

المشاركة وتبادل الخبرات فى مجال التعليم والتدريب المهنى



الجدارة المهنية كأساس للتدريب

تجميع لمواد الحلقة الدراسية: تدريب المدربين

inWent

Internationale Weiterbildung Capacity Building
und Entwicklung gGmbH International, Germany

الناشر: InWEnt - تنمية القدرات وتعبئة الطاقات على المستوى الدولي - ألمانيا
التعاون الفني ، تطوير النظم والإدارة في مجال التعليم والتدريب المهني
قسم ٤,٠١
Kaethe-Kollwitz-Strasse 15
D- 68169 Mannheim
مدينة مانهايم

التأليف : أ. د. رودولف تيلت جامعة لودفيج ماكسميليان - ميونخ
أنطونيو أموروس - مكتب التعاون الدولي (BIZ)

التصميم : لاريسا فايجل - هايدلبرج
الأشكال البيانية: BIBB (أرقام ١, ٥, ٨, ٩, ١٠, ١١) تيلت ، أموروس (أرقام ٢, ٤, ٦)
روش (أرقام ٣, ٧)

الصور : ريندل فرويد (صورة الغلاف) ، سقراطوس (صفحة ٤)
تاريخ النشر : نوفمبر ٢٠٠٣

المحتويات

المحتويات	٠٣
مؤسسة InWEnt في سطور	٠٤
مقدمة	٠٥
مقدمة إلى مفهوم الجدارة المهنية	٠٦
صور مختلفة للجدارة المهنية	٠٧
القدرات ، المؤهلات والمنافسة المهنية	١٠
أهمية المؤهلات الأساسية	١٤
طريقة تنمية الجدارة المهنية	١٥
أمثلة على تنمية الجدارة المهنية	١٧
الخاتمة	١٩
المراجع	١٩

InWEnt

InWEnt - مواصلة التعليم والتدريب والتنمية على المستوى الدولي شركة تضامن محدودة لا تهدف للربح (تنمية القدرات وتعبئة الطاقات على المستوى الدولي) هي مؤسسة لتنمية الموارد البشرية على المستوى الدولي وتقديم التدريب المتقدم وإقامة الحوارات في هذا المجال. وقد انبثقت هذه المؤسسة من اندماج جمعية كارل ديوسبرج (CDG) مع المؤسسة الألمانية للتطوير الدولي (DSE)، وبهذا تمكنت من الاستفادة من خبرات كثيرة تجمعت للمؤسستين عبر العمل في مجال التعاون الدولي لعقود طويلة. وتوجه InWEnt ببرامجها التدريبية للعاملين المتخصصين والعاملين في مجال الإدارة كما تقدم برامج خاصة لمتخذي القرار من رجال الأعمال والصناعة والسياسيين والعاملين في مجال الخدمة العامة المدنية وخدمة المجتمع من جميع أنحاء العالم.

وينظم منتدى سياسات التنمية داخل مؤسسة InWEnt حوارات عالية المستوى في الموضوعات المتعلقة بالأحداث الجارية في مجال سياسات التنمية.

وقد نشأ القسم ٤,٠١ داخل مؤسسة InWEnt من اندماج قسمين متخصصين من أقسام مركز تنمية المهن الصناعية (ZGB) والذي كان جزء من المؤسسة الألمانية للتطوير الدولي (DSE) واتخذ من مدينة مانهايم مقراً له. وتحت شعار "الإدارة المستدامة" ركز القسم برامجه في القضايا المتعلقة بالتعاون الفني، تطوير النظم والإدارة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني. وتسهدف الحوارات التي يقوم بها والبرامج التي يقدمها متخذي القرار في القطاعين العام والخاص، والمديرين حديثي العهد بالعمل في مجال الإدارة، والقادرين على تبادل الخبرات وتدريب الآخرين من العاملين في أنظمة التدريب المهني.



مقدمة

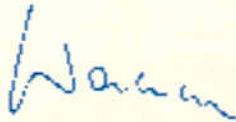
InWent بخصوص البرامج التدريبية على المنتجات التي يقدمها في الموضوعات المذكورة سابقاً وهذا يعني أنها لا تكون جيدة إلا بقدر ارتباطها بالخبرات العملية لخبراء نظم التدريب المهني في الدول المشاركة.

وللوصول إلى هذه النتيجة فأنا نتطلع إلى المردود الجوهري والبناء الذي يصلنا من جميع قراء ومستخدمي هذه السلسلة الخاصة.

ويعتبر هذا الكتيب واحد من السلسلة الكاملة من مطبوعات مؤسسة InWent والتي تم انتاجها كنتيجة للحلقات الدراسية والدورات التدريبية التي تم تنفيذها بالتعاون مع مؤسسة Senti للتدريب المهني في بيرو.

ونوجه شكرنا الخاص للأستاذ الدكتور تيبيلت من جامعة ميونخ والسيد أمروس من مكتب التعاون الدولي واللذان شاركنا بجهد كبير في اخراج هذا الكتيب.

قسم "التعاون الفني ، تطوير النظم والإدارة في التدريب المهني" مؤسسة InWent - مانهايم - ألمانيا



د. مانفريد فالينبورن
رئيس القسم
Tvet@inwe.org

بدأ من عام ٢٠٠٣ يقدم قسم "التعاون الفني ، تطوير النظم والإدارة في التدريب المهني" سلسلة متتابعة من الخبرات اليومية في مجال التدريب المهني.

ويتضح الهدف من هذه السلسلة من العنوان ذاته ("المشاركة وتبادل الخبرات في مجال التعليم والتدريب المهني" = سلسلة من الخبرات اليومية في مجال التعليم المهني). ويهدف القسم إلى دعم البرامج التي يقدمها لتنمية الأفراد في المجتمع الدولي في الموضوعات سالفة الذكر بوثائق فنية مطبوعة ومقدمة في الصورة الإلكترونية.

هذا التقرير

- سيتم نشره في الدول الشريكة مع الأخذ في الاعتبار الاحتياجات الخاصة.
- سيتم اختياره بمعرفة مجموعة من الخبراء في مجال التدريب المهني في الدول الشريكة في تزامن مع البرامج التدريبية المعنية بالمهارات العملية المتاحة.
- في ضوء تبادل المعرفة دولياً سيتم تحديثه وتطويره قبل الطبع طبقاً لمقترحات الشركاء أو نتائج التجارب الأولية.

