

2019

تحليل النشاط المهني للاستشاري في التخطيط التربوي من الحقول المعجمية إلى ولادة الهوية المهنية

Ikram Machmouchi
imachmouchi10@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/aljnan>



Part of the [Educational Methods Commons](#)

Recommended Citation

Machmouchi, Ikram (2019) "تحليل النشاط المهني للاستشاري في التخطيط التربوي من الحقول المعجمية إلى ولادة الهوية المهنية", *الجنان Al Jinan*: Vol. 12 , Article 13.

Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/aljnan/vol12/iss1/13>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in *الجنان Al Jinan* by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

د. إكرام مشموشي
أستاذة في الجامعة اللبنانية – كلية التربية

تحليل النشاط المهني للاستشاري في التخطيط التربوي من الحقول المعجمية إلى ولادة الهوية المهنية

DOI: 10.33986/0522-000-012-013

Résumé:

A partir d'entretiens menés auprès d'acteurs de la planification de l'éducation (responsable au ministère de l'éducation) et des rencontres entre professionnels sur trois jours. Dans l'article suivant on propose une caractérisation des trois champs conceptuels impliqués dans le métier de planificateur en éducation, basée sur le paradigme d'environnement dynamique: 1- la politique comme référence de ce qu'est « une politique organisationnelle », 2- les associations concernées comme système opérationnel au regard de la planification opérationnel, et 3- l'action planification possible en fonction du diagnostic effectué et du contexte d'action. Cependant, comment considérer chacun de ces trois champs comme champs conceptuels et/ou comme champs d'activités? Enfin, on étudie la naissance de l'identité professionnelle à partir des trois champs.

ملخص البحث:

بالاستناد الى لقاءات حوارية مع ممارسي مهنة الاستشاري في التخطيط التربوي ومقابلة مع مسؤول في وزارة التربية والتعليم العالي، تمّ الاعتماد على نظرية (Vergnaud, 1990) في قراءة المعاجم في الهيكلية التنظيمية والوظيفية للمهن، وفهم العلاقة التلازمية بين المعجم المهني للاستشاري ونظرية (Rabardel, 2004) في ولادة الهوية المهنية في البيئة⁽¹⁾ الديناميكية

(1) Selon R. DE BRUECKER (1995, P.26), «l'environnement de l'entreprise est défini par rapport à tout ce qui est situé en dehors : la technologie, la nature des produits, les clients et les concurrents, les autres organisations, le climat politique et économique, etc». L'entreprise est soumise à de nombreuses contraintes provenant de son milieu qu'elle ne maîtrise pas. «Son objectif est de réduire cette incertitude ; par conséquent, elle se doit d'analyser et de comprendre son environnement» (J.R.

Rogalski, 2003 أو المنظومة العامة : القواعد السياسية، القواعد القانونية، الاجتماعية، التكنولوجية. يُقترح في هذا البحث قراءة ثلاثة معاجم يتعامل معها الاستشاري خلال ممارسة التخطيط : (١) القاعدة القانونية التنظيمية للمهن في القطاع التربوي؛ (٢) القاعدة الاجتماعية المهنية في المؤسسات العامة التابعة : (٣) المعجم المفاهيمي العلمي لمهنة المخطط التربوي، انطلاقاً من نظرية (Vergnaud, 1990) في البنائية المعرفية للمعاجم وتفاعلها في بيئة ديناميكية. وأخيراً، تم تناول ولادة هوية المهنة من خلال تفاعل الحقول المفاهيمية والاجتماعية في بيئة ديناميكية.

الكلمات المفتاحية : الحقل المعجمي المفاهيمي، الحقل المعجمي المهني، النشاط الإنساني والمهني، البيئة الديناميكية.

مقدمة البحث:

ولدت فكرة هذا البحث من خلال الملاحظة المباشرة لتنوع النشاط المهني للأستاذ الجامعي، وتعامله مع العديد من المعاجم المفاهيمية في المؤسسات التابعة لوزارة التربية وأثرها على ممارسته عدّة وظائف في المهنة الواحدة. كما تمّ ملاحظة تعدّد معاجمه الفردية من خلال تنوع استعمالها في بيئات داخلية^(١) ديناميكية تتفاعل جميعها في إطار زمني ومكاني وتغيّر بشكل دائم ومستمر.

شكلت نظرية (Vergnaud, 1990) في المعاجم المفاهيمية في تفاعلها وعلاقتها مع نظرية ولادة الهوية في البيئة الديناميكية، واستحداث مهنة «الاستشاري في التخطيط التربوي» الإطار المرجعي لقراءة النشاط المهني واستعماله للمعاجم المفاهيمية القانونية التنظيمية، ومعجم اللغة العلمية لاختصاص التخطيط التربوي في بيئة ديناميكية (Rogalski, 2003:343).

حيث تمّ قراءة النشاط المهني للراشد وعلاقته بالقواعد التنظيمية والاجتماعية للمؤسسة

EDIGHOFFER 1998, P. 22).

Un environnement dynamique est défini, en opposition à un environnement statique, comme étant un système dont les propriétés (physiques ou structurelles) sont susceptibles de se modifier avec ou sans les actions de l'opérateur, c'est-à-dire en fonction de la dynamique interne du système (cf. définition de Samurçay & Hoc, 1988, p.188). Ce terme est apparu à la fin des années 80 suite à la conception de systèmes de travail de plus en plus complexes, où plus précisément l'activité de l'opérateur humain a progressivement été combinée à l'activité des machines. Il est alors devenu essentiel de comprendre comment assister partiellement des activités aussi complexes que la planification, le diagnostic et la prise de décision (Mancini, Woods, & Hollnagel, 1988).

(١) مكونة من العوامل الاتية : السياسية، القانونية التنظيمية، الاجتماعية، الانتاجية، البشرية، التكنولوجية، والمالية

العامة كمعاجم مفاهيمية، ومعجمه اللغوي المهني في الاختصاص، إذ يعتبر هذا الموضوع من المواضيع الحديثة في البلاد العربية في معالجة العلاقة بين المعاجم المفاهيمية وولادة هوية مهنية، بهدف استشراف كفايات مهنية تساعده في مواكبة التطورات العلمية والبحث في البنائية المعرفية والاجتماعية للمفاهيم العلمية وتطورها في بيئة ديناميكية.

فقد جرى تحليل النشاط المهني بالاستناد إلى نظرية (Pastré, 2011) للاستشاري في التخطيط من خلال لقاءات متعددة ومتنوعة على مدى ثلاثة أيام تمّ فيها معالجة مواضيع: تعريف المهنة، موقعها، دورها، مفاهيمها، وظائفها وكفاياتها المهنية والمستعرضة، الهوية المهنية، مع من يمارسون مهامهم الاستشارية، ووزارة التربية والتعليم العالي، والمركز التربوي للبحوث والإنماء، حيث عملت هذه اللقاءات على توضيح ولادة مهنة تعتبر جديدة من جهة المعاجم المفاهيمية والمهنية الخاصة بها.

تمّ تقسيم هذا البحث الى أربعة فصول: (١) الأدبيات العلمية. (٢) موقع الاستشاري ودوره؛ (٣) ولادة الهوية المهنية للاستشاري في التخطيط من خلال قراءة وتحليل تقارير مكتوبة أعدت من قبل الاستشاري خلال لقاءات بين مجموعة من أساتذة جامعيين، وممارسي التخطيط التربوي، وأساتذة تعليم ثانوي كإداريين تمّ الاستعانة بهم في مهنة الاستشاري في التخطيط في وزارة التربية والتعليم العالي، والمركز التربوي للبحوث والإنماء، حيث جرى في هذه اللقاءات قراءة النشاط المهني والعلاقة التلازمية بين المعاجم المفاهيمية والمهنية وانبثاق ثلاث مهن هي: الاستشاري في التخطيط، والاستشاري في التنمية المهنية، والاستشاري في التخطيط للمناهج، واستشراف ولادة الهوية المهنية لهذه المهن وكيفية تطوير استعمالهم للمعاجم في مهنتهم.

مشكلة البحث: بدأت الملاحظة الاستطلاعية للمشكلة منذ العام (٢٠٠٣م)، عندما دخلت الباحثة في التعليم الجامعي، وتدريب الراشدين في قطاع التربية، ومشاركتها كاستشاري في مشاريع تربوية تابعة لوزارة التربية والتعليم العالي في لبنان. فقد تمّ مقارنة المشكلة بالتساؤلات الآتية: مَنْ أنا في وزارة التربية والتعليم العالي؟ مَنْ أنا في المشاريع التربوية؟ مَنْ أنا كاستشاري في مؤسسات تُعنى بالتربية والتعليم؟ ما هو موقعي ودوري في القاعدة القانونية الاجتماعية؟ ما هو أثر القاعدة الاجتماعية على الدور والموقع؟ وعند سؤال الاستشاريين من أساتذة جامعيين وأساتذة في المرحلة الثانوية، تبين أن هوية الاستشاري تكون في بداية التكوين، ولكنها تُواوَم وتماثل بالوظائف والمواقع في القاعدة القانونية التنظيمية، وتُعامل في القاعدة الاجتماعية في التواوَم والتماثل بين الوظائف وتصنيفها. كما تبين لها خلاف واختلاف في المعاجم المفاهيمية المستعملة في المؤسسات، وبين العاملين في الحقل التربوي الواحد والمهنة الواحدة، وفي

المؤسسات التربوية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي الذي يمارس الاستشاري في التخطيط نشاطه المهني فيها. وبناءً على ما سبق تمّ تحديد مشكلة البحث من خلال الإجابة عن التساؤل الآتي: ما علاقة المعاجم القانونيّة والاجتماعيّة والمعجم المفاهيمي العلمي في الاختصاص بولادة هويّة الاستشاري في القطاع التربوي؟

أهمية البحث: تكمن أهمية هذا البحث في تناوله لموضوع يعتبر حديثاً في البلاد العربية، من خلال قراءة وتحليل النشاط المهني للفرد الراشد من أجل تطوير كفاياته المهنيّة بالاستناد الى مفاهيم التيار التربوي «التعليميّة في المهن» والذي افترض في نظرياته: أنّ قراءة النشاط الإنساني هو عبارة عن قراءة وتحليل تطور البنيات المعرفية⁽¹⁾ (Vergnaud, 1990) عند الإنسان في النشاط المهني، وقراءة كميّة التصرف خلال القيام بالعمل من أجل استشراف كفاياته وحلّ مشكلاته في ممارسته لمهنته، إذ يُمكن أن تفيد نواتج هذا البحث في تقديم إضافة علميّة على «البنائية في الممارسة المهنيّة» وتساعد المسؤولين على مقارنة مهن في طور الولادة.

