

الوحدة الخامسة :

2. بناء المشروع المهني:

1.2. مفهوم المشروع :

قبل الخوض في الحديث عن المشروع المهني يجدر بنا إعطاء فكرة عن مفهوم المشروع، إذ يرى:

- فارنير (farner) : إن المشروع يسمح بفهم وحدة وتنظيم السلوكيات من بداية تحديد الهدف والمعبر عنها بالاختيار إلى تحقيق الهدف فالمشروع أشمل من الاختبار (محمود بوسنة، 2010، ص155).

❖ أما أوتو (otto): فيرى أن كلمة المشروع تؤكد الدور النشط للشباب والتوجيه، كما يبين قيمة اجتماعية عالية كالذاتية والفرديّة، والمشروع يفرض ديناميكية تتطلب أو تسمح بالتطابق مع المواقع (خديجة بن فليس، 2014، ص215).

❖ ويعرفه باججو (barjou) : على أنه مجموع الأعمال الموجهة صوب نتيجة منتظرة في وقت محدد ذات فائدة محددة مسبقا تتوقف مع الهدف المسطر.

❖ ويعرفه ميلاري (milaret) على انه فكرة نكونها حول شيء نريد صنعه أو نتيجة نرغب في الوصول إليها وتحقيقها (Bordalo.I, et Ginestet J.P ,p8 ,1993)

❖ فالمشروع هو تصور وتسيير لزمان الفضاء النعاش، وعقلنة توجيه الفعل، وسيرورة دينامية، ومحرك الفعل. والفرد من خلال المشروع لا يستهدف وضعية مستقبلية وحسب، بل يقوم أيضا بتنظيم وبشكل ملموس مجموع العمليات الضرورية المؤداة إلى هذه الوضعية (Bounte,j ;1992,p22).

2.2. أنواع المشاريع:

❖ **المشروع التربوي:** يسعى إلى الإدماج الاجتماعي للمتعلمين، ويدخل في إطار الوظيفة الاجتماعية للمدرسة، ويشكل إطار مرجعيا يتضمن قيم الفعل التربوي وطبيعة الفرد الذي يصبو إليه المجتمع، في سياق أهداف التربية الوطنية... وبهذا المنظور فإن المشروع التربوي، في الأساس معناه ربط المدرسة بالمحيط الخارجي، ويهم جميع شركاء الفعل التربوي (أولياء، تلاميذ، مدرسين، فاعلين اجتماعيين...) (حاجي فريد، 2006، ص8).

❖ **المشروع البيداغوجي:** يتعلق بوضعية التعلم والممارسة المهنية للمدرس، ومن ثم يعنى بصفة أفضل بالمتعلمين ومدرسيهم. فحينما يتم تجميع تلاميذ من أقسام عادية أو أقسام خاصة، في أفواج ذات مستويات مختلفة في مادة مت واستعمال المدرس لبيداغوجيا الفوارق معهم، فانه لا يترك بعض التلاميذ يشعرون بالتهميش. وحتى لا يكون المشروع البيداغوجي مقتصرًا على المدرس فقط ينبغي أن يحدد الموضوع عبر التفاوض بين المتعلم والمدرس، من منطلق أن الفعل البيداغوجي فعل يقوم به طرفان. للمتعلم فيه الدور الفاعل. ولا يمكن الإقرار بوجود مشروع وسيرانه في المنظومة ما لم يكن هناك بينه وبين مشاريع أخرى تساعد على خلق جو التفاعل بين المدرس والمتعلم وأقسام أخرى في المؤسسة. (حاجي فريد، 2006، ص8-9).

