

SFIA 9



نبذة عن SFIA

المحتويات

نبذة عن SFIA 4

SFIA وإدارة المهارات 9

كيف يعمل SFIA - مستويات المسؤولية والمهارات 14

مستويات المسؤولية في SFIA 23

المهارات المهنية في SFIA 24

سياق SFIA 26

استخدام «إطار المهارات الرقمية» والتراخيص الخاصة به 29

نبذة عن SFIA

تضم SFIA المهارات والقدرات الأساسية اللازمة للمحترفين الذين يصممون ويطورون ويطبقون ويديرون ويحمون البيانات والتكنولوجيا التي تغذي العالم الرقمي.

جرى إطلاق «سفيا» رسمياً عام 2000. ترجع جذورها لمبادرات التعاونية منذ ثمانينيات القرن العشرين. أنشئت مؤسسة «سفيا» كمؤسسة دولية غير هادفة للربح تجمع المجتمع العالمي من أجل تطوير إطار المهارات الرقمية والحفاظ عليه لصالح الجميع.

لقد صارت «سفيا» اللغة المشتركة المقبولة عالمياً للمهارات والقدرات الأساسية اللازمة للعصر الرقمي. وداخل نطاقها تقع الكثير من الوظائف التي يزداد عليها الطلب في العالم، وتشمل محترفين يعملون في مجالات نذكر منها على سبيل المثال (لا الحصر):

• تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات

• تغيير الأعمال

• التحول الرقمي

• علم البيانات والتحليلات

• هندسة البرمجيات

• أمن المعلومات والأمن السيبراني

• التعلم والتعليم

• الحوسبة التطبيقية وعلوم الحاسب

• تصميم موجه للمستخدم

• تطوير ومبيعات وتسويق المنتج الرقمي

• إدارة الموارد البشرية والقوة العاملة

ويظل SFIA عملاً تعاونياً يتم تحديثه بانتظام من خلال عملية مشاور مفتوحة عالمية حيث يساهم الأشخاص، الذين يتمتعون بخبرة عملية حقيقية في تطوير وإدارة المهارات/الكفاءات في بيئات قطاع الأعمال والقطاع العام والمؤسسات التعليمية من جميع أنحاء العالم، في ضمان حداثة SFIA وموثوقيته، فقد تم بناؤه من قبل قطاعات الصناعة والأعمال لصالح الصناعة والأعمال. قلد الكثيرون «سفيا»، أو كان مصدر إلهام لهم، أو قرروا ببساطة تطبيق إطاره من أجل تعزيز أطرهم ومنتجاتهم الخاصة.

وتلك هي العناصر التي تميز «سفيا» عن غيره من الأطر، والتي أدت إلى اعتماده من قبل الجهات الحكومية والأعمال التجارية والأفراد في حوالي 200 دولة حول العالم، كما يمكن نسبة نجاحه الفريد والمستمر إلى ما يلي:

• بناؤه وملكيته يعودان إلى مجتمع المستخدمين العالميين

• التطوير التعاوني العالمي

• الحوكمة العالمية والمجالس التوجيهية

• تاريخ يمتد على مدار 20 عاماً وسجل حافل من الاستخدام الناجح

• استدامة مؤكدة إلى جانب منظومة عريقة معترف بها وبنية تحتية موثوقة

• نهج محايد - لا ينحاز إلى أي تقنية أو بائع أو هيئة مهنية

SFIA مجاني لمعظم الاستخدامات غير التجارية

• مؤسسة SFIA منظمة غير ربحية

• هناك رسوم ترخيص زهيدة بالنسبة للمؤسسات الكبيرة التي تستخدم SFIA وللمؤسسات التي تستخدم «سفيا» لأغراض تجارية.

• رسوم الترخيص تدعم التطوير المستمر للإطار وتدعم المنظومة البيئية.

المؤسسات والأفراد الذين يسهمون برسوم ترخيص أن يفخروا بأنهم يساعدون في التطوير المستمر للصناعة.

SFIA - ما هو؟

SFIA نموذج مرجعي عام سهل الاستخدام يتميز بما يلي:

- «سفيا» مورد عملي لهؤلاء الذين يديرون، أو يعملون في، أو مع شركات متخصصة في الأعمال والتكنولوجيا تقوم بتصميم وتطوير وتطبيق وإدارة وحماية البيانات والتكنولوجيا التي تغذي العالم الرقمي.
- يجمع «سفيا» المهارات والعوامل المتصلة بالسلوكيات والسلوكية والمعارف المهنية. تتوزع العوامل السلوكية على السمات العامة المحددة لكل مستوى من مستويات المسؤولية.
- يوفر إطاراً يقوم على المهارات المهنية في أحد محاوره، وعلى سبعة مستويات من المسؤولية في المحور الآخر.
- يصف المهارات المهنية في مختلف مستويات المسؤولية.
- يصف مستويات المسؤولية من حيث السمات العامة المتمثلة في الاستقلالية، والتأثير، والتعقيد، ومهارات العمل، والمعرفة.
- يتم تحديثه باستمرار ليبقى وثيق الصلة ومواكباً لاحتياجات الصناعة والأعمال والفكر المعاصر.

لغة مشتركة للمهارات في العالم الرقمي

يوفر SFIA للأفراد والمؤسسات لغة مشتركة لتحديد المهارات والخبرات بطريقة متسقة، فاستخدام لغة واضحة وتجنب المصطلحات التقنية المتخصصة الدقيقة والمختصرات، يجعل SFIA في متناول جميع المنخرطين بشكل مباشر في العمل، وكذلك الأشخاص ذوي الأدوار المساندة مثل الموارد البشرية والتعليم والتطوير وتصميم المؤسسة والمشترقيات، كما يمكنه حل مشاكل الترجمة الشائعة التي تعيق التواصل والشراكات الفعالة داخل المؤسسات والفرق متعددة التخصصات.

يعني هذا الاتساق أن «سفيا» يصلح تماماً للمؤسسات الكبيرة والصغيرة على حد سواء: فهي تشترك في النهج وفي المفردات المستخدمة والتركيز على المهارات والقدرات. يعمل «سفيا» بصورة جيدة في المؤسسات الكبرى متعددة الجنسيات وعبر سلسلة التوريد لإنشاء لغة مشتركة لإدارة المهارات والقدرات، ويعد «سفيا» مفيداً بشكل خاص للمشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم التي لا تملك ببساطة الموارد اللازمة لتطوير إطار المهارات والقدرات الخاص بها وتطبيقه، لكنها ترغب في الاستفادة من أحد الإطارات.

لماذا يستخدم؟

- تم تصميم SFIA ليعتبر بكاملاً المرنة ويتناسب بسلاسة مع طرق العمل الثابتة للمستخدم.
- لا يحدد SFIA منهجية ثابتة أو يصف هيكل تنظيمية أو أدوار أو وظائف: فهو ببساطة يقدم توصيفات واضحة للمهارات ومستويات المسؤولية.
- يمكن استخدام SFIA في جميع مجالات الصناعة والأنماط التنظيمية أو المؤسسية على تعددها، فهو إطار مثالي سواءً للأفراد، أو للمجموعات الصغيرة والكبيرة، أو الإدارات، أو وظائف الأعمال، أو المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم أو المؤسسات التي تضم آلاف الموظفين.

مبادئ التصميم الرئيسية

- منذ نشأته المبكرة، حافظ SFIA على عدد من مبادئ التصميم، واستمرت هذه المبادئ في جميع إصدارات SFIA.
- SFIA واضح ومباشر وعام وقابل للتطبيق الشامل.** يتميز SFIA بشموليته واتساع نطاق تغطيته، فقد تم تصميمه ليكون قابلاً للتطبيق على جميع القطاعات.
- «سفيا» إطار قائم على الخبرة يرتكز على مستويات للمسؤولية والمهارة.** يمتلك الفرد كفاءة معينة عندما يثبت أن لديه مستوى من المسؤولية ويمارس عدداً من المهارات في المستويات المطلوبة بالمواقف الحقيقية. من هذا المنطلق، يمكن موائمة الشهادات والمؤهلات مع SFIA، عدا المؤهلات التي تختبر المعرفة فقط ولا تشير إلى الخبرة ولا إلى مستوى المسؤولية.