أسئلة البحث: يتفرع عن السؤال الرئيس لمشكلة البحث الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- كيف يمكن تحديد موقع الاستشاري ودوره في التخطيط في القواعد التنظيميّة والاجتماعيّة والثقافيّة؟
- ٢- هل يعتمد الاستشاري على تحليل نموذج التجربة في تحديد كفاياته المهنيّة، والعمل على ولادة الهويّة المهنيّة؟

(1) Un schème est nécessairement composé de quatre catégories de composantes:

- un but (ou plusieurs), des sous-buts et des anticipations.
- des règles d'action, de prise d'information et de contrôle. Le schème génère une suite d'actions en vue d'atteindre un certain but.
- des invariants opératoires auxquels Vergnaud (1994, p.8) accorde une place primordiale: L'histoire de chaque individu, c'est aussi l'histoire des situations qu'il a rencontrées, c'est son expérience. Mais dans ce flou d'épisodes, l'individu construit des invariants qui lui permettent d'opérer sur le réel. C'est dans ces invariants opératoires que se trouve la source de la pensée. Vergnaud distingue deux grandes catégories d'invariants opératoires: les théorèmes-en-actes qui sont les propositions tenues pour vraies par le sujet et qui lui permettent de traiter cette information (Vergnaud, 1990). Pour conquérir une nouvelle classe de situations, il faut des théorèmes-en-actes. Exemple: La proposition [Card (A u B) = Card (A) + Card (B) pourvu que $A \cap B = \emptyset$] est un théorème-en-acte pour des sujets de 5 à 7 ans qui découvrent qu'il est inutile de recompter un ensemble composé de deux parties A et B dès lors que l'on a déjà compté A et B.
- les concepts-en-actes qui sont des fonctions propositionnelles. Vergnaud (1990) distingue les fonctions à un argument du type $P(x)$: x est bleu, les relations à deux arguments du type $R(x,y)$: x est à la droite de y et les relations à trois arguments du type $R(x, y, z)$: x est entre y et z.
- des possibilités d'inférences, indispensables à la mise en œuvre du schème dans chaque situation particulière.

En résumé, pour Vergnaud (1990), le schème, totalité dynamique organisatrice de l'action du sujet pour une classe de situations spécifiée, est un concept fondamental de la psychologie cognitive et de la didactique

٣- هل يمكن قراءة النشاط المهني للاستشاري وفهم تكوّن مهن جديدة بالاستناد إلى نظرية (فريو) في تكوّن البنية المعرفية؟

٤- ما علاقة التجربة والخبرة في استشراف معاجم مفاهيمية علمية تتطور وتختلف باختلاف البيئة المهنية؟ وما أثرهما على تكوّن الهوية المهنية؟

فرضيات البحث:

- يختلف موقع الاستشاري في التخطيط التربوي ودوره باختلاف تفاعله مع المعاجم المفاهيمية والمهنية في البيئة الديناميكية.
- يتنوع نشاط الاستشاري المهني ويتطور كلما تمكّن من ربط العلاقة التلازمية بين الحقول المعجمية والتغيرات في البيئة الديناميكية.
- تحتاج ولادة مهنة الاستشاري في التخطيط التربوي إلى قراءة وتحليل النشاط المهني واستشراف كفايات تعزّز دور وموقع المهنة ومعاجمها القانونية والاجتماعية واللغوية.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

- التعرف على مهنة الاستشاري ودوره في التخطيط التربوي.
- قراءة ظاهرة تعدد المفاهيم القانونية التنظيمية والاجتماعية والعلمية في بيئة ديناميكية بالمؤسسة التربوية.
- مقارنة الراشد في قراءة مفاهيمه العلمية، وتطورها من خلال موقعه ودوره في بيئات ديناميكية مختلفة.
- التعرف إلى كيفية ولادة الهوية المهنية للاستشاري في التخطيط.

منهج البحث وأدواته:

تمّ اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في قراءة النشاط المهني للاستشاري، والبحث النوعي، واستند عليه في قراءة التقارير المرسلة عبر الصف التفاعلي (Classroom management, code: CGWIWN) خلال أربعة أشهر من قبل الاستشاريين، ومناقشتهم النشاط المهني لصاحب المهنة والمتغيرات المصاحبة له.

استعانت الباحثة بالمقابلة كأداة شفوية، تمّ من خلالها الحصول على معلومات لم تتمكن من الحصول عليها من أرشيف وزارة التربية والتعليم العالي. كما استعانت بقراءة وتحليل

النصوص العلمية: المفاهيم، تعريفها، ومكوّناتها وأسسها واستعمالها تبعاً للنشاط المهني، وتمّ تحليل التقارير المرسلة من الاستشاريين على الصف التفاعليّ كأثر مكتوب من الاستشاري عن استعمالاته للمعاجم المهنية بهدف تغيير استعمالها، ودورها في ولادة وظائف جديدة في المهنة الواحدة. كما تمّ الاعتماد على الملاحظة المنظّمة خلال اللقاءات وتسجيل الملاحظات في قراءة النشاط المهني في التجربة، وتجلّى ذلك من خلال عرض الاستشاري لتجربته ومناقشة نشاطه المهني من خلال الأسئلة الاستقرائية للنشاط.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من ثمانية استشاريين^(١) في التخطيط تمّ اختيارهم من قبل مسؤول مكتب التطوير التربوي في وزارة التربية والتعليم العالي، تابعوا لقاءات حوارية لمدة ثلاثة أيام حول مهنة استشاري في التخطيط في القطاع التربوي، ومع نهاية اللقاءات تمّ إعداد تقارير أرسلت على الصف التفاعليّ تُظهر نمو وتطور المهنة في المجتمعات التربوية، وتكون هويّتها من خلال المواقع والأدوار المختلفة والمتنوعة الممارسة بناءً على الهيكل الوظيفي. حيث قام الاستشاريون بإعداد تقارير تمّ تحليلها تُظهر ولادة مهن جديدة انبثقت من كفايات تخصصية لمهنة الاستشاري في التخطيط. فقد مارس هؤلاء الاستشاريين مهنة استشاري في التخطيط التربوي في المجالات العلمية المختلفة: الاقتصادية والتربوية والفلسفية والبيئية منذ أكثر من عشر سنوات ولا يزالون، فهم من أصحاب الاختصاص في العلوم التربوية، ثلاثة منهم أساتذة جامعيين، يمارسون مهنة التعليم في القطاع العام والخاص، وتمّت اللقاءات خلال الفترة الزمنية الممتدة من تشرين الأول ٢٠١٨م إلى حزيران ٢٠١٩م، مقسّمة على الشكل التالي: اليوم الأول ١٧ / ١ / ٢٠١٨، اليوم الثاني ١٦ / شباط / ٢٠١٩، واليوم الثالث في ٢٠ / نيسان / ٢٠١٩، وتضمّنت هذه الفترة الزمنية أنشطة تفاعلية بإشراف الباحثة عبر الصف التفاعليّ.

تعتبر العينة من النوع العرضي بسبب اختيارها العشوائي من قبل مؤسسة التدريب، وقد تمّ التواصل من قبل الوزارة مع ما يقارب من (٧٠) استشارياً استعانت بهم الوزارة خلال الخمس سنوات الأخيرة، ولكن معظمهم لم يستجب لعدة أسباب منها كما ذكرها مسؤول في وزارة التربية: عدم التصريح بممارستهم المهنية، عدم اهتمامهم بالمشاركة في لقاءات تهدف إلى دراسة مهنة في طور التكوين.

(١) تمّ اختيارهم من قبل مؤسسة خاصة تعنى بتدريب الراشدين في البلاد العربية تحت عنوان «ولادة هوية الاستشاري في التخطيط التربوي».

إجراءات البحث:

اعتمدت الباحثة على ثلاث مجموعات من التساؤلات بالاستناد إلى ثلاثة مكونات معرفية تتعامل معها الاستشاري في التخطيط: الحقل المعجمي المفاهيمي (القاعدة القانونية التنظيمية للمؤسسة العامة)، الحقل المعجمي الاجتماعي: القوانين المنبثقة من الأعراف والقيم والمعايير الاجتماعية والثقافية في المؤسسات، والقاعدة القانونية الفردية والمفاهيم المهنية الشخصية للراشد. حيث تمت قيادة المجموعة إلى معالجة ثلاثة محاور: ١- تعريف مهنة الاستشاري في التخطيط التربوي. ٢- التحقق من صحة التعريف لمهنة الاستشاري من خلال قراءة النشاط المهني في التجربة. ٣- الخصائص النفسية والاجتماعية المساندة للمهنة بناءً على استقراء النشاط الإنساني في التجربة وفي بيئة ديناميكية. ٤) ولادة الهوية المهنية للاستشاري من خلال القاعدة القانونية التنظيمية للمهنة. ومن أجل مصداقية البحث العلمي تم الاتفاق مع المسؤول عن مركز التطوير التربوي على التكتّم عن أسماء المؤسسات المشاركة في اللقاءات وأسماء المشاركين، وبذلك جرى قراءة المعلومات الموجودة في الصف التفاعلي وتحليلها بعد إعطاء أسماء وهمية للأفراد.

مصطلحات البحث:

الحقل المعجمي المفاهيمي أو القاعدة القانونية التنظيمية: هو مجموعة المفاهيم العلمية التي تشكل القاعدة القانونية الصادرة عن مرجعية رسمية، وتنقسم إلى قسمين: الهيكل التنظيمي والهيكل الوظيفي. فقد تم الاعتماد على مقاربة الحقل المعجمي المفاهيمي للمهنة كمرجع علمي في الاختصاص.

حيث اعتبر فرنيو أن الحقل المعجمي المعرفي يأتي من مصدرين: التعريف العلمي للمفهوم، والتعريف المكوّن من الراشد خلال مسيرته التعليمية. ويعتمد الراشد على المصدرين كمرجعين علميين مكتوبين يساندانه في ممارسة نشاطه المهني، يضيف إلى ذلك التطور العلمي للمفهوم بالاستناد إلى البحث العلمي والتغيرات التي طرأت على المفهوم (Vergnaud، 1990 : 134).