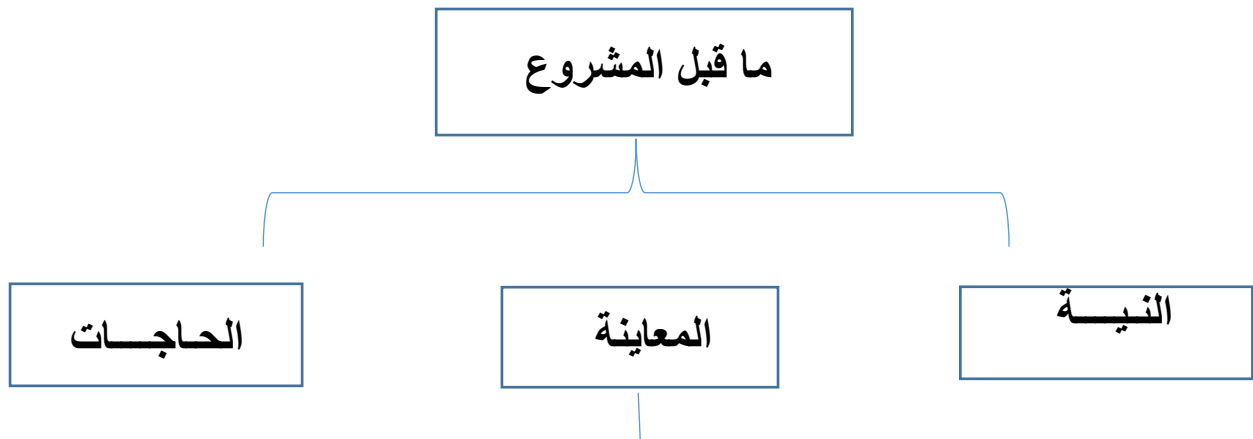
- ❖ **المشروع المؤسسي:** هو طريقة عمل جماعية تضم كل أفراد الجماعة المدرسية كي يصبحوا أكثر وعيا بهويتهم وأكثر تمتعا باستقلاليتهم مما يؤدي إلى تطوير العلاقات بين هؤلاء الأفراد المشاركين الذين يتمثلون في كل من الإداريين، والأساتذة والتلاميذ وأولياءهم. (فنطازي كريمة، 2006، ص62).
- ❖ **مشروع التوجيه المدرسي:** يهتم هذا المشروع بنوع الدراسات التي يرغب بها التلاميذ من خلال إختيار نوع الدراسة أو التخصص الملائم لهم وهذا النوع من المشاريع لدى التلاميذ يرتبط بميوله واهتماماته ; حوافزه وكذا تطلعاته المستقبلية (فنطازي كريمة، 2006، ص63).
- ❖ **مشروع التوجيه المهني:** هو الاندماج الاجتماعي والمهني للفرد فالمشروع المهني يسمح بفهم وحدة وتنظيم السلوكات من بداية تحديد الهدف المعبر عنه بالاختيار إلى غاية تحقيقه دون إغفال توفير الوسائل والإمكانات اللازمة لتنفذه ويظهر المشروع المهني بصورة واضحة لدى الأفراد الذين لا ينجحون في دراستهم أو يتابعون فروع تكوين أقل قيمة حيث يتجه هؤلاء التلاميذ خارج المدرسة للبحث عن تموقع مهني يلائمهم عكس التلاميذ الناجحين في دراستهم فهؤلاء لديهم مشاريع دراسية محددة أما مشاريعهم المهنية فقد تكون غامضة أو مؤجلة.

3.2 مراحل المشروع المهني

إن إعداد المشروع يعني التفكير في المستقبل مما يستوجب الإجابة على التساؤلات التالية: من أين ننتقل؟ ماذا سنفعل؟ من طرف من سينجز؟ متى يحدث ذلك وبأية وتيرة؟ كيف تفعل ذلك؟ كما أن طبيعة المشروع العملية تستدعي وضع مراحل لإعداده واعتماد خطوات لانجازه وتتمثل هذه المراحل والخطوات في العناصر التالية:

1.3.2. ما قبل بناء المشروع:

وتعرف هذه المرحلة بمرحلة الإيقاظ حيث يجب أن تتوفر الرغبة لدى الأطراف المشاركة في المشروع لتغيير الوضعية الحالية قصد تحسينها وتطويرها وذلك عن طريق معينة الوضع الراهن بحصر الحاجات والوقوف على المشاكل قصد معالجتها إيجاد الحلول المناسبة لها لان توفر الإحساس بضرورة التغيير يعطي دفعا قويا للمشروع و يساهم في إنجاحه.



مرحلة الإيقاظ

شكل (5): مخطط مراحل مل قبل المشروع

المرجع:

فنطازي كريمة، مذكرة ماجستير في علم النفس، مساهمة مستشار التوجيه المدرسي والمهني في مساعدة تلاميذ الجذوع المشتركة في بناء مشروعهم الدراسي المهني، 2006، ص54

2.3.2. دراسة وتحليل الوضعية

إن إعداد مشروع ناجح يتطلب تشخيص واضح ومسبق وقبل الشروع في دراسة وتحليل الوضعية يجب انجاز الخطوات التالية:

أ. جمع المعطيات:

لتحليل وضعية ما يجب إحصاء المعطيات الموضوعية المتوفرة ورصد آراء ومواقف الأطراف المشاركة وذلك عن طريق إجراء التحقيقات وملء الاستبيانات واستغلال جميع الوثائق المتوفرة.

ب. تحليل المعطيات

بعد جمع المعطيات، ينبغي تحليلها من أجل الوقوف على النقاط الإيجابية والسلبية وحصر الحاجات ومعرفة الصعوبات التي قد تواجه المشروع.