وهكذا ، يقوم قسم "التعاون الفني ، تطوير النظم والإدارة في التدريب المهني" بتطبيق اشتراطات مؤسسة

مقدمة إلى مفهوم الجدارة المهنية

تغييرات ملحوظة :

لقد حدثت تغييرات ملحوظة في معظم الدول الأوروبية مثل ألمانيا، أسبانيا، فرنسا، المملكة المتحدة في السنوات الأخيرة في مجال موانمة التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل ونظام التوظيف.

- < العمل الجماعي
- < القدرة على اتخاذ القرار منفرداً
- < التواصل داخل المجموعة
- < المعرفة بمعايير الجودة
- < القيام بمهام متعددة داخل مجموعة العمل .. الخ

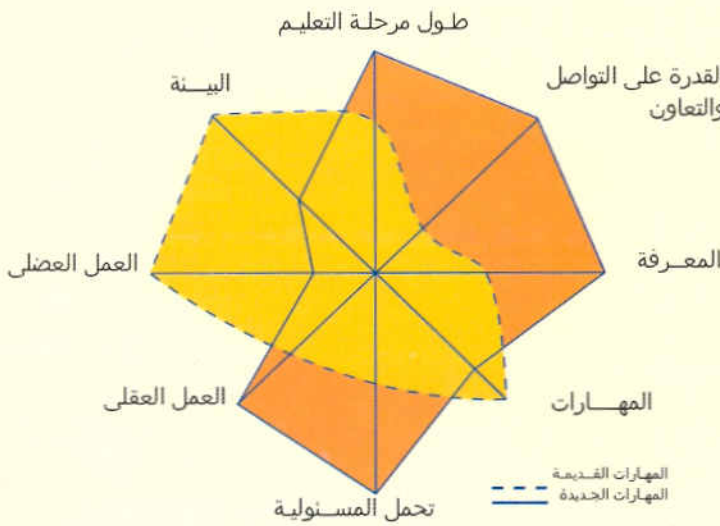
مؤهلات على مستوى أعلى

استلزمت التغييرات المؤثرة على الأسواق، والمخترعات التقنية الحديثة والأساليب الحديثة في تنظيم العمل معلومات جديدة وتطور في المهارات والكفاءات والتي حتى اليوم نادراً ما تشكل جزء من نظم التدريب المهني. وكتيجة للاحتياج لمهن ووظائف جديدة، وللمؤهلات العالية التي تحتاجها هذه المهن، أصبح لزاماً على التدريب المهني أن يتحول لكي يلي المتطلبات الجديدة على نحو ملائم.

صور مختلفة للجدارة المهنية

من المتعارف عليه أن مفهوم الجدارة المهنية يستلزم عملية من التغيير المستمر (أنظر شكل ١ - الجدارة المهنية تسلزم عملية تغيير متصلة) وأن الأفكار المختلفة قد تواردت في نفس الوقت. ورغم ذلك، فإنها جميعاً تعكس، ودرجات مختلفة، تقدير الحاجة إلى المؤهلات. وقد أدى الجدل حول هذا الموضوع في أوروبا إلى تحديد العديد من نماذج وأساليب التدريب بنظام الجدارة المهنية.

الجدارة المهنية تستلزم عملية تغيير متصلة



مفهوم جديد للمؤهلات المهنية

على مستوى الشركة، تضمنت عوامل التغيير تحولات تقنية كبيرة وكذلك تغييرات في الهياكل التنظيمية أدت إلى ظهور الاحتياج إلى نماذج جديدة من المؤهلات المهنية. ولم يهتم نموذج "العامل المؤهل الجديد" والذي تم إعداده بالاستعانة بالعديد من الخبراء كمرجع للنظم بالجدارة والكفاءة المهنية فقط بل عنى أيضاً بأن يكون لدى العاملين المقدرة على المبادرة والتأثير على طبيعة العمل المتعلق بوظائفهم بقدر من الاعتماد على النفس.

وقد نبع الاتجاه لتنمية مؤهلات مهنية "جديدة" من الحاجة لتقوية المجالات التالية:

شكل (١)

صور مختلفة للجدارة المهنية

الرؤية الوظيفية

يعنى البعد الوظيفي ، وهو ما نشأ في المملكة المتحدة أساساً بتقييم الأداء بالنسبة لمعايير محددة سلفاً (تحليل الأداء الوظيفي): فالجدارة المهنية يتم تحدها بمراجعة مجموعة المهارات والمعلومات التي يتم تطبيقها للقيام بمهمة أو عمل بالنسبة إلى المتطلبات المقترضة للقيام بهذه الوظيفة.

الرؤية الاستتاجية

يقوم البعد الاستتاجي ، وهو ما نشأ في فرنسا كاتجاه مضاد للمدرسة التربوية التقليدية المبينة على المعرفة فقط ، بتعريف الجدارة المهنية: على أساس أنها الفهم الفردي والجماعي للظروف الإنتاجية تبعاً لدرجة صعوبة المشكلات التي تؤدي إلى وجودها .

فالشركات تقع بوجود خلل في الفهم الوظيفي عند ظهور المشكلات ، ويشمل تحليل الخلل الوظيفي العاملين قليلي الكفاءة .

الرؤية الشمولية التكاملية

أما في ألمانيا فإن الجدل حول الجدارة المهنية وثيق الصلة بالتعريفات العالمية للمهنيين والتي تؤكد بشدة على تحسين عمليات التدريب.

وكما وضحنا سابقاً (راجع الكتيب التعليمي بعنوان: التدريب المزدوج) فإن النظام الألماني للتدريب المزدوج يضمن للمدرسين تدريب أولى في حرف مختلفة. وكذلك يقوم نظام الوحدات التدريبية في المملكة المتحدة بإعداد الدارسين أو التلاميذ الصناعيين للقيام بمجموعة من الحرف أو الوظائف المختلفة طالما أنها تنتمي لمهنة واحدة. وبشكل هذا المفهوم للتدريب المهني الأولى كمجموعة من الحرف تمنح الشباب مؤهلات مهنية شاملة أكثر من كونها مجموعة من المؤهلات المنفردة الأساس في البعد الشمولي للجدارة المهنية كأساس للتدريب.

الجدارة المهنية

طبقاً لتعريف ج. بنك (1994) يمتلك الشخص الجدارة إذا

كانت لديه أو لديها المعارف والمهارات والقدرات التي يحتاجها لتأدية عمل ، إذا كان أو كانت قادرة على أداء المهام باستقلالية ومرونة ، ولديه أو لديها الرغبة والقدرة على التخطيط في مجال العمل وفي إطار الهيكل المؤسسي للجهة التي يعمل بها.