- يتسم «سفيا» بالمرونة ويصلح لكل الهياكل المؤسسية، والوظائف أو تصميمات الأدوار. يمكن تهيئة مهارات «سفيا» ومستوياته بمرونة تمكنه من دعم جميع الهياكل المؤسسية، لذا فهو يصلح للأفراد، أو للمجموعات الكبيرة والصغيرة، أو لأقسام كاملة، أو لمؤسسات كاملة تضم آلاف الموظفين. كما يمكن استخدامه لوصف الوظائف أو الأدوار أو الأشخاص أو العمليات أو مجالات النشاط. إضافة إلى ذلك، تدعم خاصية المرونة التي يتصف بها إطار «سفيا» جميع النماذج المؤسسية، بما في ذلك الهياكل الهرمية التقليدية، ومراكز بناء القدرات، وتجمعات الموارد، وفرق المشاريع السريعة، والمهام الفردية.
- **SFIA يعرف جوهر المهارات.** يعتبر SFIA إطاراً وصفيًا وليس تقريبيًا، فهو لا يحدد المهام ذات المستوى المنخفض ولا المهام القابلة للتسليم، حيث يعتمد هذا اعتمادًا كبيرًا على السياق المحيط.
- **SFIA يقدم منظوراً متكاملًا للكفاءة.** يقرّ SFIA بمستويات المسؤولية والمهارات المهنية والسلوكيات والسمات والمعرفة والمؤهلات والشهادات، ويبين كيف تتلاءم معاً وكيف يكمل بعضها البعض.
- **SFIA إطار محايد بشأن التقنية والنهج.** لا يقدم «سفيا» قائمة تشمل جميع التقنيات أو الطرق أو النهج أو المعارف التقنية المنفردة. فهذه سريعاً ما تتغير ويمكن إدراجها تحت مهارات «سفيا» وقدراته الأساسية الأكثر استمرارية. يمكن ربط هذه السمات بمهارات وقدرات أساسية عدة في إطار «سفيا» وفقاً لكيفية استخدامها، كما يمكن توصيف الأدوار والوظائف اللازمة لتقنيات وممارسات عمل محددة مثل Cloud، وDevOps، وAgile، والبيانات الكبيرة والتحول الرقمي، إلخ، باستخدام مزيج من مهارات «سفيا».
- **SFIA يقوم بتحديثه ممارسون حقيقيون من قاعدة المستخدمين الدوليين.** يعتمد SFIA على مستخدميه النهائيين، بحيث يعكس المحتوى ما يريده قطاع الصناعة والأعمال، ولا يدار من قبل أي جماعة من جماعات أصحاب المصالح.

لمن هو موجه؟

- إن تصميم وهيكل SFIA يجعلانه مورداً مرناً بسجل حافل ومشهود له كونه قابل للاستخدام والتطويع لدعم مجموعة واسعة من الأنشطة ذات الصلة بالمهارات وإدارة الأفراد، والقائمة التالية توضح الاستخدام الحالي لـ SFIA من قبل مجموعات مختلفة من أصحاب المصلحة.
- لاحظ أن هذه القائمة ليست جامعة ولا مانعة وأن استخدامات SFIA الجديدة يجري تطويرها وتبنيها باستمرار من قبل مجتمع SFIA.

الأفراد

- تقييم المهارات والقدرات الأساسية الحالية
- تحديد الاهتمامات المستقبلية والأهداف المهنية وتخطيط التطوير الشخصي
- تحديد الدورات المناسبة والمؤهلات والعضويات المهنية
- إنشاء السيرة الذاتية وملفات التعريف الشخصية
- التقدم لشغل الوظائف الشاغرة التي تتناسب مع مهاراتهم وخبراتهم
- وضع أهداف تعليمية وتطويرية عالية الجودة ومركزة.

المدراء المباشرين

- إدارة الموارد وتوزيع الموارد
- تحديد المخاطر التشغيلية في الفرق ووضع خطط تعاقب الموظفين
- قياس القدرة الحالية والتخطيط للطلاب المستقبلي
- إنشاء ملفات تعريف الأدوار والتوصيفات الوظيفية مدعومة بتعريف المهارة ومستوى المهارة

قادة المؤسسات

- تخطيط القدرة الاستراتيجية
- موازنة قدرات المؤسسة مع الاستراتيجيات الخاصة بالتقنية والأعمال
- تخطيط وتنفيذ عمليات التحول والدمج/الاستحواذ.

المتخصصون في الموارد البشرية

- إنشاء ملفات الأدوار والتوصيفات الوظيفية مدعومة بتعريفات المهارة وانساق المهارة
- وضع خطط القوى العاملة الاستراتيجية، إدارة المواهب، تخطيط التعاقب الوظيفي، مراكز التقييم
- تصميم وتنفيذ مجموعات الوظائف ومسارات الوظائف
- دعم عمليات تطوير الأداء المؤسسي وعمليات التطوير الشخصي
- تحسين مشاركة الموظفين من خلال دعم الوظائف والتطوير المهني.

المتخصصون في التعلم والتطوير

- تحديد الكفاءات والمهارات المطلوبة
- إنشاء أدلة التعلم، وحلول التعلم المدمج (متعدد الوسائل)، والمناهج الدراسية، ودمج التعلم الرسمي بالتعلم على رأس العمل.

الاستشاريون في نماذج التشغيل وتصميم المؤسسات

- موازنة النماذج التشغيلية والأدوار الوظيفية مع قدرات الأشخاص المطلوبة
- تصميم أدوار جديدة والتحقق من المهارات اللازمة لتنفيذ نموذج تشغيلي جديد
- تقييم الفجوات المهارية بالمؤسسة ووضع خطط لسد تلك الفجوات.

المشتريات وإدارة الموردّين ومزودو الخدمات

- دعم إدارة مزودي الخدمات (مثل الاستعانة بمصادر خارجية، وزيادة عدد العاملين، والخدمات المدارة، والتعلم، والتدريب، والخدمات الاستشارية)
- توفير أساس واضح وشفاف لوصف القدرات المنشودة أو المتاحة
- استخدام بطاقات الأسعار الخاصة بـ SFIA لمقارنة المثل بالمثل فيما يخص خدمات الموارد التي يقدمها مورّدون.

وكالات التوظيف

- تحديد الكفاءات المطلوبة على أساس امتلاك المهارات المناسبة مع المستوى المطلوب من الخبرة
- مساعدة أصحاب العمل على بيان ما يحتاجونه بدقة، وبلغة يفهما الموظفون المحتملون
- وضع معايير اختيار تستند على الكفاءة وُهج التقييم.

الهيئات المهنية والأدلة المعرفية الخاصة بها

- وضع أطر كفاءة للانضباط تتواءم مع المعايير العالمية
- ربط الأدلة المعرفية بالكفاءات
- التخطيط الأولي لدعم مستويات العضوية والشهادات والتطوير المهني وبرامج التوجيه
- التطوير والتخطيط الأولي للمؤهلات والاعتمادات والمسارات الوظيفية
- إنشاء سجل مهني لمهارات الأعضاء ومستويات مهاراتهم وتحديثه باستمرار

مزودو الخدمات التعليمية، ومزودو خدمات التدريب، ومصممي المناهج الدراسية

- موازنة المناهج لاحتياجات الصناعة وصاحب العمل وتحسين كفاءة التوظيف
- التخطيط الأولي للمناهج وفقاً للمهارات والتحصيل المعرفي
- دعم تقييم مهارات التطوير والتقييم

مستشارو المكافآت والتقدير

- موازنة هياكل المنظمة ونطاقات الرواتب والمعايير المرجعية بها
- الربط بمعيار صناعي لمستويات الخبرة والمهارات، والتوافق مع النهج القياسية لهياكل الوظائف، وتحديد حجم الوظائف وتقييم الوظائف