ويعرّف ويلين الحقل المعجمي في علم العمل بأنه: «مجموعة التشريعات القانونية التنظيمية والوظيفية التي يتعايش في ظلّها الأفراد، وتعتبر إلزامية بحكم القانون والدستور والمرجع العلمي (wheelen, 2012 :14).

الحقل المعجمي المهني: يُعرّفه المجذوب بأنه: القاعدة القانونية الاجتماعية السائدة في المؤسسات (المجذوب، ٢٠٠٢، ٢٣).

وتتبنق المفاهيم المهنية وفق باستري من مصدرين هما: (١) القرارات والإجراءات التي تُصدرها السلطة السياسية والإدارية في تنظيم الهيكلية التنظيمية والهيكلية الوظيفية. (٢) القاعدة القانونية المنبثقة عن النظام الاجتماعي والثقافي الخاص في المجتمع المهني: الأعراف^(١)، والمعايير والقيم^(٢). (Pastré, 2011: 153).

كما أضاف أنها تتبنق من احتياجات المجتمع المهني، والثقافي، والأخلاقي، والعلمي، وحاجته إلى تنظيم حياته المهنية. وأوضح رابرديل أنّ في كلّ مهنة معجم مهني خاصّ بالفرد، يتحرك من خلاله في نشاطه المهني: الجماعي والفردى (3) (Rabardel, 2018).

البيئة الديناميكية: هي بيئة العمل الداخلية^(٢) المكوّنة من العوامل الآتية: السياسية، القانونية، الاجتماعية، المالية والتكنولوجية، والعناصر البشرية التي تتفاعل مع بعضها البعض في إطار زمني ومكاني، وتتغير بشكل دائم ومستمر (Mintzberg, 2006:180). ويتم من خلال ديناميكيته أو تفاعلها الدائم متابعة قراءة النشاط الإنساني البنائي وبالنواتج بناءً على نظرية تكوّن البنّيات المعرفية (Vergnaud, 1985:246)، في قرائته فايغوتسكي يرى باستري أنّه غالباً ما تشكل البيئة الديناميكية المرجع العلمي المعتمد عليه في فهم ظروف تطوّر الحقول المعجمية أو انحراف مسارها، وهي تشكل المرجع العلمي المدروس المقارن به في البحث العلمي في قراءة مشكلات تكوّن المفهوم والعلاقة التلازمية بينه وبين النشاط المهني في البيئة الديناميكية (162: 2011 Pastré).

أدبيات البحث:

الفصل الأول: القاعدة القانونية كما عرفها المشرّع: هي المرجع العلمي القانوني

(١) العرف الدستوري يتكوّن من قواعد قانونية تنشأ من الدستور المكتوب ويكون لها دورٌ وتأثيرٌ في النصوص الدستورية المدونة. وهو يقوم على ركنين: مادي ومعنوي بحسب توافر شروط: التكرار، والعمومية، والثبات والقدم والوضوح. والعرف الدستوري الذي ينشأ بجوار الوثيقة الدستورية قد يكون عرفاً مفسراً لبعض النصوص في الدستور، أو عرفاً مكملًا لنقص أو قصور في أحكام الدستور، أو عرفاً ممللاً (بالإلغاء أو بالإضافة) لحكم من أحكامه.

(٢) القيم في المهنة: تختلف (١) من حيث المصدر والمحتوى: وتنتج عن نقاط التباين بين المجتمعات الوظيفية، وعن النقاط المشتركة ومنها القيم القانونية، والسياسية والفنية والعلمية. (٢) من حيث الاستقلال وانبثاق قواعد المجتمع الوظيفي فهي تخضع لمشيئة المجتمع الوظيفي، ورغباته واحتياجاته، وتعبّر عنه، لدرجة أنّ محاربتها والقضاء عليها تصبح غير مجدية (أفلاطون وهيجل) نقلاً عن محمد المجذوب.

(3) Les hypothèses que formule Mintzberg sont les suivantes. Plus l'environnement est dynamique, instable, et plus la structure tend vers une forme organique (' mécanique). Dans un environnement stable, l'entreprise peut prédire les conditions dans lesquelles elle se trouvera à une époque donnée. Elle peut donc, a priori, isoler son centre opérationnel, et en standardiser les activités, voire en standardiser les qualifications. En environnement instable, la flexibilité des structures s'imposent, ce qui mène à une structure de type organique.

المسيّر لأمر المجتمع المهني، يُنظّم ويوصف علاقات البشر في الدولة. وحدّد المجذوب الفرق بين الدساتير الراجعة للمهن، وموقعها، ودورها، ومهامها القانونية في إعداد وتنظيم الهيكليات في الإدارة العامة والمؤسسات (المجذوب، ٢٠٠٢: ٢٢). واعتبر المُشرّع اللبناني أنّ القاعدة القانونية التنظيمية للإدارة العامة، والمؤسسات تأخذ منزلة القانون وتعد نافذة بحكم مصدرها، ومساواتها بين الوظائف عامة في الحقوق والواجبات. فقد اعتمد المُشرّع في تنظيم المهن في الدولة على تقسيم الهيكلية إلى قسمين:

(١) الهيكل التنظيمي: هو كلّ ما يُنظم العلاقات داخل المؤسسات ويحدّد المسؤوليات فيها، وهو القاعدة القانونية التنظيمية للإدارة العامة، وهي بحكم القانون الدستوري قاعدة ثابتة ونافذة. ويتألف من: الرئيس، الديوان، أمانة السّر، المصالح والدوائر، اللجان، العاملين.

(٢) الهيكل الوظيفي: وهو جزء من الهيكل التنظيمي، ويُعد أحد أنواعه الذي يتم فيه تنظيم وتجميع المهن في إدارات أو أقسام وفتات ودرجات. وهو عبارة عن المواقع الوظيفية والأدوار التي تقوم بها كلّ فئة وظيفية في الهيئة الإدارية والهيئة التربوية. ويمكننا إضافة اعتماد الهيكل الوظيفي على الهيكل التنظيمي كونه المرجع العلمي النافذ في تنظيم أموره وإدارة موارده البشرية، ويشكل الهيكل التنظيمي القاعدة المعرفية التلازمية للهيكل الوظيفي، أيّ الحقل المعجمي المفاهيمي التنظيمي (Vergnaud, 1990: 134).

فقد اعتبر فرنيو أنّ نظرية الحقل المعجمي المفاهيمي ولدت لتفسّر المسار الطويل في تكوّن المفاهيم عند المتعلّمين، وإكساب المتعلّم مجموعة من المفاهيم العلمية التي ينصهر بعضها في بعض لتساعده على ممارسة نشاط تعليمي محدّد، فيُطوّر في بنيته المعرفية (Vergnaud, 2011: 383).

واعتمد على هذه النظرية باستري في أبحاثه منذ كان مهندساً في الكفايات المهنية، وقراءة النشاط المهني للعامل من خلال متابعة عمال معمل نووي، ومقاربة نشاط الراشد في الوضعية المهنية واستعماله عدّة مفاهيم في حقل واحد يدمجها بعضها ببعض خلال قيامه بنشاط مهني (Pastré, 2011: 14).

كما تابعت المدرسة العلمية «التعليمية في المهن» في أبحاثها قراءة تكوّن المعرفة عند الراشد من خلال أبحاث علمية تناولت تكوّن الكفاءة والهوية المهنية (Rabardel, 2004: 16).

وأكد كلّ من باستري وفرنيو وماين في دراستهم الأستمولوجية أنّ المفاهيم المهنية

غالباً ما تُكوّن قبل وخلال وبعد النشاط المهني بشكل عضويّ أو منتظم ومن خلال تفاعل الراشد مع النشاط المهني، وربطها في نظرية فايغوتسكي في المعرفة العلميّة والمعرفة المكوّنة عند المتعلّم، ونفاذها في الممارسة العلميّة والمهنيّة للراشد وتحولها إلى قاعدة اجتماعيّة أو ثقافيّة في التعميم والثبات والتكرار، وتبنّي المجتمع المهني لها في التجربة الفاعلة (Pastré, Vergnaud, Mayen 2006:19). وهي بذلك تتكوّن خلال قيام الراشد بالنشاط المهني وتسدّ حاجة المجتمعات المهنيّة في غياب مفاهيم مهنيّة قانونيّة أو علميّة تسيّر أمور المجتمع المهني، وبالاستناد إلى نظرية فرنيو (Vergnaud, 1985:246)، تتكوّن من خلال التماثلات والتواءم بين المفاهيم العلميّة عند الراشد ومن خلال الاستدلال العلمي خلال ممارسة الراشد نشاطه المهني (Pastré, 2011: 118).

أمّا بالنسبة إلى تكوّن الهويّة المهنيّة يرى رابرديل أنّ الراشد ينتج خلال ممارسته العمل مفاهيم تتحرف بتكوّنها عن مسار تكوين المفهوم العلمي أو المهني المُعتمد من المجتمع المهني، فيُشكل قاعدة شخصيّة مهنيّة ولا تصبح نافذة إلّا بشرط المصادقيّة، وتبنّي المجتمع المهني لها كمتغيّر جماعي يميّزه عن غيره، فيبدأ الإنسان بمسيرة تكوين الهويّة المهنيّة الشخصيّة (Rabardel, 2018).

فعمليّة إنتاج الهويّة المهنيّة ومميّزاتها، ومواصفاتها، وتمايُز المهن بعضها عن بعض يبدأ من تبنّي المجتمع الوظيفي الواحد للممارسات المهنيّة العلميّة والاجتماعيّة والثقافيّة في بيئات مختلفة (Leplat, 2008: 26).

فلكل مهنة لغتها الخاصّة بها، ولكنّ اللغة تختلف بين أصحاب المهنة الواحدة باختلاف الأفراد، ونضجهم وانتمائهم الوظيفي، فينعكس ذلك على ممارستهم المهنيّة وتطوّر في المعاجم واستعاملاتها. فهناك فرق بين العامل المبتدئ والمتمرس، فالأول يمتلك الحقل المعجمي المفاهيمي، ولا يمتلك القدرة على ربط العلاقة التلازميّة بين المعرفة والممارسة. بينما الثاني غالباً ما يكوّن خبرته بعيداً عن الاختصاص والمسار العلمي، وتصبح الخبرة نافذة ولها منزلة العلم بحكم تبنّي المجتمع المهني لها من خلال التجربة والخبرة. (Rabardel, 2004)

الفصل الثاني: قراءة الموقع والدور في القاعدة القانونيّة التنظيميّة

يستند الاستشاري في قراءة الحقل المعجمي المفاهيمي للمهن إلى ثلاث مجموعات من الحقول المعجميّة المفاهيميّة، والتي تكوّن المرجع العلميّ للمهنة هي: القاعدة القانونيّة أو الهيكل التنظيمي، الحقل المعجمي المفاهيمي أو القاعدة الاجتماعيّة، الحقل المعجمي المهني للفرد،

الحقل المعجمي الشخصي.