المجموعة المتوافقة الفعالة

وتعدى الرؤية الألمانية مجرد التخصص الفني (الكفاءة الفنية) ، فالجدارة هنا تعتبر في حد ذاتها مجموعة متوافقة فعالة فالظروف المختلفة للأعمال تتطلب نوعيات مختلفة من المعارف والمهارات والقدرات التي يجب أن تتكامل وترابط وتتساوى في الأهمية بطريقة تتيح للعاملين القيام بالمهام التي تتطلبها وظائفهم بكفاءة. هذه الطريقة الشمولية لفهم الجدارة تصلح كأساس للتعريفات التالية :

الكفاءة الفنية

الكفاءة (الجدارة) الفنية هي استيعاب القدرات ذات العلاقة والمهارات المتصلة بمهنة كما تحدها القواعد أو متطلبات الوظيفة. وفي هذا الصدد يجب إبراز النقطتين التاليتين:

- <المقياس المعياري: في ألمانيا كحالة خاصة تحدد الجدارة الفنية ويعترف بها رسمياً من خلال قواعد التدريب المهني المناظرة.
- <مقياس متطلبات الوظيفة: يستخدم تحليل الوظائف أو تحليل الأنشطة لتحديد كيفية تحقيق الجدارة الفنية والتي تعتبر بعد ذلك معيار قياس يمكن تطبيقه في العديد من المهن أو ظروف عمل متنوعة. (وهي طريقة مشابهة للأجراءات المتبعة لتحديد التصور الوظيفي باستخدام طريقة ديكوم DACUM)

الكفاءة المنهجية

الكفاءة (الجدارة) المنهجية: هي القدرة على تعليم النفس واستيعاب المعرفة الأساسية وتقنيات مكان العمل وأيضاً معرفة كيفية التفاعل مع ظروف مكان العمل وتطبيق الإجراءات المناسبة للقيام بالمهام المطلوبة.

القدرة على التكيف

من غير المنطقي في ظل السرعة التي يحدث بها التغيير التقني افتراض أن المتدرب في مجال ما سيظل قادراً على العمل في هذا المجال إلى ما لا نهاية. ولذا يجب النظر للتدريب على أنه عملية متصلة أكثر من كونه تشكيل لمرحلة واحدة من حياة الشخص ، وهذا يتطلب أن يكون لدى الشخص مهارات المبادرة باتخاذ القرار

(التخطيط المستقل ، القيام بالأعمال ومراقبتها) بالإضافة للأستثمار في التجديد المستمر للمعرفة (القدرة على التكيف).
وتبعاً فقد أصبح من الضروري استحداث وتطوير استراتيجيات تربية جديدة وهي التي ستشكل الأساس لنماذج جديدة من التعليم والتدريب.

الكفاءة الاجتماعية

الكفاءة الاجتماعية هي القدرة على التعاون والتعامل مع الآخرين من خلال استيعاب مهارات التعاون والتواصل الأساسية.

القدرة على التعاون والتواصل

من منظور تربيوي يجب التأكيد على أن الكفاءة الاجتماعية ليست مجرد متطلبات معيارية بل هي الأكثر مقتضيات ضرورة تنتج عن التغيير في تنظيمات وأساليب العمل.

ففي محيط سوق العمل تتزايد أهمية العمل الجماعي (مجموعات الإنتاج المستقلة ، جزر التدريب). أما من وجهة نظر تطور التنظيمات المؤسسية داخل الشركات والتدريب المهني فإن مؤهلات العمل الجماعي (التعليم والتدريب الجماعي) تركز على مهارات التعاون والتواصل. ومن الواضح في كثير من قطاعات النشاط الاقتصادي أن النموذج القديم (Taylorist Model) قد تم استبداله بنماذج شمولية تكاملية. أنظر شكل (٢) مظاهر هامة في تنظيمات العمل وعمليات تغيير الهياكل التنظيمية

مظاهر هامة في تنظيمات العمل وعمليات تغيير الهياكل التنظيمية

الاستخدام المتزايد للتقنيات الحديثة / الأتمتة

تقليل عدد العاملين في الإنتاج والإدارة

نظم لإدارة الجودة

إنعاش الأعمال

اتساع الأعمال

العمل الجماعي (مجموعات عمل جزئية مستقلة)

اندماج عمليتي التعليم والإنتاج

مرونة مواعيد العمل

إدارة العاملين المتعاونة

عوامل نجاح الشركات في المستقبل:
عاملين على مستوى عالي من المهارة منتظمين في العمل الجماعي

الرغبة في التخطيط للمستقبل (التفكير للمستقبل والاستعداد لاحتمالات المستقبل)
الالتزام المهني: يجب على المهنيين الالتزام بشدة تجاه المهنة التي يعملون بها وتجاه القواعد الأخلاقية التي تحكمها.

التدريب على مهارات السلوك المهني

أي تعريف للجدارة (الكفاءة) المهنية يجب أن يضع في الاعتبار خصائص النماذج المختلفة التي تم ذكرها (وكذلك التي يمكن إضافتها مثل كفاءة المشاركة الخ) ودمجها في هدف رئيسي وحيد

أن ارتباط الأركان الأربعة للجدارة (الكفاءة الفنية ، الكفاءة المنهجية ، الكفاءة الاجتماعية ، الكفاءة الفردية) والتي يتم نقلها وتعزيزها بشكل متكامل خلال التدريب المهني ، يصل بنا إلى الهدف الرئيسي للتدريب المهني

على أساس الجدارة المهنية ، وهو إعداد الفرد الذي يمتلك كفاءة السلوك المهني (شكل (3) القدرات والكفاءات المطلوبة).

وقد بُنيت هذه الرؤية على أساس أن الجدارة ليست مجرد امتلاك لموارد معينة (مهارات) بل هي بالأكثر كيفية استخدام هذه المهارات في الواقع العملي. وكما ورد بالعديد من المؤلفات "الجدارة المهنية يمكن تحديدها فقط من خلال السلوك".