والهدف من هذه الخطوة هو الوصول إلى الفهم الدقيق للوضعية الموجودة قبل اتخاذ أي قرار وذلك عن طريق التحقق من وواقعية المعطيات الموجودة بمقارنة مصادرها وتحليل من أجل استخراج الضمانات وتحديد الضغوطات أو الصعوبات وضبط الحاجات التي تم التعبير عنها في شكل معطيات قابلة للقياس والإنجاز.

ت. التشخيص واختيار الحلول

إن التحليل يركز أساساً على معطيات الماضي والحاضر ويشير إلى مشكلات مما يستدعي التغيير والتفكير في المستقبل بشكل إيجابي وذلك عن طريق تشخيص ووصف الصعوبات والمشاكل وتصنيفها وترتيبها حسب الأولوية والبحث عن أسبابها الحقيقية وتحديد طبيعتها بيداغوجية، تربوية، تنظيمية، علائقية اجتماعية، مما يساعد على اختيار الحل المناسب الذي يلائم أكثر مع مقاييس الاختيار ألا وهي الفعالية، النجاعة المطابقة، الملائمة والقابلة.

3.3.2. تحديد الأهداف:

تعتبر هذه المرحلة مهمة في بناء المشروع حيث ينتقل من خلالها صاحب المشروع من التحليل إلى الفعل لهذا يجب أن تكون الأهداف مناسبة للوضعية وقابلة للتحقيق والإنجاز وذلك بمراعاة

كل مستوياتها انطلاقاً من الغايات وصولاً إلى الأهداف الإجرائية ويتم التركيز غالباً على مستويين من الأهداف هما:

أ. **الأهداف العامة:** إن مرحلة الدراسة وتحليل الوضعية تسمح بضبط الوضعيات المطلوب تطويرها وذلك بتسطير أهداف عامة تترجم الحلول التي تم اختيارها وتسعى كل الأطراف لتحقيقها وفق تدرج معين ومضبوط.

ب. **الأهداف الإجرائية:** تترجم الأهداف العامة إلى أهداف إجرائية تتجسد عبر فعاليات وأنشطة توضع للتطبيق بإشراف الأطراف المعنية لإنجازها في الأجل المحددة لها تبعاً لطبيعتها والإمكانيات المتوفرة مع مراعاة المنهجية الدقيقة لتحقيق هذه العملية بضبط الإجابة على التساؤلات التالية: من يقوم بالفعل؟ ماذا يفعل؟ مع من؟ كيف ذلك؟ متى يحدث ذلك؟ ما هو المنتظر؟ ما هي مؤشرات التقويم؟

4.3.2. بناء المشروع:

خلال هذه المرحلة يتم إعداد العمليات المسطرة انطلاقاً من الأهداف المحددة سابقاً وذلك من خلال إنجاز بطاقات فنية للدراسة يتم فيها تحديد وتنظيم المصادر المادية والبشرية والوسائل والأدوات والأجهزة اللازمة لسير المشروع.

5.3.2. التطبيق والانجاز

يتم خلال هذه المرحلة تنفيذ المشروع ومعاينة يوماً بيوم وذلك من خلال انجاز العمليات المبرمجة وفقاً للخطة المسطرة ومتابعة وتيرة تقدمه أو تأخره قصد ضبطها أو تعديلها إن اقتضت الضرورة ذلك.

6.3.2. التقويم:

إن التقويم أداة همة لتسجيل المشروع وسيورته في الزمن حيث يهدف إلى قياس فعالية الأفعال المنجزة مما يسمح بتحسين مستمر لدقة عملية التحليل، حيث انه يشمل كل عناصر المشروع انطلاقاً من الأهداف، سيورة الانجاز الطرق الوسائل، مشاركة الأطراف وصولاً إلى النتائج. فعلمية التقويم تشف الأخطاء والصعوبات وتحدد مدى تحقيق الأهداف المسطرة ومن ثمة معرفة مدى نجاح المشروع. (فطنازي كريمة، 2006، ص54-56)

❖ وتستند هذه العملية على المهام الأساسية في عمليات التوجيه المهني من خلال تنظيم الحياة المدرسية والتكوينية للتلميذ التي تسمح له ببناء مشروعه المهني من خلال عملية تربية الاختيارات لتمكين التلميذ من تحديد أهدافه واتخاذ قراراته، وبلورة مشروعه المهني من خلال تمكينه من فهم واستشراق مستقبله المهني انطلاقاً من معرفته لقدراته وطاقاته الحقيقية من جهة، ومن جهة أخرى معرفته الموضوعية للواقع المهني.