وفي تحديد دور الوظيفة وموقعها في المؤسسة العامة يقرأ الراشد القاعدة القانونية التنظيمية للإدارة العامة التي تُقسم إلى قسمين: الهيكل التنظيمي والهيكل الوظيفي للمؤسسات العامة، فيُقارب بين ما يقوم به من أنشطة، والقاعدة الاجتماعية المعتمدة وبين السلم الوظيفي في الهيكلين، ويماثل بين المفاهيم الراحية من خلال تفاعل المجتمع المهني مع الأنشطة التي يمارسها (المجذوب، ٢٠٠٢).

(١) في الهيكل التنظيمي:

يشير المجذوب إلى أن التنظيم الإداري باعتباره «القاعدة القانونية» للمؤسسات والإدارة العامة والمؤسسات الخاصة، يركز في تكوينه على مكونين أساسيين: الهيكل التنظيمي والهيكل الوظيفي، وهذا الأخير هو جزء من الأول (المجذوب، ٢٠٠٢).

بالاستناد إلى القوانين التشريعية لُوحظ وجود قاعدة قانونية تنظيمية عامة ترعى المؤسسات، وتستند إلى الحاجة في الاختصاص والموقع الذي تُمارسه المؤسسة، والدور في المجتمع المهني: الدستور، القانون، المراسيم، الاتفاقيات الدولية والعالمية. تأخذ هذه الأخيرة منزلة الدستور وتُصبح نافذة عند تبني المجتمع المهني لها في وزارة التربية والتعليم العالي، فتُستحدث وظائف ويتم تكوينها بناءً على الأنشطة المهنية المستحدثة في المؤسسات وبين الأفراد نظرية فرنو في الحقل المعجمي المهني (مشموشي، ٢٠٠٣، ٢٤٠).

وبناءً على ما سبق ذكره، يمكن قراءة علاقة الهيكل التنظيمي كحقل معجمي مفاهيمي ينظم النشاط المهني في المؤسسة، ويعتمد على الهيكل التنظيمي للمؤسسة العامة في الإدارة العامة، وتسيير أمورها الإدارية. كتب أحد الاستشاريين: «لم أهتم يوماً بقراءة الهيكل الإداري للمؤسسة، ولكن تبين أنه يعتمد على القاعدة القانونية التنظيمية، ويوضح نشاط الأفراد والمجموعات المهنية، وينظم العلاقات بين المهن، وما يهمني أنا شخصياً، مواقع اتخاذ القرار وأدوارهم، فكّنت حقلاً معجمياً مفاهيمياً في التراتبية الإدارية وعلاقته بتنظيم النشاط المهني».

(٢) في الهيكل الوظيفي:

يرتكز في مقارنة الوظيفة على القاعدة القانونية التنظيمية العامة الراحية للمؤسسات، والأفراد. حيث يتساوى الأفراد في القاعدة الوظيفية بحكم القانون في الدرجات والفئات، وذلك استناداً إلى القوانين التشريعية والتنظيمية للمهن في الشكل العام. ولكن يختلف الهيكل الوظيفي

للمؤسّسات باختلاف موقع الافراد ومهامهم فيختلف التصنيف الوظيفي وفئاته ودرجاته بناءً على الخبرة والتجربة والترقية والترفيغ والمناصب التي شغلها في المؤسّسة. فتتّظيم الهيكل الوظيفي للجامعة اللبنايَّة والمركز التربوي للبحوث والإنماء يتمايزان عن بعضهما البعض بالهيكل الوظيفي ويتوافقان في الهيكل التنظيمي.

- ينقسم الهيكل الوظيفي في الجامعة اللبنايَّة إلى قسمين: الهيئة الإداريَّة، وأعضاء الهيئة التربويَّة، ويدير الهيئة التربويَّة رئيس الجامعة ومجلسُها. أمَّا الهيئة الإداريَّة فينظم أنشطتها الرئيس ومديرو الوحدات وأمناء السر وتتبع القاعدة القانونيَّة في الإدارة العامة.

- يعتمد المركز التربوي للبحوث والإنماء في هيكله الوظيفي على التصنيف والتوصيف والفئات والدرجات والمهام لكل وظيفة في الإدارة العامة في الشكل والمضمون، ويدير وحداته القياديَّة رؤساء مصالح ودوائر، أمَّا في إدارة الشأن التربوي فيكلّف أساتذة جامعيين من أصحاب الاختصاص. ولكنه يختلف في إدارة النشاط التربوي عن الجامعة وخاصَّة فيما يتعلق بنشاط الأستاذ الجامعي.

أمّا في قراءة النشاط المهني للأستاذ الجامعي في المؤسّستين، فبعد التفكير والتأمل في تجربة سابقة، أعدت مجموعة من الاستشاريين مقارنة بين الأدوار والأنشطة الممارسة منهم في التخطيط:

الجامعة اللبنانية	المركز التربوي للبحوث والانماء	الموقع	النشاط المهني
العلاقة بين الموقع والنشاط المهني للأستاذ الجامعي			
رئيس ومدير وحدة جامعية : كلية أو معهد	رئيس، مدير مركز، مدير وحدة تربوية (مديرة، مصلحة، مركز)	مراكز قيادية	يدير، يُنظم، يرسم الخطط ويديرها ويقومها
رئيس ومدير مشروع،	رئيس مدير مشروع يبيدي الرأي والمشورة	مراكز استشارية	يبيدي الرأي والمشورة
عضو في هيئة التدريس	استشاري تربوي	أنشطة استشارية	يُعلم ويبيدي الرأي يُطوّر ويغير
باحث في العلوم التربوية. يتابع أبحاثاً	يشرف على لجان تربوية - يعد أبحاث ويشرف على التنفيذ	أنشطة استشارية	الأستاذ باحث
يُعلم ويبحث في المفاهيم العلمية	يشرف ويشارك في ربط المفهوم العلمي في الواقع التربوي يُشارك في الإعداد والتدريب المستمر ينفذ ما تعتمده السياسة التربوية	أنشطة تدريس وأنشطة بحثية	يُعلم ويبحث
يُدرس ويبحث في علم التقويم التربوي	يُشرف، يُشارك في لجان التقويم التربوي	أنشطة استشارية	يبحث، يُشرف، يقيم

مستند رقم ١، أعد من قبل مجموعة من الاستشاريين ١٧/ت/٢٠١٨ خلال اللقاء الثاني

من خلال الجدول السابق يتبين علاقة الدور والموقع وأثره على النشاط المهني في الهيكل الوظيفي، وتظهر العلاقة التلازمية بين المهمة والموقع في الهيكل الوظيفي: فهو يُعلم في المهام التعليمية ويخطط ويقيم الخطط في المهام الاستشارية، مع العلم أنه يوجد في المركز التربوي للبحوث والإنماء مديرية تسمى مديرية البحث التربوي، ويديرها أستاذ جامعي وباحث، ويمارس مهام إدارية، تربوية واستشارية. يتغير موقعه الوظيفي باختلاف النشاط، والمهمة، والوضعية المهنية في المؤسسة الواحدة، ويظهر ذلك في العوامل المادية.

وفي تغيير وتطوّر الحقل المعجمي المستعمل في الوضعية المهنية: «فتعليم التقويم يختلف عن إعداد معجم التقويم للمركز، ويختلف عن تطبيق التقويم في إعداد المنهج ويختلف عن ممارسة التقويم في الامتحانات الرسمية»، فلكل وضعية حقل معجمي، يؤثر في نشاطها المهني، ويُطوّر في معجمها بناءً على الموقع في الهيكل الوظيفي، والقيمة المادية المحددة للنشاط. ومن خلال متابعة الاستشاريين تبين أنّ العامل المادي هو أقلّ العوامل المؤثرة على النشاط المهني للاستشاري: فهو يُذكر عرضياً ويُرفض أو بالأحرى يتهرب من الإجابة عن أسئلة مباشرة حول المردود المالي.

وتُصنّف الوظائف المهنية، والمواقع بناءً على التراتبية الوظيفية والنشاط المهني. وفي هذا البحث يمكن ربط التنوّع في ممارسة النشاط بتكوين كفايات مهنية تأخذ المادة التخصصية للاستشاري كقاعدة قانونية، واستشراف كفايات جديدة يتم تطويرها خلال الممارسة، والتطوّر في مسار تكوّن الهوية المهنية، وتصنيفها وتوصيفها في الهيكل الوظيفي عبر الاستدلال بالهيكل التنظيمي. وأخيراً لو تمكّنّا من محاكاة المهنة عبر إعداد وضعية مهنية موحدة، ومعاجم موحدة لتمكّنّا من ملاحظة تطوّر مختلف عند الاستشاريين بالاستناد الى ما قاله فرنيو بأنّ لكل تجربة كفاياتها ومعاجمها وإيجابياتها وسلبياتها.

الفصل الثالث: موقع الاستشاري ودوره في القاعدة الاجتماعية والثقافية

تعتمد المؤسّستين على هيكل تنظيمي يوازيه هيكل وظيفي، فلكل مهنة موقعها ودورها وفئاتها ودرجاتها ومهامها ومُعجمها الخاص بها في القاعدة التنظيمية والوظيفية، كما تعتمد على ممارسات اجتماعية في تسيير أمورها. ترتكز المهن على الهيكل الوظيفي في إدارة أعمالها وتصنيف وتوصيف مهامها، وعلى الحقل المعجمي للنشاط المهني في تحديد وتصنيف الأدوار في المهنة الواحدة». (Rabardel, 2018).

