكيف والتطور وهي مصدر التحسين المستمر في سلسلة القيمة.

## مستويات الكفاءات

يرى *A. D'irbarne* أن الكفاءات تحدد حسب ثلاث مستويات، وهي كالتالي

- 1\_ كفاءات التقليد أو المحاكاة: (*Compétences d'imitation*): حسب هذا المستوى يكتفي الفرد بإعادة الفعل، وإنجاز النشاط بتقليد كفاءات العمل أو التكرار، حيث يكون العمل في هذا المستوى أوتوماتيكيا.
- 2\_ كفاءات الإسقاط أو التحويل (*Compétences de transposition*): حسب هذا المستوى يواجه الفرد وضعيات عملية غير متوقعة، ولكنها تشبه نوعا ما وضعيات سابقة أو معروفة، فيقوم بعمليات الإسقاط باللجوء إلى القياس.
- 3\_ كفاءات الإبداع (*Compétences d'innovation*): حسب هذا المستوى يواجه الفرد مشاكل أو وضعيات جديدة لم يعرفها من قبل، مما يفرض عليه البحث عن حلول مناسبة لهذه التطورات، أي عليه أن يبدع استنادا إلى رصيده المعرفي ومؤهلاته. وهذا المستوى من الكفاءات الذي تبحث عنه المؤسسة، لأنه يسمح لها

## أنواع الكفاءات:

يختلف الباحثون في وضع العديد من التصنيفات للكفاءة، إلا أن أبرزها يتمثل في التصنيف وفقا لثلاث مستويات وهي: المستوى الفردي ووافق الكفاءات الفردية، المستوى الجماعي ووافق الكفاءات الجماعية والمستوى التنظيمي ووافق الكفاءات الاستراتيجية.

1\_ الكفاءات الفردية: (*Compétence individuelles*): هي كفاءات يمتلكها الفرد وتتضمن: المعرفة الفردية، المهارات، السلوكيات والقدرات التنظيمية، التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها، وتقييمها، وتطويرها، باعتبارها مركز انشغالات إدارة الموارد البشرية.

2\_ الكفاءات الجماعية: (*Les Compétences Collectives*): هي نتيجة أو محصل ينشأ انطلاقا من تعاون وتآزر وأفضلية التجميع، الموجودة بين الكفاءات الفردية، ويمكن تحديد وجود هذه الكفاءات من خلال مؤشرات الاتصال الفعال، الذي يسمح بوجود لغة مشتركة بين جماعة العمل، وتوفير المعلومات الملائمة بينهم، واخيرا مؤشر التعلم الجماعي

3\_ الكفاءات التنظيمية: (*Les Compétences stratégiques*): هي توليفة من الكفاءات والتكنولوجيات التي تساهم بطريقة تفسيرية في القيمة المضافة للمنتج النهائي، وتشمل عدة كفاءات، حسب المستوى التسلسلي في المؤسسة وتتمثل في: الكفاءة التقنية، كفاءة العلاقات الإنسانية، الكفاءة الفنية الإدارية من جهة،

ومن جهة أخرى تتمثل في كفاءة التخطيط والإدارة، كفاءة التنفيذ وكفاءة الرقابة

مفهوم تقييم الكفاءات المهنية:

عرف (Lohman et al, 2006) تقييم الكفاءات بأنه: " مهمة معقدة تشمل اتخاذ قرار بشأن مختلف الجوانب

والأبعاد، التي تمت متابعتها بشكل عام بالنسبة لمعظم الكفاءات (المهارات) المهنية