❖ بناء المشروع المهني هو عملية يتعاون في تجسيدها أطراف عديدة هي: التلميذ، الولي، المحيط المدرسي، ومستشار التوجيه المهني، وتستند على:

أ. التعرف على المترشح كشخص.

ب. النظر للمشروع المهني على أنه مرافق لشخصية المترشح ينمو معه عبر مراحل سنه. (بن عياش حورية، 2017، ص 253-254).

3. حصيلة الكفاءات:

1.3 مفهوم الكفاءة: Competence

- يرى دورك (Dweck) أن الكفاءة تعني شعور الشخص بالفعالية في سلوكاته التي يقوم بها، وتوجد عندما يصبح الفرد مسؤولاً عن المهام التي يقوم بها، وتؤدي الكفاءة إلى إقبال الثقة بقدرة الفرد في التغلب على المصاعب وتزويده بإحساس بالنضج والتغذية الراجعة، كما ويعد مفهوم الكفاءة قريباً من الفعالية الذاتية **self-efficacy**. كذلك تتضمن الكفاءة إدراك الفرد لإنجازه النشط، فمثلاً يشعر الطالب بالكفاءة عندما يقوم بالاختيار المهني، ولن يحقق الفرد الكفاءة ما لم يكن ذلك مصاحباً بالإحساس بالاستقلالية (أحمد أبو اسعد، لمياء الهواري، 2008، ص 69)
- يقصد بالكفاءة حسب ما ورد في موسوعة التسيير encyclopédie de la gestion مدى نجاح المنظمة في تحقيق نتيجة منتظرة وهي مرادفة للإنتاجية والمردودية الاقتصادية فالكفاءة تعني بذلك الاستجابة لمرغبات أو الأهداف الأساسية المتضمنة في استراتيجية المؤسسة. (robert de Duff et autres, 1999, p344)

2.3 الكفاءة المهنية:

- يمكن إرجاع لفظة الكفاءة المهنية بصورتها المستحدثة في مجال تنظيم العمل أساساً إلى ميدان تسيير الموارد البشرية *gestion des ressources humaines* وبالضبط منذ سنة 1984 وهو الميدان الذي اجتهد في بلورة المفهوم وإعطائه أبعاد وزوايا متعددة، وقد كان حتى حين يعني بالنسبة للكثير من الباحثين مجموعة ثابتة من المعرفة من السلوكيات والسير النموذجية من الإجراءات النمطية وأنماط التفكير المميزة لفرد ما والتي يستطيع ترجمتها علمياً (andryakoun et pierre ansart, 1986, 96)
- نلاحظ من خلال تعريف الكفاءة المهنية أنها جملة السلوكات والمعارف لدى الفرد والتي يستطيع ترجمتها في بيئة العمل
- يعرفها بروشي Brochier: بأنها مجموعة المعارف والمهارات المكتسبة من طرف الفرد لتوظيفها في وضعية دقيقة وأحياناً معقدة (Damien Brochier, 2010 5)
- **حصيلة الكفاءات:** يحصر مفهوم حصيلة الكفاءات في رصد وتقييم القدرات والمهارات على ممارسة وظيفة معينة بطريقة صحيحة.
- لتقييم حصيلة الكفاءات تم اقتراح مجموعة من الآليات تعتمد على الجهود الفردية والجماعية متضمنة في التقييم بالحاكات، الحوار الذاتي الفردي، التقييم من طرف لجان أو هيئة داخلية. تنحصر الأهداف المتوخاة من هذه العملية في انتقاء الكفاءات العالية تحديد ميادين التكوين الفردي، دعم المشروع المهني وكذلك تعزيز الحركية (إعادة التوزيع أو الانتقاء) (حنان بو جندار، 2011، ص 12).

3.3. أنواع الكفاءات:

تعد الكفاءات من المواضيع التي اهتم بها كثير من الباحثين، فنجد أبحاث — cl lknd الذي وجد الأنماط من الكفاءات التي سمحت بتقدير أحسن الأداء أثناء العمل واعتبارها تتوزع على خمسة فئات، حيث توصف بالكفاءات الأساسية وأخرى تفاضلية الفكرية الإنسانية، التقنية.

أ. الكفاءات الأساسية: إن كل الأفراد بحاجة إليها حتى يكونوا فعالين في أعمالهم ويمكن لهذه الكفاءات أن تكتسب عن طريق التكوين والتطوير وهي:

* المعارف: هي المعلومات التي تكون عند شخص ما في ميدان معين.

* المؤهلات: أي التثبيت السلوكي عن خبرة ما.