«فقد قال مسؤول في وزارة التربية والتعليم العالي^(١) أنّ وزارة التربية والتعليم العالي تعتمد على القرارات الوزارية في تسيير أمورها بسبب غياب توافق التشريع في القاعدة القانونية مع الاحتياجات الوظيفية، وتعتمد القرارات الإدارية في تنظيم الأمور التربوية على القاعدة الاجتماعية والثقافية». فتغلّب القاعدة الاجتماعية على القاعدة القانونية ومرونتها وثباتها وتكرارها في الممارسة المؤسّسائية يؤدي الى تواؤم وتماثل مع مفاهيم في القاعدة القانونية، وبناء هيكل وظيفي موازي يستعين به الاستشاري لممارسة نشاطه المهني.

(١) مسؤول التطوير التربوي في وزارة التربية في لبنان.

أمّا بالنسبة للقيم العامة الثقافية المعتمدة في وزارة التربية والتعليم العالي فيتم مراعاة القاعدة العامة في القانون الإداري، والعادات والتقاليد السائدة في الدولة مثل حقوق وواجبات الموظف، وما أكدت عليه خطة النهوض التربوي الصادرة في أيار (١٩٩٤م)، والتي ترسخ الاتصال والتواصل بين الراشدين، ويعزز الانتماء للوطن. حيث لم يتم في هذا البحث دراسة القيم وعلاقتها بالنشاط المهني، ولكن تمّ ملاحظة نظرة الأستاذ إلى الوطن من خلال ممارسته نشاط مهني «يؤمن الوطن للإنسان الحق بالعيش الكريم^(١)». أمّا في ممارسة النشاط المهني فتكمن صورة الوطن في تأمين العيش الكريم، وتسمح له ممارسة عدّة أنشطة علمية في وضعيات مهنية مختلفة، وتساعد في الترقّي والترفيه وتأمين العيش المشترك.

كتب أحد المشاركين في اللقاءات وتعليقاً على قراءة موقعه في الهيكل التنظيمي والهيكل الوظيفي ودوره: «قراءة الدور والموقع من خلال الممارسة في تحديد أين أنا من دور الاستشاري وموقعه: أستاذ ثانوي مكلف بمساعدة إداري الوزارة، أساعد الاستشاري في إدارة مشروع تربوي، والأعمال الإدارية، وأقدم الاستشارات التربوية، ولكنه يعتمد على خبرتي العملية في دراسة احتياجات التعليم الثانوي وقياديه...» في قراءة مواقع الاستشاري ودوره تبين أنّ البيئة الديناميكية تعدّ تراتبية وظيفية في المهنة الواحدة، وتماثل وتواؤم بين المهن، وتساهم في ولادة مهن جديدة تتخطى القاعدة القانونية للمهن. فاعتمد الاستشاري في تحديد مهامه القيادية والإشرافية على أنشطته العملية وعلى التماثل أو التواؤم بين المهن والمواقع الأخرى في الهيكل الوظيفي، وعلى الصعوبات التي يواجهها في تنظيم الأعمال اليومية، وتحديد «أين أنا» في القاعدة التنظيمية.

قال مسؤول عن مؤسسة تدريب: «أنا أجد صعوبة في قراءة معايير التكليف في مهام في الإدارة العامة، فغالباً لا يتلائم الموقع مع المهمة، ولا يتلائم مع الاختصاص أو الخبرة: غالباً ما يعتمد الاختصاص العلمي في التكليف الوظيفي، ولكننا أيضاً نتعامل مع أشخاص كلفوا بناءً على الأعراف، وخاصة العلاقات البشرية، وهم لا يتمتعون بالكفاءة». فالتطور الفكري والنفسي للمهنة يتأثر بالنشاط المهني المؤسّساتي وتصنيف المهن وتوصيفها وتطور أنشطتها وموقعها في الهيكل الوظيفي والتنظيمي. كما تتأثر القاعدة الاجتماعية والثقافية في تفاعل الراشدين في البيئة الديناميكية من خلال التجربة وتفاعله مع الراشدين، وتنوّع التجربة والخبرة في مكونات بيئات مختلفة.

(١) الأهداف التربوية، ص ١١ في خطة النهوض التربوي الصادرة عن مركز التربوي للاندماج والبحوث أيار ١٩٩٤

قال أحد الاستشاريين: «تختلف المؤسسات باختلاف المهن التي تتجح في ممارستها، وليس المهن التي تنشأ من أجلها». فكل مؤسسة اختصاص خاص بها، تعززه، تميز به عن غيرها. قال أصحاب مؤسسات التدريب: «حصلنا في مرسوم إنشاء المؤسسة على ترخيص لمؤسسة تربوية متخصصة في تدريب الكبار، أما في الممارسة نحن نشارك في تطوير مؤسسات في مجالات متعددة ومهن وتنمية العناصر البشرية». يتبين مما ذكر أن اختلاف موقع المؤسسة، ونشاطها المهني، ودورها يؤثر على تغيير موقع الراشد، ودوره كما استعماله المعاجم المفاهيمية والمهنية للاستشاري، ويلعب دوراً في تحديد موقعه ودوره الوظيفي. وفي قراءة مواقعهم للاستشاريين وأدوارهم تبين تراتبية وظيفية في المهنة الواحدة من فئات ودرجات وخبرة وتجربة، فاعتمد في تحديد موقع الاستشاري ودوره على الهيكل الوظيفي للمهنة، وأضيف عليها الاختصاص والخبرة والتجربة والمعاجم المفاهيمية وتطورها.

تصنيف الوظائف في المهنة الاستشاري			
المهام	الفئة	الموقع	
قيادة، تخطيط، إشراف	الأولى	قيادي	
تنسيق، تعليم	الثانية	مشرف، منسق، إداري	
أعمال إدارية تنظيمية	الثالثة	إداري	

مستند رقم ٢، من تقرير أصحاب المؤسسات الاستشارية

أما عن علاقة القاعدة القانونية التنظيمية والقاعدة الاجتماعية والثقافية في دور الاستشاري في قراءة النشاط المؤسسي في تقارير الاستشاريين تمّ التوافق مع نظرية رابرديل التي تؤكد على أن النشاط الإنساني في العمل يركز على مصدرين: القاعدة القانونية والقاعدة الاجتماعية، ويمكن تغلب الثانية على الأولى على الرغم من العلاقة التلازمية بينهما (Rabardel, 2005: 83).

وفي قراءة الممارسة الاجتماعية والاستعانة بالاستشاري في مواقع وأدوار مختلفة تغلب القاعدة الاجتماعية والثقافية على القاعدة القانونية التنظيمية في مجالات عدة مثلاً: «لم أعين في منصب رغم توافق الخبرة والاختصاص مع المنصب، ولكنني استشاري في مؤسسة عامة تابعة للدولة، بناءً على خبرتي وليس شهاداتي». تتغلب القاعدة الاجتماعية من جهة التوازن الطائفي على القاعدة القانونية في التعيينات الإدارية، ويشتد المشدّد التقادم والموضوعية في الممارسة الاجتماعية والثقافية للمؤسسات.

من جهة أخرى تعتمد القاعدة الاجتماعية والثقافية على القاعدة القانونية التنظيمية كمرجع علمي ثابت، وتكون علاقات ضمنية فيما بينهما ليتم التفاعل في بيئة ديناميكية من خلال التجارب في تسيير النشاط المهني للمؤسسة وللأفراد. حيث تختلف الأعراف والمعايير العلمية والاجتماعية والقيم وباختلاف المؤسسات والنشاط المهني، وهي غير خاضعة للقياس لأنها إنسانية (دياب، ١٩٨٠، ٢٥).

تتوحد قيم العاملين في التربية والتعليم بالشكل العام ولكنها تختلف بين العاملين في المجال الاقتصادي والاجتماعي. وبلاستناد إلى الاختصاص العلمي في القاعدة القانونية: يتبين من خلال اختصاص المشاركين في اللقاءات التربوية ٣/٨ من حملة شهادة الدكتوراه، استعانة المؤسسات العامة بأصحاب الخبرة والتجربة على الرغم من غياب الاختصاص، فقد قال مسؤول في وزارة التربية والتعليم العالي: «يستعين المركز، ونحن كمؤسسات تدريب بأصحاب الخبرة، بحملة الإجازة الجامعية لتسيير أموره، ونعد الدورات والأيام التربوية بهدف التوافق على اللغة، والأسلوب والتقنيات». ونعتمد على الأستاذ الجامعي كمرجع علمي في توحيد اللغة العلمية.

من الصعوبات التي واجهت الاستشاري في التخطيط والباحثة في فهم تحليل موقع الاستشاري، ودوره في النشاط المهني ما يلي:

- غياب مواكبة القاعدة القانونية والتنظيمية للتطورات العلمية والمستجدات في تكوين المهن.

- أثر العلاقات الإنسانية في تطور وولادة المهن وقراءة النشاط المهني.

- قراءة النمط الإداري وأثره على الممارسة المهنية في التخطيط.

يتحدد الإطار العلمي للقاعدة القانونية التنظيمية كمتغير ثابت: القانون، الدستور، المراسيم، واستثناءاتها، الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، وأثره على النشاط المهني، وتطور المهن، أما في الأطر العلمية للمعجم المهني فكل مهنة متغير علمي ثابت جماعي وفردى، يستند الإنسان إليه في مقارنته للنشاط المهني، ويُشرع ممارسته المهنية، ويُعَمِّمها في مجتمعه المهني فتصبح عُرفاً أو معياراً أو قيمة نافذة. ولكنه لا يتمكن من وضع حدود ثقافية اجتماعية وعلمية. مثلاً: شغل موظف في الإدارة العامة وظيفة لا تتلاءم مع المتطلبات العلمية للمهنة، تشكل عقبة تحد من قدرة أصحاب الاختصاص على ممارسة نشاطهم المهني.

وفي المعجم المهني العلمي الفردي: يتبين لنا من خلال قراءة التطور في مفاهيم الإدارة التربوية أن الحقل المعجمي المهني يختلف باختلاف التطورات العلمية للمفهوم العلمي

وتطوراتِه، فيؤلّد بين أصحاب الاختصاص ومن خلال الممارسة المهنية مهنة جديدة ترتكز في ممارساتها المهنية على معجم مفاهيميٍّ موحّد. وفي هذا البحث: معجم التخطيط الاستراتيجيِّ يشكل المرجع العلمي للتنمية البشرية والتخطيط للمناهج، ولكنّها تختلف بمعاجمها الخاصّة بها من جهة اللغة العلميّة والاجتماعيّة في الاختصاص.

