**حصيلة الكفاءات(B.C)**

عد حصيلة الكفاءات (B.C) أحد الأدوات المهمة في مجال التكوين المهني، حيث تهدف إلى تقييم الكفاءات والمهارات التي يكتسبها الفرد خلال فترة التدريب أو التعليم المهني. وتعتمد هذه الأداة على تحديد المعايير المناسبة لتقييم الكفاءات المتعلقة بالمهارات العملية والمعرفية اللازمة للعمل في المجال المهني المحدد.

المفاهيم الأساسية لحصيلة الكفاءات (B.C)

تعتمد حصيلة الكفاءات على الفكرة الأساسية لتقييم الكفاءات والمهارات التي يكتسبها الفرد خلال فترة التدريب أو التعليم المهني. وتشمل هذه المهارات العملية والمعرفية التي يتم تطبيقها في مجال العمل المحدد.

يتم تطبيق حصيلة الكفاءات من خلال إجراء تقييم دقيق للمعرفة والمهارات المكتسبة من قبل الفرد، حيث تعتمد على تحديد المعايير المناسبة لتقييم الكفاءات المتعلقة بالمهارات العملية والمعرفية اللازمة للعمل في المجال المهني المحدد.

يتم تحديد المهارات والمعرفة المطلوبة لتحقيق الأهداف الخاصة بالتدريب أو التعليم المهني، ويتم تطبيق المعايير المناسبة لتقييم الكفاءات والمهارات التي يمكن للفرد الحصول عليها خلال فترة تدريبه .

حصيلة الكفاءات هي مفهوم يستخدم في مجال التعليم والتكوين المهني، والذي يعني القدرات والمهارات والمعارف التي يكتسبها الفرد بعد انتهاء الدورة التدريبية أو التعليمية. وتتألف الحصيلة الكفاءات من مجموعة من المهارات المتعلقة بالمعرفة النظرية والمهارات العملية والسلوكيات المناسبة للعمل المهني المحدد.

ويعتبر مفهوم الحصيلة الكفاءات من المفاهيم الحديثة في مجال التعليم والتدريب المهني، حيث يتم التركيز فيها على القدرات والمهارات العملية التي يحتاجها الفرد للنجاح في مهنته المستقبلية، وذلك بعد تقديم التدريب والتعليم اللازمين.

وتتميز الحصيلة الكفاءات عن المقاربات التقليدية للتدريب والتعليم، حيث يتم التركيز في هذا المفهوم على المهارات العملية والتطبيقية، وليس فقط على المعرفة النظرية. ويساعد هذا المفهوم في ربط التدريب والتعليم بمتطلبات سوق العمل، حيث يتم تحديد المهارات والقدرات المطلوبة في سوق العمل وتقديم التدريب والتعليم بناءً على هذه المتطلبات.

وتشمل الحصيلة الكفاءات عدة عناصر، منها:

1. المعرفة النظرية: وتتعلق بالمعرفة المكتسبة في مجال المهنة، والتي يمكن تعلمها من خلال الدورات التدريبية والدراسات الأكاديمية.
2. المهارات العملية: وتتعلق بالمهارات العملية والتطبيقية التي يحتاجها الفرد للعمل في مجال المهنة، والتي يتم تعلمها من خلال التدريب العملي .

يعمل استخدام حصيلة الكفاءات على تسهيل عملية التعليم والتدريب المهني وجعلها أكثر فاعلية وفعالية في تطوير قدرات ومهارات العمال والمتدربين في مجالات مختلفة. كما أنه يساعد في تحقيق التوافق بين متطلبات سوق العمل وما يتاح من مهارات وكفاءات للعمال والمتدربين.

تشمل حصيلة الكفاءات عدة مكونات ومراحل، بما في ذلك:

1- تحديد الكفاءات: يتم في هذه المرحلة تحديد الكفاءات والمهارات المطلوبة للعمل في مجال معين، وذلك بالتعاون مع خبراء الصناعة وسوق العمل. ويتم ذلك بتحليل ودراسة الوظائف المختلفة وتحديد المهارات الأساسية والمتطلبات الفنية والمعرفية اللازمة للعمل في هذه الوظائف.