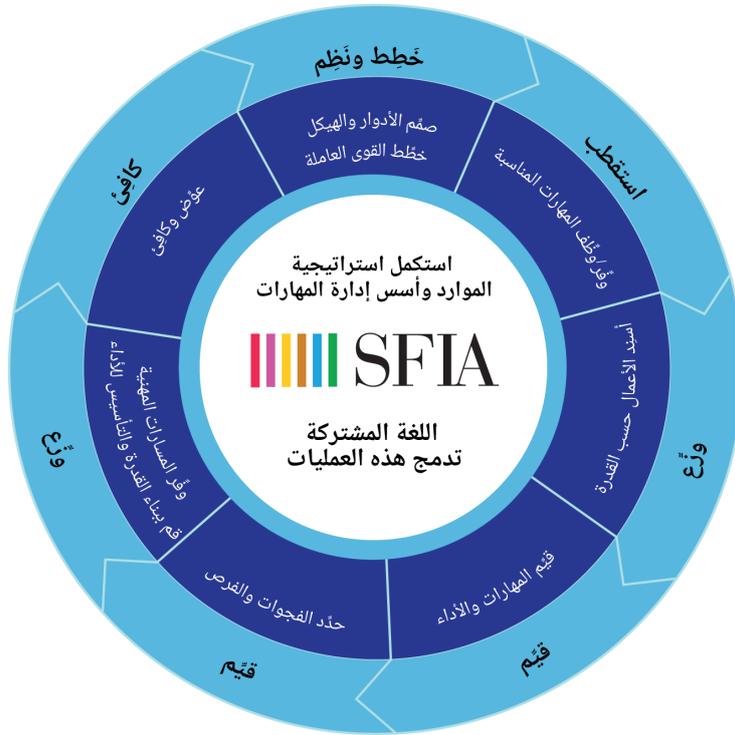
المواكبة والحدثة

يبقى «سفيا» مواكباً بفضل فتح الباب أمام الاستثمارات المفتوحة، إذ يتم تحديثه كل بضع سنوات لتلبية الاحتياجات المتغيرة في الصناعة والأعمال. لذا، يعكس «سفيا» الواقع المتطور للمهارات والقدرات الأساسية التي تُمارس في بيئة العمل الواقعية. وقد ظلت بنية ومبادئ التصميم الأساسية لـ SFIA دون تغيير، وهذا دليل على فائدته وقيمته، حيث يواصل تقديم ما تحتاجه مجالات الصناعة والأعمال من الإدارة والتطوير للمهارات والكفاءات. وفي هذا الجانب تعتمد مؤسسة SFIA نهجاً مستمراً للتشاور حتى تواصل الاستجابة للاحتياجات الجديدة والمتغيرة، ويساهم الموقع الإلكتروني لمؤسسة SFIA على الشبكة العنكبوتية في تيسير هذه العملية. ومن أجل الحفاظ على جدواه، ينبغي أن يعكس SFIA الاحتياجات والتصورات المتغيرة لأهمية بعض العناصر والتغييرات العرضية في المصطلحات المقبولة، كما يتم تحديث SFIA بهدف التأكد من مواكبته لاحتياجات الصناعة وأصحاب العمل والأفراد، ويعد هذا جزء من تطوره الذي يوازن الاستقرار مع الحاجة إلى التحديث المستمر. وترحب مؤسسة SFIA بطلبات تحديث وتوسيع نطاق التعريفات، وهي تعتبر دليلاً واضحاً على سلامته واستخدامه بشكل جيد.

SFIA وإدارة المهارات

يوفر SFIA مورداً لدعم المهارات وإدارة القدرات الأساسية، حيث يؤدي استخدامه للوضوح في تحديد واستخدام المهارات المطلوبة داخل إحدى المؤسسات وعبر سلسلة التوريد.

يوفر SFIA لغة مشتركة في دورة إدارة المهارات، وهو ما يحسّن التواصل والتفاهم لجميع المنخرطين في العمل، مثل: الإدارة التنفيذية المباشرة والموارد البشرية والموظفين. وباستخدام SFIA يمكن للمؤسسات تحقيق نظام متنسق ومتكامل لإدارة المهارات والأفراد.



استراتيجية الموارد الشاملة وإدارة المهارات

يستخدم SFIA في قياس القدرات الحالية وتحديد الاحتياجات، بما في ذلك التخطيط للطلب المستقبلي واستخدام ذات معايير القدرة في جميع عمليات إدارة المهارات.

وتحقق المؤسسات الاتساق في توفير المصادر وتوزيعها، من خلال استخدام تعريفات سهلة ومفهومة للمهارات والمستويات، وهذا يقلل من المخاطر والتكاليف المحتملة لوضع الموظفين في أماكن غير مناسبة.

كما يوفر استخدام نفس اللغة لفهم قدرة القوى العاملة وتخطيط التطوير المهني هيكلًا وتركيزاً لعملية تطوير المهارات.

فباستخدام نفس اللغة والهيكل في التطوير، يمكن تحقيق الاتساق في التعهيد (الاستعانة بمصادر خارجية أو داخلية) وإسناد الوظائف، وتخطيط التطوير المهني، وفهم قدرة القوى العاملة.

ولا تمثل دورة الحياة هذه نقطة انطلاق لاستخدام SFIA، فقد يكون الغرض من الاستخدام الأولي معالجة مشكلة أو فرصة محددة، مثل: رضا الموظفين أو تنمية المهارات، حيث قد تؤثر هذه المشكلة على فريق أو مشروع أو ربما جزء من شيء أوسع، مثل نموذج تشغيلي جديد لمهمة تقنية كاملة. وبغض النظر عن نقطة الانطلاق، يمكن أن يمتد استخدام SFIA إلى أجزاء أخرى من الدورة، بحسب الاقتضاء، وعند اللزوم.

ومن منظور مؤسسي، قد تتمثل إحدى نقاط الانطلاق المنطقية في معرفة الحاجة إلى توظيف موارد جديدة.

التخطيط والتنظيم

تصميم النماذج التشغيلية والهياكل التنظيمية المستهدفة وتخطيط القوى العاملة

يمكن استخدام SFIA للتصميم والتحقق من صحة التصميم المؤسسية المقترحة ونماذج التشغيل المستهدفة. إن استخدام SFIA لتحليل الموقع والدور الوظيفي والتخطيط الأولي للمهارات يوفر فصلاً سريعاً ومراجعة فعالة من الأسفل إلى الأعلى لنطاق المواقع الوظيفية في تصميم المؤسسة. مستويات SFIA للمسؤولية تساعد على تحسين فترات السيطرة وعدد المستويات التنظيمية. تعتبر الملفات الشخصية العامة، القائمة على SFIA، عاملاً مساعداً هاماً لسرعة المنهجية المؤسسية. فأنها تسمح لنماذج التشغيل والتصاميم المؤسسية بان تكون مرنة وقابلة للتغيير ودون الحاجة إلى إعادة كتابتها.

وفي هذا السياق لا يفترض SFIA نماذج تشغيلية أو هياكل تنظيمية محددة، ولذا فهو فعال في تمكين الممارسات الرشيدة والتعاضدية والعملية، كما هو الحال بالنسبة للنماذج الوظيفية أو الهرمية أو العملية.

التوصيفات الوظيفية وملفات تعريف الأدوار

قد تكون التوصيفات الوظيفية وملفات تعريف الأدوار وملفات تعريف المهارات التي تعتمد على SFIA هي الاستخدام الأكثر شيوعاً لـ SFIA في المؤسسات، حيث يعتبر السياق أحد العناصر المهمة في استخدام أي إطار، فمن الأهمية بمكان فهم احتياجات المنظمة دون الاكتفاء باستخدام المهارات بصورة منعزلة لوضع توصيف وظيفي أو ملف تعريف للدور، فالمزيج الخاص من المهارات سيختلف من مؤسسة إلى أخرى.

وتعتبر التوصيفات الوظيفية وملفات تعريف الأدوار المتسقة مع SFIA مفيدة وواسعة الانتشار لأسباب عديدة تتمثل في الآتي:

• يمكنها أن تدعم الدورة الكاملة لإدارة المهارات.

• توفر الوضوح بما يمكن الإنتاجية والأداء من أجل مطابقة التوقعات

• وتقلل من مخاطر العمل من خلال زيادة فرص تعيين وتطوير أفراد يمتلكون المهارات المطلوبة بالمستوى الصحيح، وهذا يعود بالنفع على كل من المؤسسة والفرد، حيث يقلل من تكاليف الاضطراب حينما يشعر الفرد بأن «الوظيفة ليست كما كان في مخيلته» أو حين تكتشف المؤسسة أنه لا يتمتع بمجموعة المهارات المناسبة للقيام بالوظيفة على نحو فعال.

وهناك العديد من المؤسسات التي تبسط هذه العملية باعتماد مجموعة قياسية للمهارات، والتي عادةً ما تسمى ملفات تعريف الأدوار أو ملفات التعريف المهنية، في حين أن تطبيق SFIA بالشكل المناسب يحتاج إلى الوضوح بشأن العلاقة بين المهارات والأدوار والوظائف.

وفي هذا السياق لا يحاول SFIA أن يغطي كل ما يتعين على الفرد القيام به، ولا يصف أي منتج أو مهارات أو معرفة خاصة بتقنية محددة، أو عدد سنوات الخبرة أو المؤهلات. على سبيل المثال، قد يحتاج مدير مكتب الخدمة في مؤسسة ما المعرفة الخاصة بإطار عمل عملية معينة (مثل ITIL أو COBIT) وأدوات معينة لمكتب الخدمة تستخدم في هذه المؤسسة، وقد يحتاج أيضاً لخبرة معينة في المجال وتصريح أمني ومؤهلات محددة.