ب. الكفاءات التفاضلية: حيث تسمح بالتمييز بين أصحاب الأداء المرتفع والمتوسط وتشمل:

* إدراك الذات: تتعمق بالمواقف والقيم وصورة الذات مثل إدراك الشخص لذاته.

* صفات العبقرية: أي الخصائص العامة التي تؤدي إلى السلوك كمثابرة.

* الدوافع: هي القوى الداخلية المتواترة التي تنشأ عنيا السلوكيات مثل الإنجاز وقد حددت هذه

التصنيفات باختلاف الاستعمالات والمعايير الفكرية أو المهنية... إلخ.

ت. الكفاءات الفكرية أو التصورية: تشمل القدرة عمى تصور المؤسسة ككل من خلال تداخلات مختلفة الوظائف، والقدرة عمى إدراك علاقات المؤسسة بالمحيط الخارجي بكل عناصره، هذه التطورات تمنح المسير أسلوبا خاصا في فهم وصياغة التوجيهات التنموية للمؤسسة وأهدافها الاستراتيجية على وجه الخصوص.

ث. الكفاءات الإنسانية أو العلاقاتية: تتمثل في قدرة المسؤول على العمل بفعالية باعتباره عضوا في المجموعة، فهي تتعمق بالجانب السلوكي لفرد وبالعلاقته بمسؤوليه ومعاونيه.

ج. الكفاءات التقنية: وهي تدرج ضمن نطاق التخصص، وتتضمن القدرة على الفهم والاستعمال الأمثل لمسار معين، أو الإجراءات أو استعمال تقنية معينة، وثم تترجم واقعا في المعارف المتخصصة التي تمكن الفرد من أداء العمليات اللازمة) براق، محمد رابح بن

الشايب، 2004، 242- 243)

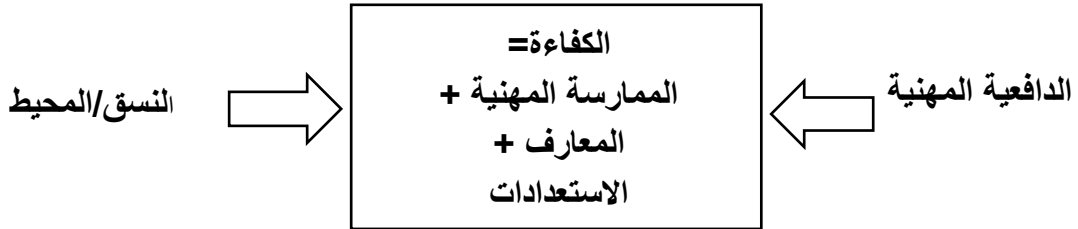
4.3. مكونات الكفاءة:

إن وجود المؤسسة في المحيط الاقتصادي أو الاجتماعي، يكون بهدف تحقيق مشروع معين، كإنتاج أحسن سلعة وتكون معروفة في السوق وعند الجميع مثلاً، وهاته الأهداف المتنوعة والمتعددة تتطلب كفاءات متعددة في جميع التخصصات.

أما بالنسبة للفرد فمنذ ولادته يكون لديه موروثاً جينياً، يتفاعل مع مجموع المعايير والقيم التي تفرضها الأسرة المدرسة والمحيط اللذان يساعده على اكتساب معارف ومهارات وطرق (مناهج) ومع مرور الزمن والتجربة تتحول إلى قدرات ثم كفاءات عملية

. (Elisabeth Lecoecur, 2008, p19)

- ❖ **الممارسات المهنية المكتسبة:** مرتبطة إلى حد كبير بالمحيط المهني الذي أنتجت أو اكتسبت فيه، وعليه يمكن تحويلها إلى مناصب عمل قريبة من المنصب الأصلي للعامل.
- ❖ **المعارف:** وهي أكثر إمكانية على التحويل، وذلك لأن فرص توظيفها كبيرة وموسعة، كما أن نفس المعارف يمكن توظيفها في العديد من الوظائف على شرط أن تكون من نفس العائلة المهنية.
- ❖ **الاستعدادات (القدرات الكامنة):** ومنح للفرد أكبر درجة للتحويل وتسمح للفرد بتوظيفها مهما كان نوع المنصب أو الوظيفة التي يريد ممارستها. (المسوس يعقوب، 2015، ص 57) والشكل التالي يوضح مكونات الكفاءة المهنية:



شكل (7) يوضح مكونات الكفاءة المهنية حسب Elisabeth Lecoecur

(Lecoecur Elisabeth, 2008, Gestion des compétences ,1er édition, de boeck, Belgique. p 19)