2- تقييم الكفاءات: يتم في هذه المرحلة تقييم الكفاءات والمهارات التي تم تحديدها في المرحلة الأولى، وذلك بواسطة اختبارات ومقابلات شخصية وتقييمات أخرى. وتساعد هذه المرحلة على تحديد مستوى الكفاءات الحالية للعمال والمتدربين، وتحديد المجالات التي يحتاجون إلى تحسينها وتطويرها.

3- تطوير الكفاءات: يتم في هذه المرحلة تطوير الكفاءات والمهارات التي تم تحديدها وتقييمها في المرحلتين السابقتين، وذلك بواسطة برامج التدريب والتعليم المهني. ويتم ذلك بالتعاون مع مؤسسات التدريب والتعليم المهني، وتتضمن هذه المرحلة تصميم برامج تدريبية وتعليمية مخصصة لتطوير الكفاءات اللازمة للعمل في المجال المهني المحدد. وتشمل هذه البرامج تدريبًا عمليًا ونظريًا يهدف إلى تطوير المهارات الأساسية والمتخصصة المطلوبة في المهنة، بالإضافة إلى تعزيز المعرفة الفنية والتقنية والمفاهيمية المتعلقة بالمهنة.

وتتنوع برامج التدريب والتعليم المهني بحسب المجال المهني، وتتضمن عادة دورات تدريبية مدفوعة الأجر ودورات تدريبية مجانية، بالإضافة إلى البرامج الأكاديمية والتدريب المهني المتوفر في المعاهد والجامعات والمؤسسات التعليمية المختلفة.

وتعتمد فعالية هذه المرحلة على جودة البرامج التدريبية والتعليمية ومدى توافقها مع احتياجات السوق المهنية، بالإضافة إلى مستوى الجودة الفنية والتقنية للمدربين والمعلمين والمؤسسات التعليمية التي تقدم هذه البرامج.

ومن أجل زيادة فعالية هذه المرحلة، يجب توفير بيئة تدريبية مناسبة ومجهزة بالأدوات والمعدات اللازمة للتدريب، وكذلك توفير فرص التدريب العملي داخل المؤسسات والشركات المختلفة، حيث يمكن للمتدربين الحصول على تجربة عملية حقيقية والتعرف على متطلبات المهنة.

وفي هذه المرحلة، يتم تقييم فعالية البرامج التدريبية والتعليمية ومدى تحقيقها لأهدافها، ويتم تحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التحسين والتطوير، وذلك من أجل ضمان تحسين جودة الكفاءات والمهارات المطلوبة في سوق العمل .

وبالإضافة إلى ذلك، تتضم أيضًا إعداد خطط تدريبية وتعليمية مخصصة لتلبية احتياجات العملاء والمستهلكين والموظفين، وتنظيم ورش العمل والدورات التدريبية والتعليمية المختلفة، وتقييم فعالية هذه البرامج وإجراء التحديثات اللازمة لتحسينها وتطويرها. كما تشمل هذه المرحلة أيضًا توفير الدعم والمساندة اللازمة للمتدربين والمتعلمين، وتقديم الإرشاد والتوجيه اللازم لهم للتأكد من تحقيق النتائج المرجوة.

في النهاية، يمكن القول بأن حصيلة الكفاءات (B.C) في ميدان التكوين المهني تمثل الجهود المبذولة لتطوير الكفاءات والمهارات لدى الأفراد لتحقيق الأهداف المهنية والاستجابة لاحتياجات سوق العمل والتغيرات المستمرة فيه. وتتضمن هذه الحصيلة عدة مراحل، بدءًا من تحليل الحاجة للكفاءات وحتى تطويرها وتقييمها، ويتطلب ذلك تعاونًا مشتركًا بين المؤسسات التعليمية والتدريبية وأصحاب العمل والحكومات، واستخدام أحدث التقنيات والمنهجيات التعليمية والتدريبية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة .

في مجال التعليم والتدريب المهني، تعد حصيلة الكفاءات (B.C) من المفاهيم الأساسية والحديثة التي تستخدم لتقييم الكفاءات اللازمة لأداء مهام ووظائف محددة. ويمكن تعريف حصيلة الكفاءات على أنها مجموعة من المعايير والمقاييس التي تمكن من تحديد المهارات والقدرات التي يحتاجها الفرد للقيام بعمل محدد.

تتكون حصيلة الكفاءات من عدة عناصر أساسية، منها:

1- تحديد المهارات: وهي العناصر الأساسية التي يجب أن يتمتع بها الفرد لأداء عمله بفعالية، وتشمل مهارات تقنية وعملية وتفاعلية.

2- تقييم المهارات: حيث يتم تحديد مستوى كفاءة الفرد في العمل بناءً على مجموعة من المعايير المحددة.

3- تطوير المهارات: وهي عملية تدريب الفرد على تحسين وتطوير مهاراته وقدراته لتحقيق الأداء المطلوب.

يتم استخدام حصيلة الكفاءات في مختلف المجالات المهنية، بما في ذلك التعليم والتدريب المهني، والتوظيف، وتحديد احتياجات السوق العمل وغيرها. وتساعد حصيلة الكفاءات على تحديد الخصائص والمهارات التي يجب توفرها لدى المتدربين والعاملين في مختلف المهن، وتعزز توافر قاعدة معرفية دقيقة حول المتطلبات المهنية المطلوبة للعمل في مجال محدد

بالإضافة إلى ذلك، تساعد حصيلة الكفاءات على تحديد نقاط القوة والضعف لدى الفرد، وبناء خطط تدريبية وتعليمية تستهدف تحسين المهارات والقدرات الناقصة، وبالتالي تعزيز فر صة الفرد في السوق العمل وتحسين فرص الحصول على وظائف جديدة أو ترقيات في العمل الحالي.

وتساعد حصيلة الكفاءات أيضًا المؤسسات وأصحاب العمل في تحديد مهارات ومواصفات الموظفين المطلوبة للعمل في وظائف محددة، مما يساعدهم في اختيار الأشخاص المناسبين لتلك الوظائف وتحسين كفاءة العمل في المؤسسة.

وفيما يتعلق بالتعليم والتدريب، تساعد حصيلة الكفاءات المدارس والمعاهد ومراكز التدريب على تحديد مهارات الطلاب والمتدربين ونقاط القوة والضعف لديهم، وتحديد البرامج التدريبية والتعليمية التي تلبي احتياجاتهم وتساعدهم على تطوير مهاراتهم وزيادة فرصهم في الحصول على وظائف.

ويمكن استخدام حصيلة الكفاءات أيضًا في تقييم أداء العاملين في المؤسسات وتحديد نقاط القوة والضعف لديهم، وتحديد البرامج التدريبية والتطويرية التي يحتاجونها لتحسين أدائهم في العمل.

وفي الختام، يمكن القول بأن حصيلة الكفاءات (B.C) هي أداة مهمة في تحديد المهارات والقدرات والمعرفة لدى الفرد، وتساعد في تحسين فرص الحصول على وظائف وتحسين كفاءة العمل في المؤسسات، وتحديد البرامج التدريبية والتعليمية المناسبة لتنمية الكفاءات وتحسين أداء العاملين في المؤسسات .

المراجع :

1. تحسين الكفاءات المهنية لتحقيق التنافسية الوظيفية في سوق العمل، بواسطة د.محمد علي فرج، دار وائل للنشر، 2019.
2. دليل الكفاءات والمهارات المهنية، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المملكة العربية السعودية، 2020.
3. المنظمة الدولية للعمل، حصيلة الكفاءات: دليل السياسات، 2018.
4. مكتبة مؤسسة قطر، كيفية تحسين حصيلة الكفاءات، 2019.
5. الاتحاد الأوروبي، المفهوم الأوروبي للحصيلة الشخصية، 2018.