ورغم أن استخدام SFIA يدعم تصميم الوظيفة/الدور بشكل كبير، إلا أنه بذاته لا يصف الأدوار أو الوظائف أو الوحدات التنظيمية أو المؤسسة، بل يوفر ببساطة اللبنة الأساسية للمساعدة في القيام بهذا، ولا يقدم قوالب أو أمثلة أو اقتراحات تصميم لإطار «سفيا» الأساسي. وعلاوة على ذلك، لا ينبغي استخدام الفئات والفئات الفرعية لـ SFIA على أنها توحى بوحدات تنظيمية أو إدارات أو فرق أو وظائف.

وكذلك يمكن أن تتضمن إحدى الوظائف دور واحد أو أكثر، والذي يتضمن بدوره مهارة أو أكثر بمستوى مهاري مناسب. على سبيل المثال، قد يكون هناك وظيفة معن عنها في مؤسسة ما لمدير مكتب الخدمة، ويمكن أن تتضمن هذه الوظيفة أدوار "مالك عملية إدارة الحوادث" و"مدير الحوادث الكبرى" و"مالك عملية إدارة المعرفة" (وربما أكثر من ذلك)، وكل دور يتطلب مهارة واحدة أو أكثر بمستويات مختلفة، مع تعريف المهارات باستخدام SFIA.

فمثلاً، دور مدير الحوادث الكبرى وتفاصيل الأنشطة التي يجب أن ينجزها أي شخص ينفذ هذا الدور، يمكن تعريفها في عملية إدارة الحوادث، وسيستخدم ملف تعريف الدور SFIA لوصف المستوى العام لمسؤولية الدور، وسيضمن المهارات الواردة في SFIA ومستويات هذه المهارات المطلوبة للقيام بهذا الدور بشكل متنسق مع المعيار المطلوب؛ وقد يقوم بهذا الدور عدة أشخاص مختلفون ذوو مسميات وظيفية مختلفة، ولذا يشار إليهم في عدد من التوصيفات الوظيفية.

الاستقطاب

توفير المصادر وتوظيف الأشخاص ذوي المهارات المناسبة، أو زيادة عدد الموظفين أو الاستعانة بالموردين

يدعم SFIA استقطاب الأشخاص ذوي المهارات المناسبة، ويمكن أن يتم ذلك عبر طرق مختلفة، منها:

• توظيف الموارد (العمال الدائمين و/أو المؤقتين/المتعاقدين)

• عمليات الدمج والاستحواذ

• مشاركة مزودي الخدمات (مثل الاستعانة بمصادر خارجية، وزيادة عدد الموظفين، والخدمات المدارة، والتعليم، والتدريب، والخدمات الاستشارية).

ويوفر التوصيف الوظيفي المستند على SFIA الوضوح حول المستوى المطلوب من المسؤولية والمهارات، وهذا بدوره يجتذب المرشحين المناسبين، حيث يمكن مواءمة معايير التقييم والاختيار اللاحقة مع مهارات ومستويات SFIA.

ويمكن استخدام نهج مماثل لدعم عمليات تصفية الموارد أو عمليات الفصل، نتيجة لخفض عدد الموظفين، على سبيل المثال.

وفي حالة إسناد العمل لجهات خارج المؤسسة وشركات من خارج البلاد، يوفر SFIA لكل من العميل والمورد أساساً واضحاً وشفافاً لوصف القدرة المطلوبة أو الموقرة.

كما يُستفاد من بطاقات أسعار SFIA في اشتراء خدمات الموارد، فهي تمكن مستخدميها من إجراء «مقارنة المثل بالمثل» بين خدمات الموارد المقدمة من الموردين، حيث يقوم مزودو الخدمات بتخطيط عروضهم و/أو موظفيهم على أساس مهارات ومستويات SFIA، فيتضح الفرق في تكاليف الموارد، ويستطيع العملاء التأكد من أن الموارد الموزعة لديهم المهارات اللازمة للوفاء باحتياجاتهم.

التوزيع

تخصيص الموارد حسب القدرة

تمكّن الإدارة الفعّالة للمهارات الأشخاص من العمل بالطريقة الأفضل للمؤسسة وأفضلها للفرد، حيث سيعمل المدراء على تحسين الدافعية والمشاركة والإنتاجية من خلال تنسيب الأشخاص في العمل المناسب، كما يوفر التنسيب المستهدف أفضل الفرص للأفراد لتطوير مهارات جديدة.

كما تقل مخاطر المشروع والمخاطر التشغيلية عبر تكليف الأشخاص المهرة المناسبين، ويعني استخدام SFIA أن هذا التكليف يتم بناء على قدراتهم الفعلية، وليس فقط على معارفهم التقنية، والقيام بهذا على النحو المناسب يؤدي إلى استخدام أكثر فاعلية للموارد، وإحداث التطوير المناسب، وربما خفض الإنفاق على المقاولين، حيث يستخدم المدراء SFIA لإبراز المهارات النادرة في فرقهم واستخدام الموارد من أجل الحد من هذه المخاطر.

وبالإضافة إلى تمكين الهياكل التنظيمية الوظيفية، تدعم مرونة SFIA نهجاً أخرى لتنسيب الموارد، وهذا يشمل مراكز الكفاءات أو مجموعات الموارد، حيث يتم في هذه النماذج تخصيص الموارد للجهود أو الأعمال المؤقتة، أو الفرق المرنة للمشاركة، أو حتى المهام الفردية.

ولضمان تحقق النتيجة المنشودة والقيمة المالية، لا بد من ضمان تنسيب القدرات الموفرة من مصادر خارجية سواء كانوا مقاولين أو مزودي خدمات- في المهام المناسبة. وفي هذا يمكن للمؤسسات استخدام SFIA لتحديد الوفرة المحتمل في التكلفة من خلال برامج استبدال المقاول، فعبر تحديد المهارات التي يوفرها المقاول يمكن إعداد خطط للحصول على هذه المهارات أو تطويرها داخلياً.

التقييم

تقييم المهارات والاحتياجات للمهارات، والأداء والقدرات

يستخدم SFIA على نطاق واسع في تقييم القدرات الحالية، على المستويين الفردي والمؤسسي، فالتقييم مرحلة تشخيصية أولية قيّمة تصب في عمليات التحليل والتطوير اللاحقة.

وفي هذا الجانب يوفر SFIA أداة تشخيصية قوية لتمكين إجراء تقييمات للمهارات، حيث يمكن للأفراد تقييم مهاراتهم وخبراتهم الحالية، وتحديد أهدافهم، واستخدام هذه التقييمات لتخطيط رحلة التطوير المهني الشخصية الخاصة بهم من خلال تحديد المهارات والمستويات التي يرغبون في اكتسابها وتحقيقها.

كما يمكن للمؤسسات تقييم مهارات الأفراد بطريقة موضوعية لدعم التخطيط لعمليات التحليل والتطوير اللاحقة، فالطبيعة الموضوعية لتوصيفات SFIA تساعد المدراء على الوصول إلى تقييم يقبله الشخص الجاري تقييمه. لا يقدم الإطار الأساسي نفسه تعليمات تتصل بالتقييم أو بمزيج محدد من المهارات يجب تقييم الفرد أو المؤسسة وفقاً له، وإنما قام المجتمع العالمي لمستخدمي «سفايا» بوضع الخطوط التوجيهية لعملية التقييم- وهي متاحة على الموقع الإلكتروني.

التحليل

تحليل الأداء والقدرة لتحديد الفجوات واحتياجات المهارات وفرص تطويرها

يترافق التحليل مع التقييم جنباً إلى جنب، وبعد إجراء تقييم للمهارات، يمكن تحليل بيانات التقييم للاستتارة بها في صنع القرار، بما في ذلك احتياجات التطوير. ويتم تقييم الأداء على أساس أهداف العمل، وأما في حالة أهداف التطوير فيكون ذلك بالرجوع إلى مهارات SFIA.

وتسمح توصيفات SFIA العملية بتحليل الأداء للكشف عن مواطن القوة لدى الفرد واحتياجاته للتطوير، ويتيح هذا للمدراء القدرة على تقييم كفاءة الأشخاص وتحليل الأسباب المسؤولة عن مستوى أدائهم. ويؤدي هذا القدر الأكبر من الموضوعية في تحليل الأداء والإيضاح للأفراد إلى قدر أكبر من رضا العاملين عن التقييمات وتحفيزهم بشكل أفضل، إلى جانب تحقيق مستويات أعلى من الاحتفاظ بالعاملين.