النشاط المهني	التخطيط لرأس المال البشري	التخطيط للمناهج	التخطيط الاستراتيجي	
استحداث مهن استعمال الراشد إلى العلاقة الضمنية بين الحقل المعجمي المفاهيمي والممارسة المهنية في توليد مهن جديدة تختلف بمعجمها المهني	إدارة الأفراد الموظف، الوظيفة، الفرد، القائد، الإداري المصدر، المورد، الحقوق والواجبات، الشرعة، الشعور الانساني الملح الوظيفي، البيئة المهنية القاعدة الاجتماعية والثقافية	التخطيط للمناهج التربوية، التخطيط للمناهج التعليمية، الخطط التنفيذية، الخطط التقييمية، والعلاجية.	الاستراتيجيات، الخطط، الهيكلية، التخطيط في النواتج، التقييم والتقييم، الجودة،	الحقل المعجمي المفاهيمي
أنشطة مختلفة ومتنوعة	التمنية المهنية يدير كيف ينمي الراشد كمصدر من مصادر الانتاجية	إدارة المواد يدرس المعلومات ويخطط للاحتياجات الاجتماعية	يخطط للمنهج المقترح من قبل استشاري في التخطيط يوائم ويتمثل ويكون أو يطور في استعمال المفاهيم تختلف التعريفات بين الوزارة والجامعة، والمركز التربوي للبحوث والإنماء	الحقل المعجمي المهني للاستشاري
تحكم الثلاث مهن للاستشاريين علاقات تبادلية وتوافقية في اللغة العلمية وفي التغذية الراجعة				
في الاستراتيجية التطويرية يقرأ الأفراد قدراتهم الفعلية، واحتياجاتهم الفردية والجماعية ثم يقترح. يربط بين الأهداف والنواتج التعليمية يقرأ التطور الأستمولوجي للمفهوم ويعدل ويطور بناءً على مفهومه الشخصي	الاستراتيجية التنفيذية : العلاجية، التطويرية، بالنواتج ...		الاستراتيجية = السياسة التربوية مثلا في لبنان خطة جودة التعليم ٢٠١٠-٢٠١٥ استراتيجية التخطيط للجودة = رؤية ٢٠٣٠	الحقل المعجمي المهني للأستاذ الجامعي

مستند رقم ٣ أعدته مجموعة من الاستشاريين خلال التفكير بالحقل المعجمي المهني للمهن

الثلاث ٢٠/٤/١٩

إذا ارتكزنا على نظرية رابرديل التي تؤكد أنّ أيّ نشاط إنساني يرافقه تأثير فكريّ ونفسحركي، مما يؤدي إلى تغيير في السلوك (Rabardel 2004:14).

وقد أكد الباحث في النشاط الانساني على أهمية متابعة النشاط المهني أفقياً، وربط الخبرة بالتغيرات في السلوك المهني. فاختلاف الممارسات المهنية عند الاستشاري أنتجت سلوكيات مختلفة في النشاط المهني، وتركت أثراً على الوظائف المهنية. وبالاستناد إلى القاعدة القانونية التنظيمية يصبح الاستشاري في التخطيط الخبير، المالك للمعرفة العلمية والتطبيقية، المرجع العلمي، وهو يرفض التعامل معه من منظور أقلّ أو مختلف: هو صاحب الاختصاص ومن حملة الدكتوراه في الاختصاص. ولكن هل للاختلاف والخلاف في الحقول المعجمية المهنية والمفاهيمية دور في استشراف وظائف ومهن جديدة؟

الاستنتاجات:

بعد قراءة المستند رقم (٢) لا يتبين فقط ظاهرة توليدية لمهن تتطور مع تغيير النشاط المهني في قطاع التربية عالمياً وعلمياً ومهنياً بينما تُنتج الحقول المعجمية أيضاً:

- مهن جديدة: الاستشاري في التخطيط، في التنمية المهنية وفي التخطيط للتعليم.
- معاجم مهنية مختلفة باختلاف النشاط المهني ودور الراشد وموقعه في الوضعية المهنية.
- حقول معجمية معرفية يتركز تلازماً عليها كقاعدة علمية ثابتة في معجم الاختصاص أو المفهوم مثلاً / الإعداد والتدريب / التمهين / التنمية مستدامة، تتغير المفاهيم وتتوالد وتصبح نافذة في الحقول المعجمية كمعجم علمي للاختصاص، ومعجم علمي مشترك بين الاختصاصات تتطور بالاستناد إلى الممارسة المهنية في البيئة الديناميكية.

- قراءة الخطوات الإجرائية للنشاط المهني: يعتمد الاستشاري في التنمية البشرية على التخطيط الاستراتيجي المعدّ من استشاري في التخطيط، يختار من الأولويات هدفاً إجرائياً ويضع الخطط التنفيذية أو التطويرية للموارد البشرية، ويُعدّ التغذية الراجعة التي تساهم في تقييم وتطوير التخطيط الاستراتيجي. ويعتمد على الخطّة التنفيذية والتطويرية للتخطيط الاستراتيجي في إعداد خطته في التنمية البشرية. ثمّ يجمع المهن الثلاث في قراءة المعلومات وربط الأهداف بالنواتج، واستشراف المشكلات، وصياغة الأهداف والتقويم.

- يركز الاستشاري في التخطيط للمناهج على الحقول المعجمية المفاهيمية للاستشاري في التخطيط: تطوير المناهج، السياسة التربوية «الأهداف، الرؤية، الرسالة، الأهداف الإجرائية...»، في تقويم المناهج، في تقنيات التعلم النشط، في إعداد خطط التنفيذ أو التطويرية أو

التقويمية، ويؤثر في إعادة تنظيم الاستراتيجيات التنموية.

- فهم العلاقة التلازمية بين الحقل المعجمي المفاهيمي المرجع العلمي والمعجم المهني، وارتكاز الثاني على الأول خلال الممارسة المهنية وتعديل التلقائي في النشاط المهني في القاعدة الاجتماعية والثقافية المعتمدة في المؤسسة أو في المهنة، فيتم تطوّر تعلم جديد، ومهن جديدة تتعايش مع بعضها البعض في المجتمع المهني الواحد (الأستاذ، والمدرّب والمساند، والتقني والفني). (Vergnaud, 1990: 146).

- قراءة ولادة ثلاث وظائف تتركز في معجمها على مهنة واحدة : التخطيط الاستراتيجي، التخطيط للمناهج، والتنمية البشرية. في المعيار العلمي تتباين المهن بين بعضها البعض باختلاف التجربة والخبرة، والتراتبية في المواقع الشاغلة والأدوار الممارسة: الاستشاري في التخطيط الاستراتيجي، الاستشاري في المناهج، الاستشاري في التنمية المهنية، تتباين أيضاً في المعيار الثقافي وفي المجتمع المهني. كما تتباين في العلاقات والتصنيف والتوصيف الوظيفي: المهنة الأولى تتوجّه إلى أصحاب القرار فتتطلب قدرات ومهارات ذات مستوى عالٍ في التفكير، أما الثانية فتعتمد على الأولى وتعمل على تنفيذ أجزاء من استراتيجية التخطيط، وتعمل على قطاع واحد في التربية والتعليم، أما الثالثة والأخيرة فتعنى في التنمية المهنية وما يتلائم مع الاحتياجات التطويرية في الأولى والثانية.

- اختلاف في اللغة المفاهيمية بين الوظائف للمهن الثلاث: فالاستشاري في التنمية البشرية يعتمد على مفاهيم الموارد البشرية واحتياجاتها من الإعداد والتدريب والتطوير، ويرتكز في تطوير حقله المعجمية على الممارسات المهنية للأفراد وتطوّر معجمهم اللغوي.

الصعوبات التي ذكرها الاستشاري في قراءة مهنة ووظائف التخطيط التربوي:

- قدّم التوصيف والتصنيف للمهن، التطور العلمي وتعددية مصادر الشهادات والمعارف العلمية من التعليم النظامي واللا نظامي يؤدي إلى صعوبة في تحديد القدرات والمهارات وربطها في الدور والموقع.

- غياب التحديث العلمي للهيكل التنظيمي والوظيفي للمهن التربوية في لبنان، كما غياب الهوية التربوية، كمرجع علمي ثابت. فالتعددية في الألقاب المهنية تشير إلى أدوار ومواقع مهنية تختلف بين الأفراد بالاستناد إلى ملمح مهني افتراضي أو موازي يعتمده الراشد في تحديد مكانته ودوره وخبراته: استشاري في التخطيط: هو صاحب الاختصاص العلمي، الخبير، المرجع في الإعداد والتنفيذ والتقييم للتقويم للسياسة التربوية؛ الاستشاري التربوي: يبدي الرأي ويقيم السياسة

التربويّة من وجهة نظر المنفّذ للاستراتيجية والمشكلات التي تعترضه في التجربة؛ وهناك الاستشاري في حلّ المشكلات والنزاعات؛ الاستشاري القانوني والاستشاري الاقتصادي وهناك الكثير من الألقاب المنظّمة والمكررة لوظائف متعددة ومتنوّعة في هيكل وظيفي لمهنة واحدة تختلف في تصنيفها وتوصيفها وموقعها ودورها.

- قدّم التشريعات المواكبة للقواعد القانونية تسهم في ولادة قواعد اجتماعية وثقافية تصبح مُلزِمة للإدارة العامة بحكم المصادقية في الممارسة، قال أحد الاستشاريين: «نواجه مشكلة مع التعيين السياسي». في غياب معيار الكفاءة العلمية، تتأثر الإنتاجية والتطور المهني كما يتأثر مسار ولادة الهوية المهنية وتطور النشاط المهني، بغياب معيار المصادقية والعلمية في ممارسة الوظائف.

أخيراً يمكن الاستنتاج أنّ تفكّر الاستشاري في نشاطه المهني، والصعوبات التي تواجهه في تطور وتكوين المهنة، ووظائفها وخلال مقارنة نشاطه المهني في تجربة سابقة وحالية ومستشفة، وفي بيئات مختلفة يساهم في قراءة تطور النشاط المهني أفقياً وعمودياً على فترات زمنية طويلة، وملاحظة تطور المهنة من خلال التصرف الإنساني وولادة مهن تختلف بأنشطتها وممارساتها ومجتمعها ولغتها عن القاعدة العلمية.