الأداء / السلوك

في التعريفات الأساسية يمكن تقسيم مفهوم الأداء / السلوك لبعدين: الأداء بمفهوم أن المتدرب

الكفاءة الفردية

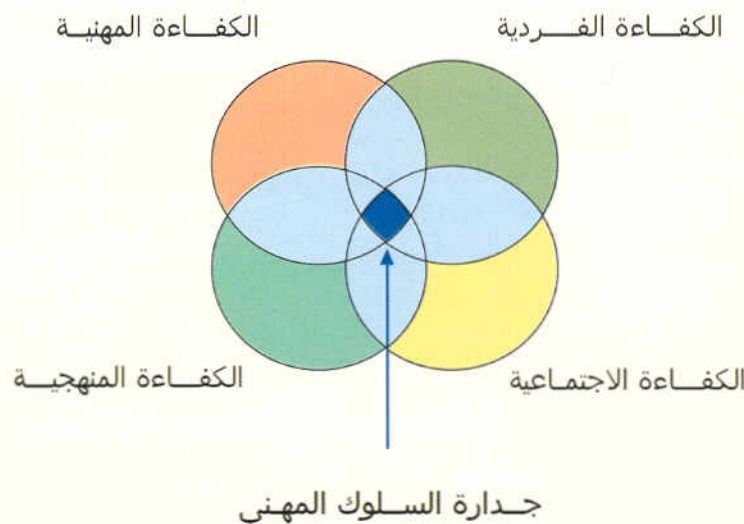
الكفاءة (الجدارة) الفردية هي قدرة الفرد على التفكير في الأمور الخاصة المتعلقة به: أهدافه ، زيادة معرفته ذاتياً ، تحمله للمسئولية ، بالإضافة إلى تطوير اهتماماته الشخصية ومخططاته الحياتية. وتلعب الكفاءة الفردية دوراً على قدر كبير من الأهمية داخل الشركات الألمانية ، ليس فقط في توجيه تحويل السلطات والمسئوليات بل بالأكثر في قدرة كل شخص في المؤسسة على تقدير مسئوليات وأعباء موقعه.

التفكير في الأداء الذاتي

من الأمور الهامة التفكير في الأداء الذاتي والقدرات على المشاركة من أجل تحليل الاحتياجات للتطوير مع اعتبار النقاط التالية:

التخطيط وتحديد الأهداف
الدوافع الذاتية

القدرات والكفاءات المطلوبة



شكل (3)

ليس فقط على اعتبار أنه وثيق الصلة بالتدريب بل أيضاً على أساس انه يعمل على دعم البنية التجريبية. وكما قرر ت. فوجيل أن مفهوم تنمية الكفاءة ينشأ من نموذج العمل الكامل الذي يتعلم من خلاله الدارس عن طريق التوجيه الذاتي بقدر المستطاع. من خلال عمل يمر بكل المراحل بدأ من تفسير المعلومات والتخطيط واتخاذ القرارات والتنفيذ ثم تقويم الأداء ذاتياً، فهم بذلك يحصلون على الكفاءة الفنية والكفاءة الاجتماعية في نفس الوقت، كما أنهم يكتسبون القدرة على العمل باستقلالية والتي تعتبر هي العنصر الأساسى لجزء كبير من كفاءة السلوك المهني.

يصبح بعد انتهاء فترة التدريب النظامى قادراً على الاستمرار في تدريب نفسه بنفسه كما يكون قادراً على تكيف نفسه مع التغيرات التقنية وتحولات النظم المؤسسية.

الأداء بمفهوم أن المتدرب لا يجب أن يكون قادراً على استيعاب معارف يكتسبها من الآخرين فقط بل يجب أن يكون قادراً على الحصول على المعلومات بنفسه وهذا يعنى مزيد من التطور في الحياة المهنية.

فإذا ما تم تطبيق هذا المفهوم على تدريب الدارسين وهو ما نركز عليه هنا، فيجب أن نقرر أن ظروف التدريب يجب أن تكون مبنية على أساس العمل. وهذا يعنى أن التطبيق العملى جزء جوهري من التدريب المهني

القدرات والمؤهلات والكفاءة المهنية

المؤهلات المهنية

أستحدثت ألمانيا مفهوم المؤهلات المهنية لأول مرة نحو نهاية العقد السابع من القرن الماضى، وكانت هذه هي الخطوة الأولى نحو تهيئة التدريب المهني ليتناسب مع التغيرات التقنية والاقتصادية والاجتماعية. ويطلق مصطلح المؤهلات المهنية أيضاً على المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة لمهنة بعينها، ولكن بعد أن أتسع ليشمل المرونة والاعتماد على النفس. وهذا ما يُعد تقدماً كبيراً خاصة بالنسبة للتغيرات التي تحدث في سوق العمل حيث يعد خطوة نحو الانتقال من التبعية إلى الاستقلالية.

اختلافات المفاهيم

كما يتضح من شكل (٤) فإن اختلافات المفاهيم غالباً ما تتعلق بمجال أو محيط النشاط أو العمل. وهدف استحداث هذا المفهوم الجديد إلى الوصول إلى درجة كبيرة من الاستقلالية المهنية بالقدر الذي يصبح معه

تطور ومفهوم المصطلحات الأساسية

من وجهة نظر العلوم التربوية ونظريات التعليم ومن أجل تحديد معايير وشروط للاستراتيجيات التعليمية من الضروري تحليل تطور مفهوم المصطلحات الثلاثة التالية:

القدرات المهنية

كما أوضح ج. بِنك (١٩٩٤)، حتى بداية الستينيات من القرن الماضى كان مصطلح القدرات المهنية شائع الاستخدام. وكان التدريب المهني مبنى على أساس تطوير القدرات المهنية بمعنى تطوير مجموعة المعارف والمهارات الضرورية لأداء مهام محددة متعلقة بمهن بعينها. وكانت المهنة على هذا النحو مجرد أداة تطبيقية للتدريب لتنفيذ مهام معينة. وتباعاً كانت المرجعية للعمل والمهن تعنى بتصنيف تعديلات منهجية بسيطة بسبب التعارض مع التطبيقات التربوية.

اختلاف المفاهيم

الكفاءة / الجدارة المهنية	المؤهلات المهنية	القدرة المهنية	العناصر المهنية
معارف مهارات قدرات	معارف مهارات قدرات	معارف مهارات قدرات	
المجال المهني المرتبط وتنظيمات العمل المرتبطة	مرن في مجال مهنة واحدة	محدد ومختص في مهنة واحدة	مجال النشاط
حرية في التخطيط للعمل	عمل تنفيذي مرن	عمل تنفيذي محدد	خصائص العمل
يتم تنظيمه بمعرفة الأفراد ذاتهم	تنظيم ذاتي	تنظيم خارجي	المستوى التنظيمي

شكل (٤)

تنظيمات العمل وأنشطة التخطيط. إذا كان التحول من القدرات المهنية إلى المؤهلات المهنية كمي (يعتمد على مدة العمل) ، فإن التحول من المؤهلات المهنية إلى الكفاءة (الجدارة) المهنية يكون نوعياً. فقد تغير الدور الذي يقوم به الموظفين الأكفاء تماماً ، فبدلاً من أن يكونوا خاضعين للتنظيم الخارجى أصبح عليهم أن يقوموا بتنظيم أنفسهم بأنفسهم.