كما يمكن دمج بيانات التقييم للوصول إلى وجهة نظر مؤسسية بشأن القدرة المهارية للمؤسسة واحتياجاتها من المهارات، وبالتالي الوقوف على طبيعة "الفجوة في المهارات"؛ وباستخدام إطار معترف به مثل «سفايا» يكون سوء التفسير أقل احتمالاً. وفي الأوقات التي تشهد تغير في العمل، سواء كان ذلك مدفوعاً بتغيير متطلبات العملاء أو عمليات الدمج أو الاستحواذ، خدمات أو منتجات جديدة، اتجاهات السوق أو أهداف العمل المتنامية، يمكن استخدام "سفايا" لتحديد أثر المهارات والتعبير عنها بما يدعم عمليات التخطيط والتنفيذ.

التطوير

تخطيط وتنفيذ أنشطة التطوير لبناء القدرات وضبط الأداء وتوفير المسارات المهنية

يمكن تطوير القدرات الفردية بما يتماشى مع حاجات المؤسسة بالاعتماد على ما ما يوفره SFIA من بيانات موضوعية حول الكفاءة،

حيث يمكن استخدام SFIA للمساعدة في تحديد أهداف التطوير من خلال:

• تحديد المهارات أو جوانب المهارات التي تحتاج إلى تطوير

• توضيح مستويات الكفاءة المستهدفة

• المساعدة على تحديد والتوصل إلى اتفاق حول كيفية تحقيق التطوير وما هو الدعم المطلوب.

وعلى هذا يمكن تقديم الدعم من خلال مجموعة من التدخلات أو الأنشطة المختلفة، وليس فقط دورات تعليمية أو تدريبية، على سبيل المثال عبر التوجيه، والإرشاد، والمهام الممتدة، ومرافقة أشخاص متمرسين أثناء عملهم، والتدريب والاعتماد، وحضور فعالية خارجية، والمشاركة في جماعات المصالح الخاصة وشبكات الممارسة.

والتحليل المناسب لكيفية تأثير مستوى المهارات الحالي على أداء الفرد يسمح بوضع خطط التطوير ذات الصلة التي تحقق نتائج جيدة، فالاستخدام المثمر للإنفاق على التدريب جانب ذو أهمية باستمرار، ووضع خطط تطوير مركزة سيحدث فرقاً حقيقياً في القيمة المتحققة من ميزانية التدريب.

وفي هذا السياق يشجع استخدام SFIA على النمو المناسب للفرد، وتحديد الميزانية بفاعلية، كما يعد وسيلة لتأكيد أن تطوير المهارات يتماشى مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسة.

وعلاوة على ما سبق، يمكن لأصحاب العمل استخدام SFIA لوضع أهداف التعليم والتدريب للأفراد والمجموعات، كما يمكن أن يستخدمه مزودو خدمات التعليم والتدريب لتوضيح نتائج التعلم وتحسين الفاعلية؛ وهذا يساعد أصحاب العمل على فهم جدوى المؤهلات والشهادات وتنفيذ الاستثمار المستهدف في تدريب وتعليم العاملين الحاليين.

ويمكن كذلك إدراج احتياجات تطوير الفرد المحددة في العملية التي يتم من خلالها إسناد المهام للأفراد.

المكافأة

مكافأة الفرد على مهاراته وكفاءته

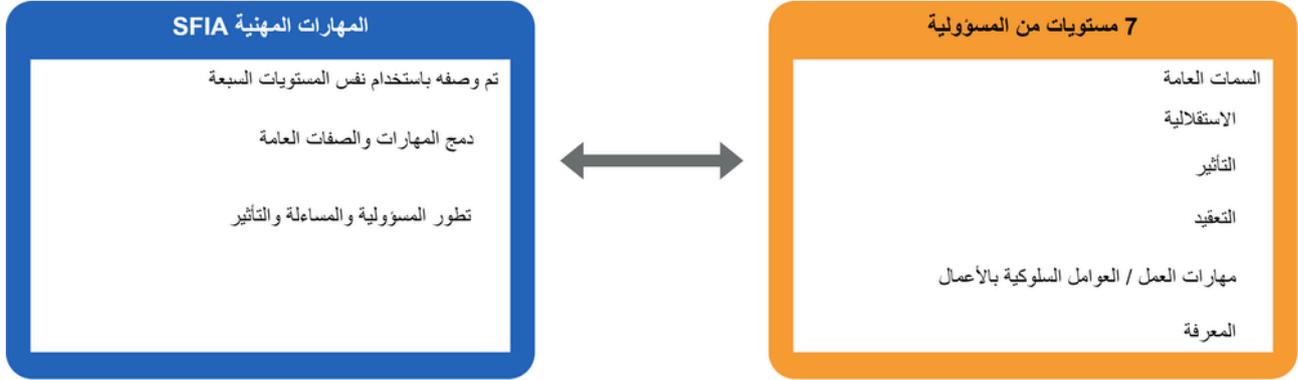
يمكن للمؤسسات استخدام مستويات SFIA للمسؤولية لدعم تقييم الوظائف وتصنيفها، وما يفيد بشكل خاص هو الفرق الواضح بين السمات في أحد المستويات وتلك الموجودة في المستوى التالي؛ فموائمة التوصيفات الوظيفية مع مستويات SFIA توفر دعماً واضحاً لعملية تحديد رتب أو درجات الوظائف.

تعتبر السمات الخاصة بالاستقلالية والتأثير والتعقيد ومهارات العمل والمعرفة مكملات لمعظم طرق تحديد رتب الوظائف، وهذا يساعد على التقييم المعياري للراتب لجميع التخصصات المهنية بطريقة متسقة.

وفي هذا الجانب يضيف استخدام SFIA لدعم التوصيفات الوظيفية وملفات التعريف المهنية مزيداً من الموضوعية على تقييم مستويات الوظائف والأفراد، فاستخدام SFIA في تقييم أداء الفرد وتحليله يدعم اتخاذ وتعميم القرارات بشأن مكان الفرد في أي مستوى مؤسسي. ومن الضروري تقدير الأفراد ومزودي الخدمات على أدائهم، سواء من خلال الراتب والمزايا أو أنظمة العلاوات أو التغذية الراجعة، ويمكن أن يشكل SFIA أساساً لهذه الآليات.

كيف يعمل SFIA - مستويات المسؤولية والمهارات

استكشف مستويات المسؤولية السبعة في SFIA، والتي توضح مدى التطور الحادث على صعيد المسؤولية، والمساءلة والتأثير، وكيف تحدد المهارات المهنية والسمات العامة مستوى الكفاءة وتدعم النمو المهني.



يوفر SFIA نهجاً منظماً لتحديد وتطوير المهارات والكفاءات المهنية في العالم الرقمي. في الأساس، يستخدم SFIA هيكلًا من سبعة مستويات لوصف كل من المهارات المهنية والسمات العامة، ما يخلق إطارًا ثابتًا لتقييم القدرات وتطويرها.

في هذا القسم:

- 1 سبعة مستويات من المسؤولية
- 2 السمات الجوهرية لكل مستوى من مستويات SFIA
- 3 السمات العامة
- 4 مهارات العمل / العوامل السلوكية بالأعمال
- 5 صفة المعرفة
- 6 المهارات المهنية
- 7 الدمج بين المهارات المهنية والصفات العامة

سبعة مستويات من المسؤولية

زيادة المسؤولية والمساءلة والتأثير						
المستوى 7	المستوى 6	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
يضع الاستراتيجيات، ويلهم، ويحشد	البدء، التأثير	يضمن	يمكن	يطبق	يساعد	يتابع

يتألف هيكل SFIA من سبعة مستويات من المسؤولية، تتراوح من المستوى 1 (الأدنى) إلى المستوى 7 (الأعلى). يمثل كل مستوى خبرة ومسؤولية متزايدة فيما يتصل بالأدوار المهنية. تشكل هذه المستويات العمود الفقري لـ SFIA، حيث تقدم لغة مشتركة لوصف الأدوار عبر مختلف التخصصات المهنية.

يقدم SFIA وصفًا للمهارات والكفاءات في مستويات تعكس الممارسات المهنية الفعلية في مكان العمل. يتم تحديد كل مستوى بدقة بحيث يكون:

متطور: يضيف إلى الاشتراطات المطلوبة في المستوى السابق عليه

متميز: يتميز بشكل واضح عن المستويات المجاورة

متسق: يستخدم معايير موحدة لتقييم جميع المهارات

تتميز المستويات بسلوكيات، وقيم، ومعارف، وخصائص محددة توضح مدى قدرة الفرد على العمل في هذا المستوى. ويضمن هذا النهج المنظم الوضوح، والاتساق في تقييم التطور المهني عبر مختلف التخصصات.

ويتم تلخيص كل مستوى أيضاً بعبارة إرشادية:

1 يتابع

2 يساعد

3 يطبق

4 يمكن

5 يستوثق ويوجه

6 يعلم ويؤثر

7 يضع الاستراتيجيات، ويلهم، ويحشد

يضيف كل مستوى من مستويات SFIA إلى المستوى السابق عليه من حيث المسؤولية والمساءلة والتأثير، مع الإقرار بقيمة جميع المستويات.