أمّا من وجهة نظر الاستشاري وقراءة نشاطه المهني تمكّن من استنتاج وجود حاجة تطويرية ذاتية تواكب التطورات العالمية في المعلوماتية التربوية، وحاجة إلى الانتماء إلى مجتمع معترف به رسمياً في القاعدة التنظيمية للدولة وتشريع وجوده المهني. كما تبين من خلال قراءته الحاجة إلى نشاط فردي للمجتمع المهني في توحيد المعجم اللغوي للمهنة واستعماله حقولاً معجمية مهنية تتوحد في الخطط العامة، وتتمايز بالخطط الخاصة للوظائف والأدوار بناءً على الاختصاص، واشتراط احترام العلاقة التلازمية بين المعاجم المعرفية والمهنية وقدرة الراشد على تطوير مهاراته وقدراته في التجربة، بناءً على نظرية في ولادة الهوية المهنية.

الفصل الرابع: ولادة الهوية المهنية

ارتكز باستري في قراءته للنشاط الإنساني على الممارسة المهنية المنظمة والتقدم والاستشراف، كما اعتمد على تعريف النشاط في قراءة الهوية المهنية لـ Rabardel 2011:93. Pastré.

وذكر باستري أنّ رابرديل أكّد على أهمية قراءة التجربة من خلال مؤشّرين:

(١) الشعور بشيء ما خلال ممارسة النشاط، لا يعتبر كحدث انتقالي فقط بل يعد تجربة

تغذّي وتوسّع الآفاق. ٢) مجموعة من التغيرات الإيجابية التي يعطيها النشاط للفكر الإنساني، والمكتسبات، والتطور العقلي الناتج عن الحياة البشرية (Pastré 2011:119).

وفي علم نفس العمل تتبع الهوية من النفس حركي، الأنا/الهو/النحن، وتتعامل المجتمعات المهنية مع النشاط الإنساني من خلال الانتاج العلمي والمعجم اللغوي العلمي للراشد، والتمايز بين الأنا والهو والنحن، وفي القدرة على انصهار الحقول المعجمية المعرفية في الوضعية المهنية. يمكن ربط ولادة الهوية المهنية بمصدرين هما:

- في النفس حركي: اعتمد باستري على باحث في علم نفس العمل في التمييز بين الأنا المتماثلة والأنا المكونة وربط الاثنين في التجربة (Pastré 2011:121). قال أحد الاستشاريين عن الأنا المكونة بالتجربة "أنا بدأت في المؤسسة كخبير في التخطيط التربوي، وأنا أحمل دبلوم دراسات عليا في التخطيط. ولكنني وعلى مدى فترات طويلة بدأت أتميز في اختصاص التخطيط للموارد البشرية، وبعد فترة قسم قسم الموارد البشرية إلى قسمين: التنمية المهنية وإدارة الرأس المال البشري بناءً على شهادة الدكتوراه للزميل.... وأصبحنا نقدم خدمات في مجالات مختلفة: فأنا أهتم بالتنمية المهنية، وهو يهتم بإعداد الملامح واستشراف مهام توابك التطورات العلمية والعالمية. وفي العام (٢٠٠٥م) افتتحنا قسم الاستشاري في المناهج، وهذا القسم يقدم مهام عدة منها: ١) التخطيط للمنهج وتطوره. ٢) إعداد البرامج. ٣) صناعة الكتب. ٤) الوسائل والتقنيات".

- مجموعة التغيرات في تجربة الاستشاري ميّزت بين ثلاث مهن، وأنجبت تجارب إيجابية اعتبرها باستري تجارباً تغذّي المهنة والفكر وتطور اللغة العلمية، ونضيف تسيير ولادة الهوية المهنية، وتُعزّز التنافس العلمي بين الأفراد في المهنة من خلال التمايز في الاستعمال المعرفي للحقول المعجمية في التجربة وتعزيز الخبرة.

- لا تتكوّن الهوية المهنية إلا بتمايزها بالمعجم اللغوي العلمي وتوسّع الحقول المعجمية في الممارسة المهنية: فقد أشار أحد استشاريي التخطيط إلى أهمية قراءة المعجم المفاهيمي اللغوي، كما عالجه فايغوتسكي ومقاربة اللغة المعرفية باللغة المهنية الخاصة بالمهنة ثم في النشاط: التقارب اللغوي بين أصحاب المهنة الواحدة يُعزّز الانتماء إلى الهوية المهنية بغض النظر عن الموقع، الدور والنشاط المهني (Vygotksy, 1985 : 56).

ويضيف «باستري نقلاً عن معجم Lalande، في الأنا المكونة في التجربة، عندما نمارس نشعر، وهذا الشعور يترك أثراً على قدراتنا ومهاراتنا في التقادم». إذا اعتمدنا على هذه الفرضية

وتابعنا تكوّن الأنا المكوّنة في التجربة من خلال ممارسة النشاط المهني نلاحظ تغييراً في السلوك الانساني وتبدلاً في القدرة على التعلّم في التجربة واستخلاص الخبرة المهنية (2011:119 Pastré).

مسؤول عن مؤسسة تدريبية قال: «التفكر في تجربة سابقة ذكرني بفشل تجربتي الأولى في مشروع لمؤسسة عربية. مرّ شهر على تكليفي بمشروع تخطيط لمؤسسة جامعية تحت عنوان التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. ولكنني أمضيت أكثر من شهر، ولم أستطع أن أميز بين مكانة ودور الوكيل/المعالي/الهيئة/الكلية/الشطر / عضو في هيئة/ عضو في لجنة... الألقاب واللفظ بين المفاهيم شكل صعوبة في مقاربة الأفراد ورفض الآخر التعامل معي على أساس ما أعرف من علم ومعرفة «عيب عليك تخلط بيناتهم. أمّا الآن، فأنا أدرس المؤسسة اسمها، موقعها، هيكلاتها، خبرتها، مجالاتها، وقبل قبول التعامل معها أستمع إلى التفاصيل وأراقب الأفراد، أدرس تصرفاتي، أحدد مهامهم ثمّ أتصرّف، أطبق قاعدة أبكم، أصمّ، أطرش».

من خلال التفكير في التجربة ومقارنتها مع ما أفعل الآن أقول إنني طوّرت نفسي في التجربة: «أمضيت أكثر من شهرين وأنا أستمع وأتعرّف على ما يجري في المؤسسة، ولكنني لم أخطئ». وكونت صورة سلبية عن الأفراد وتعاملهم، أشعر خلال التفكير بها بالوجع،...«رفضت ولفترة زمنية طويلة التعامل معهم، الآن أنا أعرف كيف أتعامل معهم. فصاحب المؤسسة في تجربته الأولى شعر بشيء ما. حتى لو كان قد فشل في تقييمه للتجربة السيئة. إلا أنه بنى معرفة علمية في التجربة عدّلت في سلوكه المهني ما يتوافق مع فرضية كلوت، وارتكز عليها في تطوير خبرته ومهاراته وقدراته في وضعيّة مهنيّة (Clot, 1999). وكما قال باستري: التجربة والخبرة تُنتج شعوراً يُعدّل في النشاط عند تحمّل الأنا مسؤوليّة التصرّف. وهذا الشعور السلبي عند المسؤول زاد في خبرته وفي تجربته وأنتج معرفة وقدرة: فمن التجربة السلبية تكوّنت لديه تجربة علمية إيجابية طوّرت سلوكياته. وفي علم نفس العمل وكما فسرّها كلوت بأنّ هناك تغذية راجعة تؤثر سلباً وإيجاباً على إنتاج المعرفة وقدرة الراشد على تطويعها لخدمته في التجربة المهنية (Clot 2008). فعبارة «عيب عليك» رسالة وجع إذا شعر بها الراشد، في هذه الوضعيّة المهنية ليس العيب هو الموجه بل تقبّله من الشخص الراشد هو الأمر المعيب. وفي عبارة «فشل التجربة، ولم أخطئ» ليست عبارة الفشل هي الموجهة بل وصف الراشد تجربته بالفاشلة وتقبّله الأمر هو الفعل الموجه، وأدّى إلى إعادة خوض التجربة والتفكر بها من وجهة نظر مختلفة. فتكوّن الهوية في التجربة يتطلب قراءة السبب والنتيجة وشعور الفرد بالتعلّم خلال التجربة وتقبّله لها.

أخيراً نقول: إنّ الانسان ينسج هويته المهنية من خلال قدرته على تطويع المعرفة لخدمته

في الوضعية المهنية وتكوين الخبرة والتجربة المختلفة، فيتأثر السلوك الإنساني نفسياً وفكرياً واجتماعياً بالتغير (Pastré, 2011 :119). فالتجربة الأولى تركت أثراً موجعاً عند الشعور بالفشل. ويمكن قراءة الوجد على أنه تجربة تساعد في تطوّر السلوك على الرغم من الألم، فالراشد عدل في سلوكه المهني، وتعرّف على كيفية مقارنة المؤسسات، وكيفية التعامل مع الأفراد، وما يبذل من الوقت والجهد. واستعمل تجربة الفشل في تطوير الذات المهنية، وأصبح قادراً على التعامل مع المعرفة. مما سبق يمكن مقارنة التجربة الإنسانية بالعمل في الحياكة اليدوية للسجاد: التقني ينسج القطب واحدة تلو الأخرى، ويترك الألوان تتفاعل بعضها ببعض حتى تشكل لوحة خاصة به، تختلف عن غيرها في لغتها، وقدرتها، ومهارتها حتى ولو انطلق الجميع من معجم مفاهيمي موحد، فالمنتج مختلف.

حُمّلت مهنة الاستشاري في التخطيط معانٍ، ومهام، ووظائف متعددة، ومتنوعة الاختصاص، والخبرة والتجربة، وفي التصنيف والترقية والترقية فكوّنت المرجع العلمي الافتراضي في الهيكل الوظيفي، بالاستناد إلى مواءمة أو تماثل بين المهن والممارسات المهنية في الإدارة العامة. يُكلّف الاستشاري من جهة رسمية بأداء دور أو مهمة بناءً على حاجة الدولة للاختصاص أو الخبرة والتجربة الفردية، وحاجة الإدارة إلى توثيق معارفها وإجراءاتها العلمية. في المعنى: يبدي الاستشارة في موضوع محدد بالاستناد إلى معايير علمية في الاختصاص، أمّا في الاصطلاح فهو يُبدي المشورة، ولا يُعطى بدلاً مادياً عن إبداء الرأي. فاستند المشرّع على القاعدة القانونية: «لا عمل من دون أجر» وتبين ثبات وتكرار إعطاء البدل بناءً على الاستدلال بالموقع والدور.