جدارة التواصل والتحفز

من الواضح أن جميع النظم التي يطلق عليها "الأشكال الجديدة من التنظيمات" (الإدارة الشاملة للجودة ، دوائر الجودة ، الإدارة بالمشاركة ، جزر الإنتاج..... الخ) تحتم عليها من وجهة نظر نظريات تنظيم العمل وإدارة الأعمال الأستعانة بمهارات العاملين. وبعد التواصل مع المهارات الاجتماعية وتحفيزها من خلال برامج التدريب المهني الأولية هو الطريقة المثلى للاستثمار في هذه "القوة

المتدربون أنفسهم قادرين على تخطيط وتنفيذ ومراقبة وتقييم مهام تعليمية محددة معتمدين على أنفسهم.

المزيد من الانتساب الفعال

حيث أن هذه العملية جديدة على كل من المتدربين والمدرسين فمن الأمور الطبيعية أن تظهر بعض الصعوبات ومع ذلك فإن هذه الطريقة تمنح الشباب فرصة أكبر ليحققوا مزيد من الاستقلالية والانتساب الفعال في عملية التدريب.

الكفاءة (الجدارة) المهنية

كما هو الحال مع القدرات المهنية والمؤهلات المهنية فإن الجدارة (الكفاءة) المهنية / الوظيفية مبنية على أساس حزمة من المعارف والمهارات والقدرات المتعلقة بمهنة محددة ، ولكنها أيضاً تحتوى على معارف عن العمل في المجالات المرتبطة وكذلك معارف عن

التنظيمية الكاملة.

المهام الجديدة للعمال المؤهلين



المهام الجديدة للعمال المؤهلين

بدراسة متأنية للمهام الموكلة للعمال المؤهلين نجد أن هناك علاقة وثيقة بين هذه المهام والأنواع الأربعة من الكفاءة الاجتماعية كما تم تعريفها في النموذج الذي أعده ج. بَنك (١٩٩٤) أنظر شكل (٥) المهام الجديدة للعمال المؤهلين).

الكفاءة الفنية

يملك الكفاءة الفنية هؤلاء الأفراد القادرين على القيام بمهام وأنشطة في مجال عملهم بطريقة وافية وبمسئولية كاملة ويكون لديهم المعارف والمهارات الضرورية للقيام بهذا العمل.

الكفاءة المنهجية

يملك الكفاءة المنهجية هؤلاء الأفراد القادرين على التعامل مع المشكلات التي تواجههم وأن ينحرفوا عن تطبيق النماذج المتعارف عليها بطريقة مناسبة بتطبيق الطريقة التي يتوقعوا صحتها. وهم هؤلاء الذين يمكنهم إيجاد الحلول المناسبة معتمدين على أنفسهم وتطبيق الخبرات المكتسبة لإيجاد حلول ملائمة لمشكلات أخرى.

الكفاءة الاجتماعية

يملك الكفاءة الاجتماعية هؤلاء الأفراد القادرين على العمل متواصلين ومتعاونين مع الآخرين وهؤلاء الذين يظهرون سلوكاً طيباً تجاه العمل الجماعي وفهم متبادل تجاه الآخرين.

شكل (٥)

جدارة السلوك المهني



شكل (٦)

تنظيمات التعلم والمعرفة.

يمكن تعريف جدارة السلوك المهني على أساس أنها علاقة متداخلة بين كل من الكفاءة الفنية والكفاءة المنهجية والكفاءة الاجتماعية والكفاءة الفردية ، ولا يمكن استثناء أى من هذه العناصر حيث أن غياب أى منها يجعل التدريب لتأهيل العامل الماهر فنياً والقادر على تحمل المسؤولية غير ممكن. فى الوقت الذى أصبحت فيه هذه النوعية من العاملين هى المطلوبة على وجه الدقة للشركات الحديثة. وأصبحت أعمال الإنتاج ومراقبة الجودة والصيانة ومراقبة العمليات تشكل الآن - بصورة جزئية على الأقل - جزء من هذه النماذج التنظيمية الجديدة عالية التقدم التى هى تنظيمات التعلم والمعرفة.

كفاءة المشاركة

يملك كفاءة المشاركة هؤلاء الأفراد القادرين على المشاركة فى بناء مناخ العمل فى الأماكن التى يعملون فيها وخارجها ، وهم هؤلاء الذين لديهم المقدرة على التخطيط وتحمل مهام التنظيم والرغبة فى تحمل المسؤولية.

مهارة التطبيق العملى

وقد ظهر الاحتياج المتزايد للتدريب المهني المبني على أساس الجدارة المهنية ليس فقط على مستوى محيط التدريب المهني ولكن أيضا فى سوق العمل ذاته. والأكثر أهمية أن الجدارة لا تعنى ببساطه الحصول على مجموعة من المهارات الحاكمة ولكنها تشمل أيضاً طريقة تطبيقها عملياً (انظر شكل (٦) جدارة السلوك المهني)

أهمية المؤهلات الأساسية (Key Qualifications)

المعارف والمهارات

يشير تعريف مارتنز إلى أن المعارف والمهارات هي تلك التي يكون لها تطبيقات شاملة وليست مركزة على مهنة واحدة محددة. (على سبيل المثال: مبادرة اتخاذ القرار، مهارات التواصل، المرونة المنهجية، مهارات التكامل مع الآخرين، الرغبة في التعاون، الخ).

أهداف المؤهلات متوسطة وطويلة الأجل

تشكل المؤهلات الأساسية الأساس لمجموعة واسعة المدى من نماذج التدريب التي تركز على درجة كبيرة من الجدارة كنسبة للمؤهلات في الأجل المتوسط والطويل. ويعتبر تأسيس إطار من العمليات التدريسية القادرة بطريقة متواصلة التغيير على تكملة وتحديث والسبق إلى تلبية الاحتياج لمؤهلات جديدة، هو الدور الرئيسي للمؤهلات الأساسية. والتعليم لا يمكن أن يكون محدود باكتساب مهارات تقنية خالصة ومهارات شخصية. فالمشاركة الفاعلة في نماذج تنظيمات العمل الجديدة ضرورية، وتتطلب تطوير رؤية تدريبية جديدة من أجل التركيز على المهارات الأساسية ومهارات العمل الجماعي والتعليم الذاتي.