السمات الجوهرية لكل مستوى من مستويات SFIA

يجري دعم كل من هذه المستويات ببيانات أساسية موجزة، تقدم رؤية موجزة للخصائص الفريدة لكل مستوى، ما يساعد المستخدمين على التمييز بسهولة بين المستويات، وفهم التطور دون الخوض في أوصاف مفصلة.

زيادة المسؤولية والمساءلة والتأثير						
المستوى 7	المستوى 6	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
يضع الاستراتيجيات، ويلهم، ويحشد	البدء، التأثير	يضمن	يمكن	يتقدم	يساعد	يتبع
يُعمل على أعلى مستوى مؤسسي ويحدد الرؤية والاستراتيجية الشاملة للمؤسسة، ويحمل المسؤولية عن النجاح الشامل	يتمتع بملف مؤسسي كبير، ويتخذ قرارات ريادة المستوى، ويشكل السياسات، ويظهر سمات قيادية، ويعزز روح التعاون المؤسسي، ويقبل المساهمة في المجالات الرئيسية	تقديم إرشادات مؤثقة في مجاله، والعمل تحت إشراف واسع النطاق إن لم يكن مسؤولاً عن تحقيق نتائج عمل مهمة، بدءاً من التحليل، مروراً بالتنفيذ ووصولاً إلى التقييم	إدارة أنشطة معقدة متنوعة، ودعم الآخرين وإرشادهم، وتوظيف المهام عند الأزمات، والعمل بشكل مستقل تحت التوجيه العام، والمساهمة بالفخيرة لتحقيق أهداف الفريق	إدارة مهام متنوعة، معقدة وغير روتينية في بعض الأحيان، باستخدام أساليب وإجراءات فريدة، العمل تحت إشراف عام، وممارسة السلطة التقديرية، وإنجاز العمل المؤقت اليه في المواعيد النهائية المحددة، التعزيز الاستراتيجي للمهارات والتأثير في مكان العمل	تقديم المساعدة للآخرين، والعمل تحت إشراف روتيني، واستخدام قدره الشخصي في حل المشكلات الروتينية، والتعلم النشط من خلال التدريب والخبرات المكتسبة أثناء العمل	إدارة المهام الروتينية تحت إشراف دقيق، وإتباع التعليمات، وطلب التوجيه لأعمال العمل، وتعلم المهارات والمعارف الأساسية وتطبيقها
الميزات الأساسية للمستوى						

السمات العامة

يحدد SFIA السمات الرئيسية المشتركة بين جميع المهارات المهنية في SFIA والتي تنطبق على كل مستوى من مستويات المسؤولية. تصف هذه السمات العامة كيفية اضطلاع العاملين بأدوارهم وإسهاماتهم في المنظمة.

الاستقلالية: درجة الاستقلالية، والسلطة التقديرية، والمساءلة عن النتائج في الدور المنوط بك.

التأثير: نطاق وتأثير قراراتك وأفعالك، سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

التعقيد: نطاق ودرجة تعقيد المهام والمسؤوليات المنوطة بك بحكم الدور الذي تقوم به.

مهارات العمل/ العوامل السلوكية: الكفاءة في بعض المجالات كالتواصل، والتخطيط، وحل المشكلات.

المعرفة: مدى عمق واتساع درجة الاستيعاب اللازمة لأداء العمل والتأثير عليه بشكل فعال.

من خلال الجمع بين هذه السمات العامة والمهارات المهنية، يقدم SFIA صورة كاملة لما هو متوقع من الأفراد في كل مستوى. كما تساعد السمات العامة المؤسسات على تقييم النمو المهني والتخطيط له، ما ييسر رصد مدى التطور الوظيفي ومواءمة الأدوار مع أهداف العمل.

زيادة المسؤولية والمساءلة والتأثير						
المستوى 7	المستوى 6	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
ظهور مستويات متزايدة من الاستقلالية، والسلطة التقديرية، والمساءلة عن النتائج						الاستقلالية
إظهار قدرة متزايدة على التأثير الإيجابي في الزملاء والعملاء والموردين والشركاء والمديرين والقادة والقضاع من خلال القرارات والأفعال						التأثير
إظهار القدرة على أداء العمل بزيادة في الحجم والنطاق والتعقيد في المهام والمسؤوليات والتحديات						التعقيد
إظهار مهارات عمل وعلاقات شخصية فعالة مع تأثير متزايد						مهارات العمل / العوامل السلوكية بالأعمال
إظهار عمق واتساع متزايدين في الخبرة لأداء العمل بفعالية، والتأثير في النتائج، وتحقيق أهداف المؤسسة						المعرفة

الاستقلالية والتأثير والتعقيد



معاً تعمل السمات العامة في SFIA، الاستقلالية والتأثير والتعقيد، على تقديم صورة شاملة لمستوى المسؤولية الخاص بالفرد. توفر هذه السمات العامة لغة عالمية لتوصيف النمو المهني في مختلف الأدوار والمجالات، بمعزل عن المهارات الخاصة التفصيلية لكل منها.

عادة ما يشهد المهنيون عند ارتقائهم عبر مستويات SFIA تطوراً موازياً للسمات العامة الثلاث كلها. يعكس هذا التطور التمتع بسلطة أكبر لاتخاذ القرار، وتأثير أوسع على المؤسسة وأصحاب المصلحة فيها، وقدرة على التصدي لأعمال أكثر صعوبة ومتعددة الجوانب.

من خلال استخدام هذه السمات العامة، يتيح SFIA للمؤسسات إجراء مقارنات ذات مغزى بين الأدوار المختلفة ورسم مسارات واضحة للتطوير الوظيفي.

ويضمن هذا النهج الحفاظ على ملائمة SFIA وقابليته للتطبيق في مختلف القطاعات، وقدرته على التكيف مع الأدوار الوظيفية المتطورة في بيئة رقمية سريعة التغير.

مهارات العمل / العوامل السلوكية بالأعمال

الروح القيادية	التعاون	اتخاذ القرار	الأمن والخصوصية والأخلاقيات
حل المشكلات	التعلم والتطوير	عقلية التحسين	التخطيط
العقلية الرقمية	الابتكار	التواصل	القدرة على التكيف

ومن المتوقع من العاملين، في كل مستوى من مستويات المسؤولية، إظهار مزيج من مهارات العمل والعوامل السلوكية التي تعزز من درجة تأثيرهم وفعاليتهم.

مع تقدم الأفراد عبر مستويات SFIA، تزداد التوقعات بشأن هذه المهارات ويتسع نطاقها. على سبيل المثال، في المستويات الأدنى، قد تتضمن مهارة التعاون العمل بفعالية ضمن فريق، بينما في المستويات الأعلى، قد يعني ذلك تنسيق التعاون بين إدارات أو حتى مؤسسات متعددة.

من خلال تحديد هذه المسؤوليات في كل مستوى، تقدم SFIA خريطة طريق واضحة للتطور المهني، لضمان تزايد القدرة على العمل بشكل فعال في سياق الأعمال، وعلى تشجيع الابتكار والقيادة لإحداث تغيير بالتوازي مع تزايد المسؤوليات المهنية. ويعترف هذا النهج الشامل بأن النجاح في الأدوار المرتبطة بالتكنولوجيا لا يتطلب الكفاءة التقنية فحسب، بل يتطلب أيضاً القدرة على إدارة بيئات الأعمال المعقدة، وعلى أن تكون مصدر إلهام للآخرين لتحقيق أهداف مشتركة.

