الفرق بين التنمية المهنية والتطوير والنمو المهني

يشهد العالم في الوقت الحالي تنافسية قوية بين الدول في إعداد وتطوير وتدريب الكوادر البشرية باعتبارها المورد الرئيس في عملية الإنتاج، ومن أجل ذلك تُخصص الموازنات اللازمة للإرتقاء بتلك الكوادر بما يُسهم في رفع مستوى أدائها على جميع الأصعدة، واتخذت العديد من الدول من مسميات التنمية المهنية والتطوير والنمو المهني شعارات ترفعها للدلالة على المضي في بناء الكوادر البشرية العاملة في جميع المجالات، وتحسين مهاراتها وقدراتها، ورفع مستوى الأداء لديها بما يُقلل من الهدر في المال والجهد المبذول.

وعلى الرغم من الاتفاق في الهدف المتمثل في تحسين أداء الموارد البشرية اختلف البعض في التسمية فالبعض تبنى مفهوم التنمية المهنية، والبعض التطوير المهني ، وغيرهم النمو أو الإنماء المهني، بينما أبقى البعض الآخر على مسمى التدريب .

واختلفت الأدبيات في تعريفات تلك المسميات بحسب الجذر اللغوي للمفهوم أو الغاية الفعلية والأهداف المرجوة منه أو في الترجمة الأصلية من اللغة الانجليزية بالنسبة للأدبيات العربية.

واتفقت أكثر الأدبيات في أن التنمية المهنية والتطوير المهني مترادفان باعتبار الترجمة من المصطلح الانجليزي (Professional Development)، والاختلاف كان في النمو المهني والذي ترجم من المصطلح الانجليزي (Professional Growth).

وتعددت، وتنوعت التعريفات التي تناولت التنمية المهنية، وتطورت بحسب ما فرضته طبيعة العصر من تغيرات، ومستجدات، ورؤى، فقد عُرفت بأنها :((عملية مخططة ومستمرة ومنظمة وهادفة إلى تجديد مهارات وخبرات العاملين أكاديميا ومهنيا لتحسين أداء العاملين بالمؤسسة؛ لتحقيق جودة في الأداء وبالتالي تحسين مستواهم الوظيفي والحياتي.))

وعرفها(Hixon & Tinzmann) في (الحارثي، ٢٠٠٦) (بأنها سلسلة متصلة مخططة، ومتكاملة من خبرات النمو الوظيفي والفردي، كما أكدا على أنها تعني العمل على تطوير مفاهيم جديدة للدور، وللبناء التنظيمي، وتأسيس علاقات تشاركية، ومساعدة الموظفين على الأخذ بعين الاعتبار الطرق الحديثة؛ للاستفادة من القوى البشرية، والوقت، والمكان، والمصادر الأخرى عند تطوير المهارات الفردية).

ويتضح مما سبق أن التنمية المهنية عملية نظامية طويلة المدى تبدأ منذ بداية العمل وتنتهي مع الخروج من الخدمة، وتؤدي إلى النمو والتطوير المهني للفرد بما تشمله من مجالات وأساليب بقصد رفع كفاءته، والارتقاء بقدراته ومهاراته.

وعلى الرغم من الاتفاق بين التنمية المهنية والتطوير المهني في المصطلح إلا أن البعض فرق بينهما انطلاقا من أن التنمية المهنية هي الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة في الإرتقاء بالعنصر البشري بينما بقى مفهوم التطوير المهني عند التعديل والتحسين إلى ما هو أفضل. انطلاقا من التعريف اللغوي لكلمة تطوير والتي تأتي أيضا بمعنى التجديد أو الإضافة.

وعُرف التطوير المهني اصطلاحا بأنه تطوير معرفة الفرد ومهاراته وقدراته؛ بإبقائه ملماً بآخر المستجدات من أجل زيادة خبرته للمساهمة بفعالية في عمله ومجتمعه.

وعُرف أيضا بأنه عملية تحسين وزيادة قدرات الموظفين من خلال الحصول على فرص التعليم والتدريب في مكان العمل، من خلال منظمة داخلية أو خارجية، أو من خلال مشاهدة الآخرين في أداء هذه المهمة.

وبالنظر إلى التعريفين السابقين يتضح أن التطوير المهني يهدف إلى تحسين أداء الفرد، ومعالجة القصور الوظيفي لديه، وتقديم الدعم اللازم له بما يمكنه من تقديم أداء مهني أفضل في أوقات زمنية تفرضها الغاية من التطوير ذاتيا ومؤسسيا.

وهو في تعريفه السابق يختلف عن النمو المهني من حيث اتساع الدور الذي يؤديه كلا منهما؛ فالتطوير جزئي، والنمو عام، وهو في اللغة الزيادة، و نمو الفرد مهنيا عملية واسعة وتراكمية وليس بالضرورة أن تأخذ دائما شكلها التنظيمي؛ فالمواقف والخبرات المهنية التي يتعرض لها أو التي تأتي نتيجة لممارسته لمهنته تُشكل مادة معرفية ومهارية وقيمية وثقافية تعمل على نموه مهنيا.

وهو قد يأتي طبيعيا-كما سبق- نتيجة لما يكتسبه الفرد من خبرات يدركها بشكل مقصود أو غير أو مقصود عند ممارسته لعمله، وقد يأتي مخططا انطلاقا من الدوافع الداخلية للفرد، والدوافع الخارجية التي تأتي من الظروف المحيطة به وبقصد من المؤسسة المعنية بتنميته مهنيا، وحينها يصبح برنامجا منظما ومخططا ومحددا يمكن الفرد من النمو في أداء مهام المهنة باكتساب خبرات علمية وثقافية ومهنية محددة ترقى بمستوى أدائه، ومن ثم تزيد طاقته الإنتاجية (مكتب التربية العربي، ٢٠١١).

ويعتبر التدريب أحد الأساليب أو الوسائل التي تحقق المفاهيم السابقة من تنمية مهنية وتطوير ونمومهني ، وهو برنامج مخطط بفترة زمنية محددة لتحقيق غاية مقننة بقصد إحداث تغيير منشود بتكوين وصقل مهارات معينة في المتدرب عن طريق معلم أو مدرب.

والتنمية المهنية والنمو كلاهما يحققان هدفا مشتركا يتمثل في التطوير المهني بتحسين أداء الفرد وصقل مهاراته وقدراته باستخدام التدريب وغيره من الأساليب المحققة لذلك، والفرق بينهما أن الأولى أكثر تنظيما وتخطيطا وشمولية وتكاملية من النمو.

ومهما اختلفت المسميات فهي تهدف إلى الإرتقاء بالموارد البشرية وإمدادها بما يمكنها من تحقيق الأدوار المنوطة بها.

المراجع للاستفادة :

الحارثي، رحمة بنت يوسف. (٢٠٠٦). تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

الدريج، محمد، وجمل، محمد جهاد. (٢٠٠٥). التدريس المصغر: التكوين والتنمية المهنية للمعلمين. العين: دار الكتاب الجامعي.

رفاعي، عقيل محمود. (٢٠٠٩). إدارة التنمية لمهنية. دار الجامعة الجديدة.

المحروقي، زينة بنت سعود. (٢٠٠٣). واقع التطوير الوظيفي لمديري المدارس الثانوية بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

مكتب التربية العربي. (٢٠١١). التكوين المهني للمعلم(الإطار النظري). مكتب التربية العربي، الرياض.