في إطار الجدارة الفنية:

قد يكون من الخطأ الاعتقاد بأنه يمكن الوصول إلى المؤهلات الأساسية أو مجالات الجدارة - مثل مهارات التواصل، الرغبة في التعاون، القدرات التنظيمية، روح الجماعة - بشكل نظري. أو بمعنى آخر بعيداً عن الجدارة الفنية. فحيث يوجد هذا التقسيم فإن هذا يدل ضمناً، بالضرورة، على وجود نقص في الجدارة الفنية. لهذا السبب، فإن المؤهلات الأساسية يتم اكتسابها فقط في إطار الجدارة الفنية. فالمهارات الاجتماعية والمنهجية والفردية مطلوبة لتكون جزء من البيئة الفنية. من الواضح أن المهارات الاجتماعية مثل الرغبة في التعاون، يمكن تعليمها منفصلة في المحيط المدرسي المنظم، ولكن هذا لا يكون قابلاً للتطبيق في مجال التدريب المهني.

المؤهلات الأساسية (Key qualifications)

في البداية، يجب التأكيد على أن مفهوم المؤهلات الأساسية قد بدأ تطبيقه في ألمانيا قبل أن يبدأ الجدل حول الجدارة المهنية بوقت طويل.

منذ بداية السبعينيات من القرن الماضي، وبناء على الدراسات المهنية ومراجعة المؤهلات بدأ من الواضح أنه لا يمكن من الناحية العملية توقع نوع المؤهلات الفنية التي قد تكون مطلوبة في المستقبل القريب. ولهذا السبب ومن أجل التأكيد على عدم فقد القدرة على الاستفادة من أي من المهارات التي تم اكتسابها بعد وقت قصير نتيجة للتغيرات التكنولوجية السريعة والتحول في تنظيمات العمل تم استحداث نموذج لمفهوم جديد تم تسميته بالمؤهلات الأساسية (Key qualifications)

مؤهلات أساسية، شاملة، متعلقة بسلوك العمل والانضباط

إلى ما تهدف المؤهلات الأساسية: يشير المصطلح إلى مجموعة المؤهلات الشاملة المتعلقة بسلوك العمل والانضباط التي تتعلق بعائلة مهنية كاملة وأصبحت هذه المؤهلات التي هي أقل تأثراً بالتغيرات التكنولوجية أو بمرور الزمن هي الأساس لمؤهلات أخرى يتم استحداثها في ذات الوقت الذي يتم فيه تغيير الأنماط المهنية.

القدرة على شغل مجموعة متنوعة من الوظائف أو أداء مجموعة متنوعة من الأعمال

هناك إجماع عام حول مفهوم المؤهلات الأساسية كما قام مارتنز بتعريفها عام ١٩٧٤ حيث أظهر أن المؤهلات الأساسية هي المعارف والقدرات والكفاءات التي توفر:

< القدرة على أداء مجموعة متنوعة من الأعمال

والمهام كبدل مؤقت

< القدرة على التغلب على سلسلة التغيرات في

الطلب، والتي غالباً ما تكون غير متوقعة، أثناء

الحياة العملية.

أكثر من أنها تعمل على تسهيل العلاقة المباشرة والدقيقة بين مجموعة من النشاطات العملية.

تعدد الأساليب

من أجل أن يكتسب الدارسين الكفاءة في المجالات المختلفة من خلال تعايشهم مع عالم العمل الحقيقي ، خاصة فيما يتعلق بالتدريب المهني العملي ، يجب مراعاة اختيار طرق التدريس والتعلم المناسبة. ومن المعروف أن كل مدرب (مدرس أو مشرف) يفضل استخدام طريقة أو أخرى ، ولكن من الواجب التأكيد على أن ما يجعل طرق

التدريس والتعلم مؤثرة وفعالة بصورة حقيقة هو التنوع والتعدد في الطرق والأساليب المستخدمة.

معرفة كل طريقة والتمكّن منها

نظرياً ، يجب على كل مدرب أن يكون ملمّاً بجميع الأساليب الممكنة وقادراً على استخدامها جيداً ، حتى يتمكن من اختيار الطريقة المناسبة لكل مجال من مجالات الكفاءة. كما يجب على المدرب أن يكون على

دراسة كاملة بكل نقاط القوة ونقاط ضعف كل طريقة من هذه الطرق

على سبيل المثال ، في مجال الكفاءة الفنية يوجد العديد من الأساليب التي يمكن الاختيار من بينها مثل المحاكاة الفنية ، العرض الخ ، بينما في مجال المهارت الاجتماعية يمكن تطبيق أساليب تبادل الأدوار ، وما بعد التخطيط وغيرها من الطرق. (أنظر شكل (V) وسائل تطوير الكفاءات).

طرق لتدريس وتعليم مجالات الكفاءة

كفاءة التعاون	الكفاءة الاجتماعية	الكفاءة الفنية	
تقنيات التحدث والمناقشة	تقنيات التحدث والمناقشة	التعليم المتميز	التعليمات المبرمجة
دوائر الجودة	تبادل الأدوار	المحاكاة الفنية	التعليم التفاعلي باستخدام الحاسبات
جدارة السلوك المهني	طريقة ما بعد التخطيط	الكفاءة المنهجية	معامل اللغات
طريقة المشروعات	التمارين الإبداعية	التعلم بالممارسة	طريقة المراقبة
الشركات الصغيرة والمتجزة	التدريب على السلوكيات	التعليم الذاتي المحاضرات الدراسات	تغيير العادات بشكل نظامي
طريقة الكتاب الإرشادي		أسلوب دراسة الحالة	المعاونة في العمل
ألعاب المحاكاة		طريقة الاستكشاف	الحوار التعليمي
		التحريّة التكنولوجية	الطريقة اللوعارتمية
		التطور من خلال البحوث	شجرة القرارات
		الوسائل الإبداعية	عرض التجارب
		إيجاد أفكار وحلول للمشكلات	طريقة الخطوات الأربعة
			التعليمات الموحدة
			المؤتمرات / المحاضرات
			طريقة التطور الاستهامي

العمل تتعكس بوضوح في طريقة المشروعات ، والتي تمثل كطريقة تدريس سلسلة من المميزات من وجهة النظر التربوية ، تشمل الآتي:

- المتدربون أنفسهم يتعلمون كيفية اتخاذ القرارات.
- يجب على المتدربين تنظيم عملية التعلم بأنفسهم.
- يقوم المتدربين ببناء معارفهم بأنفسهم ، بالطريقة التي يسهل معها انتقال المعلومات واسترجاعها.
- مشاركة المتدربين في اختيار موضوع المشروع يساعد المجموعة على الأحساس القوي بالمهام المطلوب القيام بها.