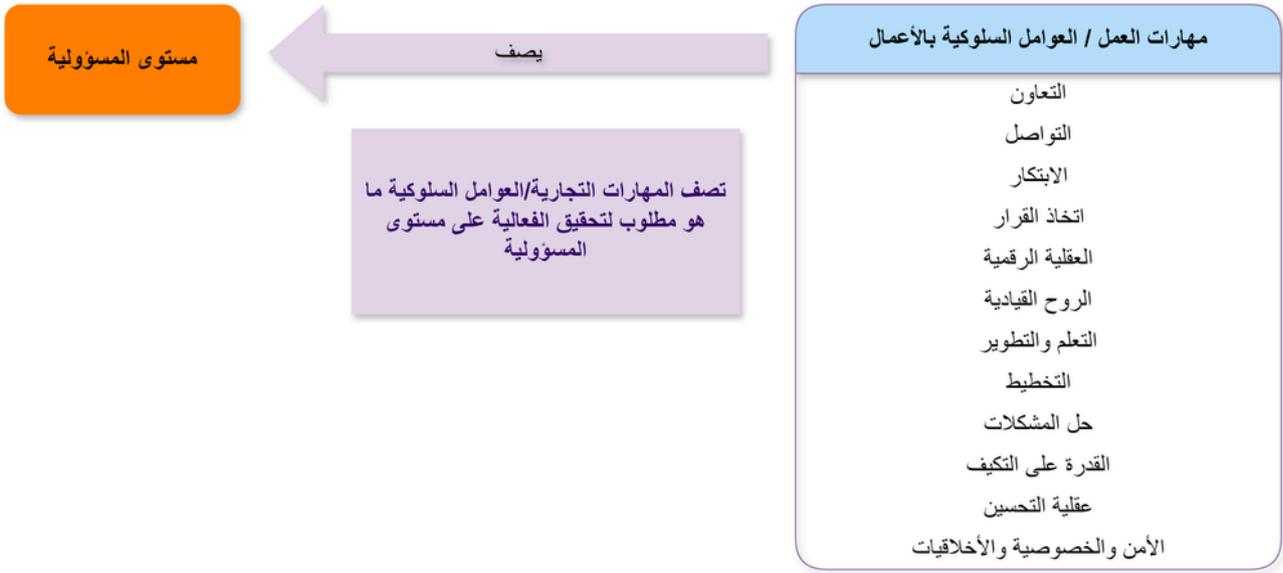
لكل مهارة عمل/عامل سلوكي، يوفر SFIA:

- اسم: اسم مهارة العمل/العامل السلوكي.
- رمز: رمز فريد مكون من 4 أحرف لمهارة العمل/العامل السلوكي.
- وصف موجز: تعريف موجز لمهارة العمل/العامل السلوكي بشكل عام - لفهم نطاق وطبيعة مهارة العمل/العامل السلوكي بسرعة.
- ملاحظات إرشادية: معلومات إضافية لتوضيح النطاق والسياق.
- أوصاف المستويات: أوصاف محددة لكيفية تطبيق العامل الخاص بمهارة العمل/العامل السلوكي في كل مستوى ذي صلة من مستويات المسؤولية.

وصف مختصر لمهارات العمل/العوامل السلوكية

التعاون	العمل بشكل فعال مع الآخرين، وإقتسام الموارد، وتنسيق الجهود لتحقيق الأهداف المشتركة.
التواصل	تبادل المعلومات، والأفكار، والرؤى بشكل واضح لتمكين الفهم المتبادل والتعاون المشترك.
الابتكار	توليد الأفكار المبتكرة وتطبيقها لتعزيز العمليات وحل المشكلات والدفع بالمؤسسة نحو النجاح.
اتخاذ القرار	تطبيق التفكير النقدي لتقييم الخيارات المطروحة، وتقييم المخاطر، واختيار مسار العمل الأمثل.
العقلية الرقمية	تبنى واستخدام الأدوات والتقنيات الرقمية بشكل فعال لتعزيز الأداء والإنتاجية.
الروح القيادية	توجيه الأفراد أو فرق العمل والتأثير عليهم لمواصلة الإجراءات المتخذة مع الأهداف الاستراتيجية المنشودة وتحقيق نتائج إيجابية.
التعلم والتطوير	الاستمرار في اكتساب المعارف والمهارات الجديدة لتعزيز الأداء الشخصي والمؤسسي.
التخطيط	اتباع نهج منهجي في تنظيم المهام، والموارد، والجدول الزمنية لتحقيق الأهداف المحددة.
حل المشكلات	تحليل التحديات، وتطبيق الأساليب المنطقية، والتفكير في حلول فعالة للتغلب على العقبات.
القدرة على التكيف	التكيف مع التغيير، والاستمرارية في ظل مواجهة التحديات التي تواجه الأفراد، وفرق العمل، والمؤسسة.
عقلية التحسين	تحديد الفرص بشكل مستمر لتحسين ممارسات العمل، أو عملياته، أو منتجاته، أو خدماته لتحقيق درجة أكبر من الكفاءة والتأثير.
الأمن والخصوصية والأخلاقيات	ضمان حماية المعلومات الحساسة، والحفاظ على خصوصية البيانات والأفراد، وإظهار السلوك الأخلاقي داخل المؤسسة وخارجها.

ملاحظة: كانت العوامل السلوكية موجودة دائماً في SFIA. لكنها أصبحت أكثر وضوحاً في SFIA 9. ففي الإصدارات السابقة، كانت جزءاً من السمات العامة، وتوصيف مهارات العمل.



دمج الأطر السلوكية مع SFIA

تستخدم العديد من المؤسسات عدداً من السلوكيات الخاصة بها تتفق مع قيمها المؤسسية، وتختلف تلك القيم من مؤسسة لأخرى. يمكن إدراج هذه السلوكيات ضمن السمات العامة والعوامل السلوكية في SFIA، أو استخدام SFIA لاستكمالها بشكل فعال. إذا لم يكن لدى المؤسسة إطار سلوكي خاص بها، فإن العوامل السلوكية التي يحددها SFIA توفر أساساً قيماً يمكن البناء عليه.

يمكن تبني عوامل السلوك في SFIA كما هي واردة، أو استخدامها كأساس لتطوير نموذج سلوكي خاص بالمؤسسة. تسمح هذه المرونة لـ SFIA بالتكامل بسلاسة مع الثقافات والهياكل المؤسسية المتنوعة، من المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى الشركات الكبرى، مما يعزز فائدتها في مختلف القطاعات والمجالات.

المعرفة كإحدى السمات العامة



تشكل سمة المعرفة في SFIA عنصراً أساسياً في الإطار، حيث تحدد مدى اتساع وعمق الفهم المطلوب في كل مستوى من مستويات المسؤولية.

تتمثل المعرفة في SFIA في التطور والانتقال من مرحلة تطبيق المعلومات الأساسية الخاصة بالدور إلى مرحلة الاستفادة من الفهم الاستراتيجي الواسع الذي يشكل الاتجاه المؤسسي والتوجهات بالمجال. ويشمل ذلك:

- تطبيق المعرفة الخاصة بالدور لأداء المهام الروتينية
- دمج المعرفة العامة بكل من المعرفة الخاصة بالدور، والمعرفة الخاصة بالمجال.
- استخدام فهم التقنيات، والأساليب، والعمليات لتحقيق النتائج
- تطبيق الخبرة المتممقة لحل المشاكل المعقدة
- الاستفادة من المعرفة الواسعة في توجيه القرارات الاستراتيجية

صياغة ممارسات إدارة المعرفة المؤسسية.

يتطور تطبيق المعرفة الفعّال من خلال الخبرة العملية، والتعليم الرسمي، والتدريب المهني، والتعلم المستمر، والتوجيه. ويشمل ذلك القدرة على تطبيق ما تم فهمه في سيناريوهات فعلية، والتكيف مع التحديات الناشئة، وخلق قيمة للمؤسسة.

مع تطور العاملين، يتطور تطبيقهم للمعرفة من مجرد أداء للمهام الأساسية الخاصة بالدور إلى اضطلاع بالقيادة المؤسسية الاستراتيجية. ويشمل هذا التطور دعم أنشطة فريق العمل، وتطبيق الممارسات في ضوء سياقات العمل، ودمج المعرفة لإنجاز المهام المعقدة، وتقديم المشورة الموثوقة، والتمكين من اتخاذ القرارات في مختلف المجالات. وفي المستويات الأعلى، يطبق العاملون المعارف الاستراتيجية الواسعة المتصلة بالعمل لتشكيل استراتيجية مؤسسية، وتوقع التوجهات بالمجال.

مثال

يوجد شرح تفصيلي لكل مستوى من مستويات المسؤولية في مستويات المسؤولية قسم. نقدم مستوى SFIA الأول هنا كمثال.