لم يتم التطرّق في هذا البحث إلى دراسة القيم وعلاقتها بالنشاط المهني، ولكن عند سؤال الاستشاري عن ممارسته نشاطه ونظراته للوطن في القيمة الاجتماعية «يؤمن الوطن للإنسان الحق بالعيش الكريم». فصورة الوطن في تأمين العيش الكريم، والسماح في ممارسة أنشطة علمية في وضعيات مهنية مختلفة، تُساعده على الترقّي والترقية وتأمين العيش، والتمايز. كتب أحد المشاركين في اللقاءات وتعليقاً على قراءة النشاط، «قراءة الهيكل التنظيمي والهيكل الوظيفي ساعداني على فهم شبكة العلاقات بين الموظفين، ومواقعهم وأدوارهم وفي غالب الأحيان التناقضات في الممارسة المهنية وربط النشاط بالمصلحة العامة والخاصة وتغلّب الخاص على العام». «أنا أجد صعوبة في قراءة معايير التكليف في مهام: غالباً ما يعتمد الاختصاص العلمي في التكليف، ولكننا أيضاً نتعامل مع أشخاص كُلفوا بناءً على الأعراف وعدم توافر شرط الاختصاص، أو السمة العلمية فننعمد على التجربة والخبرة، والموقع السابق في التصرف». على الرغم من تغلّب القاعدة الاجتماعية على القاعدة القانونية في الممارسة المهنية، وارتكاز الأولى على الثانية

لتوليد الممارسات المهنية، واستشراف ممارسات تُساعدُها من خلال التقادم والتكرار والثبات على توليد قواعد اجتماعية تُسيّر أمورُها.

الخاتمة :

تمّ في هذا البحث قراءة المعاجم المهنية المستعملة من الاستشاري وعلاقتها بتكوّن مهنة الاستشاري وكفاياتها ووظائفها في التخطيط التربوي من خلال قراءة استعمال المعاجم بالاعتماد على الحقول المعجمية المفاهيمية والمهنية في البيئة الديناميكية، ومن خلال القاعدتين: القانونية التنظيمية، والاجتماعية الثقافية للمؤسسة العامة. فتبين أنّ قراءة الحقل المعجمي في القاعدتين تُظهر علاقة بين مسار تكوّن المهنة وهويّتها والممارسة المهنية وقراءة تفاعل النشاط بالتجربة وفي التقادم.

تُظهر قراءة النشاط المهني من خلال الحقل المعجمي المفاهيمي والمهني أنّ هذا الأخير أداة فعّالة في فهم مهنة الاستشاري ووظائفها وتميّز أفرادها في التصنيف والترقي في الهيكل الوظيفي والهيكل التنظيمي. وتبين ظهور ممارسة مهام لم يكن متعارف عليها في المجتمع المهني، ما يؤكد فرضية Rabardel أنّ الراشد يمارس مهام مهنية أكثر مما يكتب في تقاريره النهائية. فقراءة النشاط المهني من خلال المعاجم يُساعد في استشراف واستكشاف مواقع وأدوار في الهيكل التنظيمي، ومهام وكفايات تطوّر الهيكل الوظيفي والمهنة وتوسّع آفاقها الفكرية، والنفسحركية في المعاجم المفاهيمية والمهنية وتساهم في تكوين الهوية المهنية.

في القطاع العام اللبناني يتغلّب القانون الطائفي والاجتماعي (طبقاً للأعراف أو القيم أو المعايير) على منطق الدولة، والانتماء للجماعة يتغلّب على الانتماء للوطن، وذلك في ظل غياب الثقة بين الدولة والمواطن، فتختلف المعاجم المعرفية واللغوية والمهنية باختلاف الانتماء. الأمر الذي يؤدي إلى اصطدام الاستشاري في التخطيط خلال ممارسته نشاطه المهني بالمعاجم المبنية على أساس القاعدة الاجتماعية والثقافية للمجتمع الوظيفي، وتؤثر على التقدم المهني للراشد باعتبارها عاملاً نفسياً، فكرياً يؤثر سلباً أم إيجاباً على تطوّر الفكر للاستشاري.

وحول إمكانية العينة العرضية في الكشف عن الصعوبات التي تواجه الاستشاري في تطوير تكوّن البنية المعرفية في التجربة، وكيفية تطوير النشاط المهني وحاجته إلى استشراف كفايات مهنية. ولكن تفاعل الاستشاري مع التجربة ومناقشة قدراته ومهاراته وتفاعله من خلال الحقول المعجمية (149: 2011, Pastre)، أدّى إلى استنتاج فروقات فردية بين الاستشاريين، الحاجة إلى التخصص والامتهان، الحاجة إلى التمكن من المعاجم المفاهيمية، وربط التجربة والخبرة

في البيئة العلمية الديناميكية. كما يمكن التساؤل عن عوامل عديدة منها: أثر العامل النفسي على النشاط الإنساني في البيئة الديناميكية، علاقة النشاط المهني بالتطور المعرفي، وتكون الهوية المهنية في الألفية الثالثة، وتخطي قدرة القاعدة القانونية على مواكبة المهن وتطورها.

يمكننا القول أن قدرة المجتمع المهني على الالتزام ببناء قواعد اجتماعية وثقافية متغيرة ومتنوعة في ظل التطور المعرفي السريع، وقدرة الراشد على التمرس والامتهان والتمكّن من العلاقة التلازمية بين المعرفة والنشاط المهني تكمن في القدرة على امتلاك المعرفة بالمعاجم اللغوية والمهنية والمعرفية. ولكن التطور المعرفي وانتشاره السريع يغلب القاعدة الاجتماعية على القاعدة القانونية، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى خلل في التكوين المعرفي والمفاهيمي (Rabardel, 2018) بالاعتماد على نظرية (Vergnaud, 1999) في تكوين البنية المعرفية في المهن من خلال التماثل والتواءم والاستدلال بين المفاهيم ومعاجمها وقراءة النشاط أفقياً وتصاعدياً وحاجتها إلى التقادم في تكوين القدرة والمعرفة. فأثر انتشار المعرفة وتطورها السريع ربما سيؤدي إلى تكوين متغير متحرك يؤثر سلباً أو إيجاباً على تكوين الهوية في المجتمعات المهنية.

المراجع والمصادر العلمية :

دياب. فوزية (١٩٨٠). القيم والعادات الاجتماعية. الطبعة الثانية. دار النهضة العربية. القاهرة.

المجذوب محمد. (٢٠٠٢). القانون الدستوري والنظام السياسي في لبنان. منشورات الحلبي. بيروت.

Clot Yves. (1999). La fonction psychologique de travail. Paris: PUF.

Clot Yves. (2008). Travail et pouvoir agir. Paris : PUF.

Lalande A. (coord). (1962). Vocabulaire technique et critique de la philosophie, article « Expérience ». 9eme éd. 321323-, Paris, PUF.

LePlat. (2008). « Formation et didactique professionnelle : un chemin psychologique dans l'histoire », in Travail et apprentissage, 1, 2233-.

LePlat J. (1997). Regards sur l'activité en situation de travail. Contribution à la psychologie ergonomique. Paris : PUF.

Machmouchi I., (2003). Professionnaliser les acteurs de la formation en management public. Cas du Liban. Thèse de doctorat. Université de Charles de Gaulles.

Mayen, P. (2012). Les situations professionnelles : un point de vue de la

didactique professionnelle, Phronesis, vol. 1, n° 1, p. 5967-.

Mintzberg H., (1989). Le mangement. Voyage au centre des organisations. Traduit par Jean Michel Bebar et realiser par Natbalie Tremblay. (2006), editions d'Organisation. 703p.

Pastré Pierre. (2011). La didactique professionnelle. Paris : PUF.

Pastré, P. (2011). Situation d'apprentissage et conceptualisation. Recherche en éducation, (12), p.1225.

Pastré P., Mayen P., et Vergnaud G. (2006). « La didactique professionnelle ». Revue française de pédagogie. N154.145198-.

Pastré P., Samurcay R., Bouthier D., (1995). "Le developpement des competences. Analyse du travail et didactique professionnelle », in Education permanente, 123.

Vergnaud G. (2002). Piaget visité par la didactique. In Piaget et les sciences cognitives, Intellectica, 20012/, n° 33, pp. 107123-.

Vergnaud, G. (1985). « Concepts et schèmes dans une théorie opératoire de la représentation ». In Psychologie française, 30, 3252-245 ,4-.

Vergnaud, G. (1990). La théorie des champs conceptuels, Recherches en Didactique des Mathématiques, 10, 2170-133 ,3-.

Vergnaud, G. (sous la direction de), (2003), Compétences complexes dans l'éducation et le travail – Qu'est-ce que la pensée ? Colloque de Suresnes : « qu'est-ce que la pensée ? Edité sur CD ROM, conception/réalisation D. Gilis.

Vergnaud, G. (1990). La théorie des champs conceptuels. Recherches en didactique des mathématiques, 10170-2.3,133/.

Vergnaud, G. (2000). Pédagogue et penseur de notre temps. Paris : Hachette.

Vergnaud, G., Merry M., (coord). (2011). Question à Gerard Vergnaud, Vergnaud. Activité Humaine et conception. Question à Gerard Vergnaud. Paris : Hachette. 452p.

VINATIER Isabelle. Pour une didactique professionnelle de l'enseignement. Rennes: Presses universitaires de Rennes, 2009, 250 p.

Vygotski, L. S. (1985). Pensée et langage. Paris: Messidor/Editions Sociales.

Rabardel, P. et Pastré, P. (dirigé par), 2005, Modèles du sujet pour la conception. Dialectiques activités développement, Toulouse : Octarès, 260 p.

Rabardel, P. (2018). Des motifs et des buts. Café Pédagogique. Consulter, plusieurs fois.

http://www.cafépédagogique.net/Documents/DDP_Rabardel.htm

Rogalski, J. (2003). Y a-t-il un pilote dans la classe ? Une analyse de l'activité de l'enseignant comme gestion d'un environnement dynamique ouvert. Recherches en Didactique des Mathématiques, 23(3), 343388-.

Wheelen, Th. L.; Hunger, D. (2000), Strategic Management and Business Policy, Prentice Hall.275p

Samurçay R., Rabardel P., (2004). Modèles pour l'analyse de l'activité et des compétences, propositions', Toulouse : Octarès.