طريقة المشروعات

في مجال كفاءة التعاون ، تعد طريقة جزر التدريب التي تستخدم في عدد كبير من الشركات الألمانية واحدة من أحدث الأساليب وأكثرها تداولاً.

في مجال كفاءة العمل تحتل طريقة المشروعات هذه المكانة. وقد أصبحت هذه الطريقة بازدياد ملحوظ ملائمة ليس فقط في مجال التدريب في مواقع العمل بل يتم تطبيقها أيضاً داخل مراكز التدريب ذاتها. فالتغيرات الاجتماعية والتغيرات التي تطرأ على التدريب في مواقع

أساليب التعلم الفعالة (تم تعديلها طبقاً لبولينجر / جيديون Bullinger / Gidion)



شكل (٨) المصدر: المائدة المستديرة حول تطور إدارة الكفاءات (المحرر):
الجدارة ٩٦ ، برلين ١٩٩٦

وتعنى التغيرات المطلوبة لتهيئة العديد من المهن لتناسب مع المجالات الجديدة من الكفاءة والتي استحدثت تغيير جذري في دور المدرب ووظيفته ، ومتطلبات جديدة من المدربين. فلم يعد من الكافي أن يكون المدرب مجرد "ناقل المعلومات" التي تنحصر مهمته في التأكد من أن الدارسين قد تلقوا الأساس النظري في موضوع ما ، ولكنه في الواقع أصبح يقوم بدور المنسق ومصمم ظروف التدريب.

المطالب الجديدة من المدربين

لا يمكن تطبيق أي من هذه الأساليب باستخدام الطريقة التقليدية المعتمدة على عرض المدرس والاعتماد على الكتب. فمن الضروري أن يقوم المدربين بمساعدة الدارسين على تطوير مهارات الجدارة الأساسية مثل اتخاذ المبادرة ، القدرة على العمل الجماعي وكذلك أيضا التواصل واتخاذ القرارات والقدرة على حل المشكلات وغيرها الكثير من المهارات الضرورية. ومن أجل تحقيق ذلك يجب أن يمتلك المدربون الأدوات المنهجية الكاملة التي يمكن استخدامها في نقل مجالات عديدة من الكفاءات (أنظر شكل (8) أساليب التعلم الفاعلة).

مثال عملي على تنمية الجدارة

جدارة السلوك المهني

لقد أصبح اكتساب جدارة السلوك المهني من المجالات الأساسية التي يجب أن يتعلمها المتدرب أثناء التدريب في مواقع العمل وخاصة بعد إعادة تنظيم العديد من المهن واستحداث مهن جديدة (خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات).

فقد تضمنت القواعد التنظيمية الجديدة للتدريب المهني جدارة السلوك المهني ، وإن كان في صورة عامة جداً ، كمؤهلات جديدة يجب أن يكتسبها المتدرب الذي يجب أن يتعلم كيف يخطط ، وينفذ المهام ويراقب جودتها معتمداً على نفسه.

مثال من شركة ألمانية (سيمنس)

لقد عرفنا من قبل أن المتطلبات المنصوص عليها في القواعد المنظمة للتدريب إجبارية لكل الشركات ، حيث يجب على المتدربين في هذه الشركات اجتياز امتحان نهائي موحد . ويبقى السؤال ما هي الطريقة المثالية لتطوير المتدربين وإكسابهم الكفاءات المطلوبة.

قامت معظم الشركات الألمانية بوضع استراتيجيات التعليم الخاصة بها حتى تؤكد من أن المتدربين لديها سيكونون قادرين على الوفاء بالتزامات الامتحان الجديدة.

الكفاءة الفاعلة

الكفاءة الفاعلة (المعارف والمهارات الأساسية) هي القدرة على التعرف على العلاقات الأنضباطية الداخلية والمتبادلة وتحليلها ، والأبداع الفعال وتحقيق المهام بالاعتماد على النفس ، بناء على المعارف العميقة لمهنة محددة بما يتوافق مع متطلبات العمل.

وهذا التعريف يتضمن مفهوم ابتكارى مناسب ، وبالتحديد أن الاهتمام التجارى بالعمل يجب أن يتطابق مع الاهتمام بتدريب الأفراد (تنفيذ مهام منفصلة).

الكفاءة الفردية

الكفاءة الفردية هي القدرة على خلق انطباع مقبول ومقنع باستخدام الأبداع والتفكير الذاتى.

ويجب التأكيد على أن الأبداع على وجه الخصوص من المهارات الأساسية Key qualifications الهامة جداً (حيث يمكن استخدامها في حل المشكلات على سبيل المثال)

الكفاءة الاجتماعية

الكفاءة الاجتماعية هي القدرة على إقناع الآخرين والالتزام كعضو في مجموعة العمل وتطوير القدرة على الحوار، وتحقيق الأهداف العامة من خلال الحوار وأيضاً إذا كان ذلك ضرورياً القيام بدور المنسق لنشاطات المجموعة.

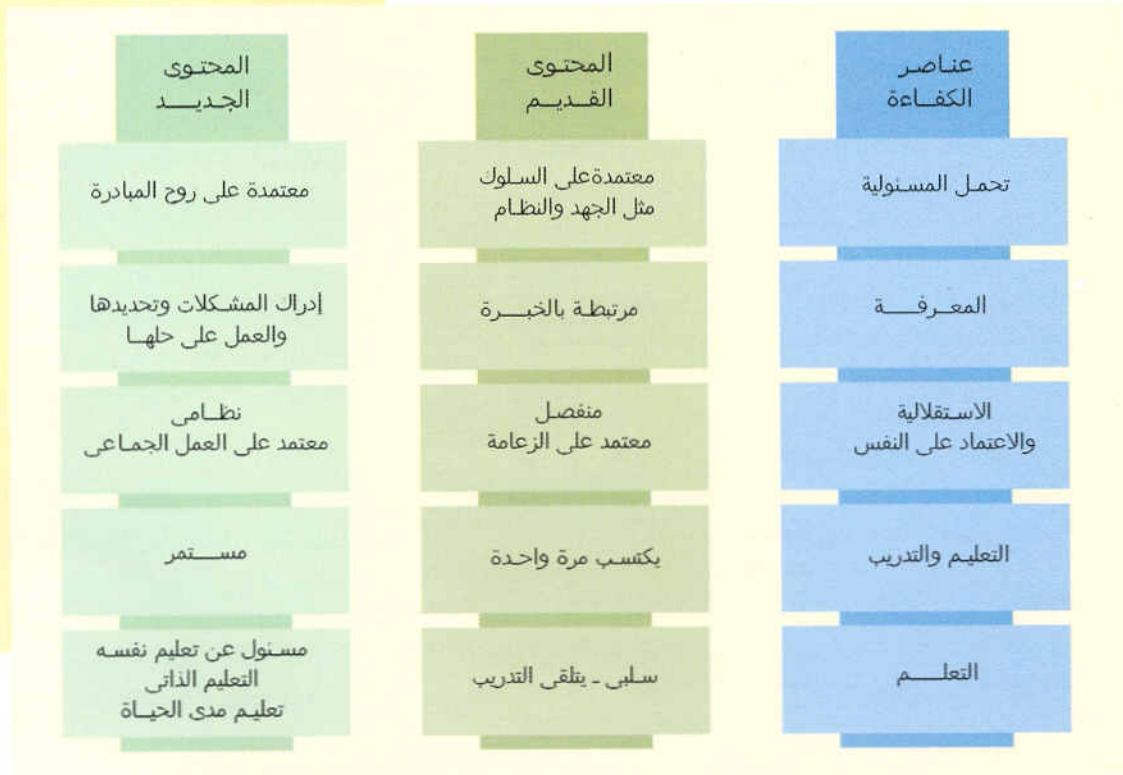
ولقد كان الرفض لمبدأ تايلور Taylorist Principle في العمل وإعادة دمج الوظائف التي تم فصلها من قبل، قد جعل العمل الجماعي والقدرة على الحوار من أولويات جميع المؤسسات الحديثة.

الكفاءة المنهجية

الكفاءة المنهجية هي القدرة على تحليل والتعرف على هيكل العمل والبحث عن المعلومات معتمداً على النفس واختيار وتطبيق المعلومات المناسبة لظروف العمل المطلوب القيام به وكذلك التعامل مع أساليب عمل وتحليل مختلفة، كل ذلك بناء على أهداف محددة أو مبتكرة.

وفي مجال كفاءة العمل، يعتبر التعليم الذاتي من الأمور الهامة جداً، حيث يعتبر من الأمور الأساسية لتحفيز الكفاءة المنهجية والوصول إليها.

التغير في مفهوم الكفاءة



شكل ٩ ، المصدر : جرين أ. ، وولف أ. ، ولينسى ت. (١٩٩٩) نقاط التقارب والتباعد في نظم التعليم والتدريب في أوروبا جامعة لندن: أوراق بدفورد ، صفحة ١٢٨

وتطوير مفهوم الجدارة الجديد ، والتطوير الكامل للأفراد (أنظر شكل ٩ التغيرات في مفهوم الكفاءة (الجدارة)).

علاقة وثيقة تمامًا

من منظور التدريب داخل الشركة ، فإن التعريفات السابق ذكرها تحقق علاقة وارتباط أكبر كلما نشأت علاقة وثيقة داخل الشركة بين التطوير الهيكلي التنظيمي

الخلاصة

يتم تعليم كل مجال من مجالات الكفاءة كجزء متكامل من المناخ المشترك للتدريب وليس منفصلاً عنه.

في محيط الدول الأوروبية توجد أشكال متعددة للتدريب على أساس الجدارة المهنية .

مجالات المهارة المختلفة ليست مقصورة على نقل المعارف التقنية والمهنية بل ترتبط بكل عنصر من عناصر العملية التدريبية المتكاملة.

النموذج الألماني للجدارة مبنى على أساس المهن المتعارف عليها رسمياً بشكل منظم ، والتي يمكن منها استنباط المؤهلات المطلوبة.

في الشركات الحديثة يوجد ارتباط وثيق بين التطوير الهيكلي وتطوير الكفاءات.

كل مجال من مجالات الكفاءة يعمل على خدمة الهدف العام وهو تقديم تدريب على جدارة السلوك المهني.

المراجع

Bunk, G. P. (1994). Teaching Competence in Initial and Continuing Training Vocational Training in the Federal Republic of Germany (CEDEFOP) 1, 8 -14

تدريس الجدارة ضمن برامج التدريب المهني الأساسي والمستمر في جمهورية ألمانيا الاتحادية

Buecher, K. (1999). Guidelines for determining skill needs in Enterprises, Vocational Training (CEDEFOP) 1,7 - 16

دليل لتحديد المهارات المطلوبة للمشروعات

Descy P. Tessaring M. (2001). Training and learning for competence. Second report on Vocational Training research in Europe: synthesis report (CEDEFOP)

التعليم والتدريب للجدارة - التقرير الثاني في أبحاث التدريب المهني في أوروبا

InWent – مواصلة التعليم والتدريب والتنمية على المستوى الدولي
شركة تضامن محدودة لا تهدف للربح

تنمية القدرات وتميئة الطاقات على المستوى الدولي – ألمانيا

قسم ٤٠١

التعاون الفني، تطوير النظم والأدارة في مجال التعليم والتدريب المهني

Kaethe-Kollwitz-Strasse 15
D- 68169 Mannheim

مدينة مانهايم

تليفون: ٠٠ - ٣٠٠٢ - ٦٢١ (٠) ٤٩+

فاكس: ١٣٢ - ٣٠٠٢ - ٦٢١ (٠) ٤٩+

البريد الإلكتروني: tvet@inwent.org



InWent مانهايم في أرقام
سابقاً: مركز تنمية المهن الصناعية (ZGB) قسم من المؤسسة الألمانية للتنمية الدولية (DSE) عدد العاملين: ٢٤ المخصصات
السنوية لبرامج تنمية الموارد البشرية الدولية: حوالي ٦ مليون يورو، بالإضافة إلى حوالي ٤ مليون يورو إضافية من الحكومة
الفيدرالية للمشروعات المشتركة عدد المتدربين سنوياً: حوالي ٩٥٠ متدرب.