يتبع التعليمات ويعمل تحت إشراف دقيق. يتلقى تعليمات وإرشادات محددة، ويراجع عمله عن كثب.	الاستقلالية	المستوى 1
يعمل في الغالب على مهامه الخاصة ويتفاعل مع فريقه المباشر فقط. يطور فهمًا لكيفية دعم عمله للآخرين.	التأثير	
يؤدي الأنشطة الروتينية في بيئة منظمة.	التعقيد	
اتخاذ القرار لا يستخدم تقديره الشخصي كثيرًا في الرد على الاستفسارات. ينتظر منه طلب التوجيه في المواقف غير المتوقعة. التخطيط يؤكد على اتخاذ الخطوات المطلوبة لإنجاز المهام الفردية. التعاون يعمل في الغالب على مهامه الخاصة ويتفاعل مع فريقه المباشر فقط. يطور فهمًا لكيفية دعم عمله للآخرين. حل المشكلات يعمل على فهم المشكلة ويطلب المساعدة في حل المشاكل غير المتوقعة. إلخ.	مهارات العمل / العوامل السلوكية بالأعمال	
يطبق المعرفة الأساسية لأداء المهام الروتينية والمحددة جيدًا والمتوقعة المتعلقة بدور محدد.	المعرفة	

المهارات المهنية

تمثل المهارات المهنية التي تقدمها SFIA مجموعة شاملة من الكفاءات المحددة التي تغطي نطاق وعمق القدرات في البيئات الرقمية والتكنولوجية والتجارية الحالية. وتتضمن السمات الرئيسية ما يلي:

• هيكل مرن للمستويات: يتم تعريف كل مهارة في مستويات المسؤولية ذات الصلة، بما يعكس الممارسات الفعلية. لا يتم تعريف جميع المهارات في المستويات السبعة كلها، بما يتماشى مع الاحتياجات الفعلية في مكان العمل.

• التركيز على الجوانب المهنية: يؤكد SFIA على التطبيق المهني للمهارات بدلاً من التقنيات المحددة، ما يضمن إمكانية تطبيق أوسع.

• القدرة على التكيف مع مختلف المجالات: يسمح هيكل الإطار بالمرونة، ما يجعله مناسباً لمختلف القطاعات وقابلاً للتكيف مع البيئات التكنولوجية وبيئات العمل المتطورة.

يوفر هذا النهج إطاراً قوياً متسقاً مع المجال لإدارة المهارات، ودعم الأنشطة مثل التصميم المؤسسي، وتخطيط القوى العاملة، والتوظيف، والتعلم والتطوير، والتقدم الوظيفي، وإدارة الأداء في الأدوار التي تشكل العالم الرقمي، وتكامله مع الأعمال والمجتمع.

مستويات المسؤولية							المهارات المهنية
7	6	5	4	3	2	1	
	6	5	4	3	2		البرمجة وتطوير البرمجيات
7	6	5					إدارة المحفظة
	6	5	4	3	2		مؤشرات المخاطر
		5	4	3	2	1	عمليات البنية التحتية
	6	5	4				تخطيط القوة العاملة
7	6	5	4	3	2		إدارة المؤندين
							الخ

بالنسبة لكل مهارة، توفر SFIA:

- اسم المهارة: اسم المهارة
- رمز المهارة: رمز فريد مكون من 4 أحرف للمهارة
- وصف مختصر للمهارة: تعريف مختصر للمهارة بشكل عام - لفهم نطاق وطبيعة المهارة بسرعة
- ملاحظات إرشادية: معلومات إضافية لتوضيح النطاق والسياق.
- أوصاف المستويات: أوصاف محددة لكيفية تطبيق المهارة في كل مستوى ذي صلة من مستويات المسؤولية.
- تتماشى المهارات باستمرار مع مستويات المسؤولية السبعة، ما يضمن أن التوقعات لكل مهارة تتطابق مع السمات العامة للمستوى المناظر.

دمج المهارات المهنية والسمات العامة

في SFIA، يمكن استخدام المهارات والسمات العامة لغرضين رئيسيين: تحديد المهارات والمستوى اللازمين لتولي الأدوار / الوظائف، وتقييم الأشخاص الذين يؤديون هذه الأدوار. هذان الجانبان متكاملان، بما يضمن الوضوح فيما يتعلق بما هو متوقع من الدور، والاتساق في تقييم المساهمة والأداء الفردي.

يتم دمج SFIA المهارات المهنية والسمات العامة لتقديم إطار شامل لتحديد التوقعات المنتظرة من الدور، وتقييم الأفراد. لا يضمن هذا التكامل امتلاك العاملين للخبرة اللازمة فحسب، وإنما أيضاً تمتعهم بالسلوكيات والخصائص اللازمة للأداء الفعال في كل مستوى من مستويات المسؤولية.

تعمل المهارات المهنية والسمات العامة معاً لتحديد الكفاءة الشاملة:

- تشير السمات العامة للاستقلالية والتأثير والتعقيد إلى مستوى المسؤولية
- تفصل سمة المعرفة العامة ما تحتاج إلى معرفته للوفاء بالاشتراطات الخاصة بمستوى مسؤوليتك.
- تفصل مهارات العمل/العوامل السلوكية المطلوبة لتحقيق الفعالية في مستوى المسؤولية المحدد
- يتميز هذا المزيج من المهارات والسمات للمؤسسات بتقييم الأفراد بشكل شامل، ما يضمن أن الكفاءات المهنية والسلوكية تتوافق مع احتياجات المؤسسة.

تحديد ما هو متوقع من دور ما وتقييم الأشخاص وتطويرهم

يمكن النظر في المهارات المهنية والسمات العامة بما في ذلك مهارات العمل/العوامل السلوكية بمعزل عن سواها. وهذا يسمح باتباع نهج مرّن لتحديد ما هو منتظر من الأدوار والمهارات مع توفير إطار لتقييم وتطوير الأشخاص الذين يؤديون هذه الأدوار.

الكفاءة المشتركة

من أجل الأداء الفعال على مستوى معين، يجب على الأفراد إظهار المهارات المهنية والسمات العامة المقابلة المطلوبة لهذا المستوى.

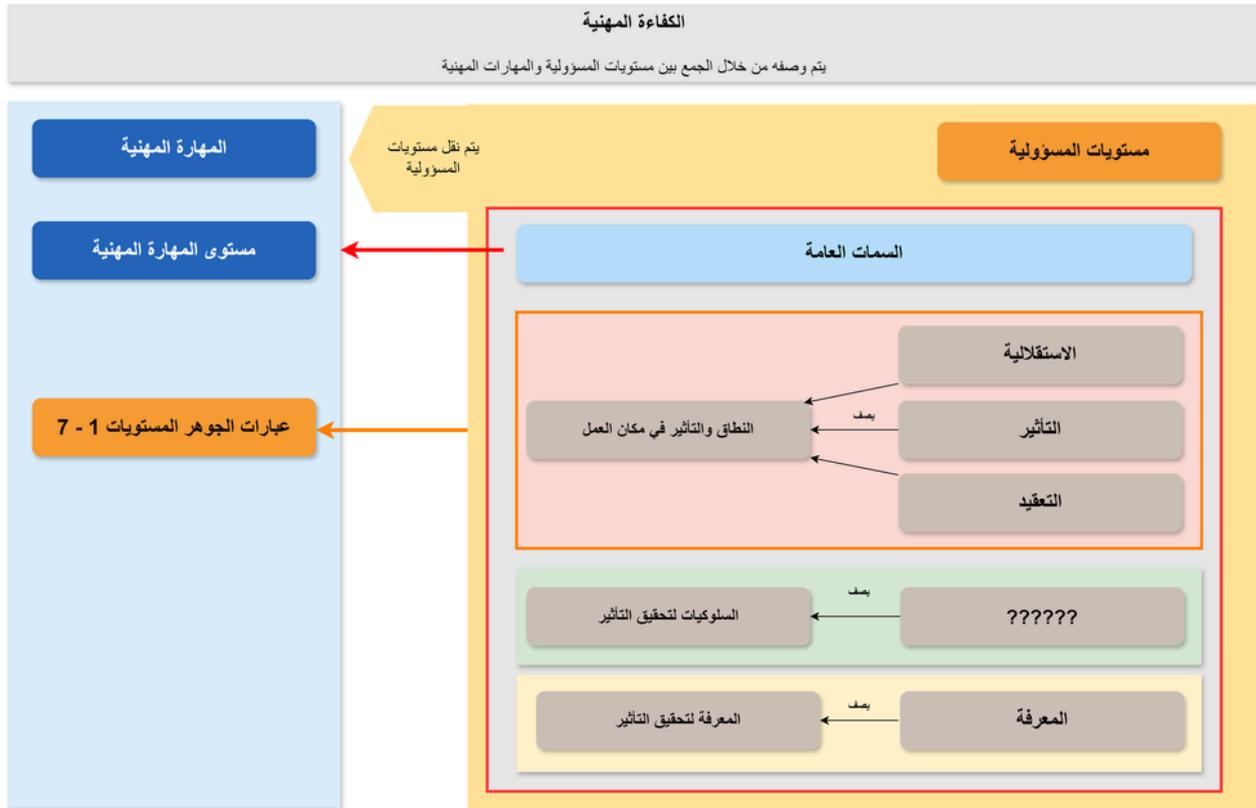
مثال

إذا كان من المتوقع أن يقوم فرد ما بأداء مهارة في المستوى الرابع، فيجب عليه أيضاً إظهار المستوى المناظر من الاستقلالية والتأثير والتعقيد المحدد للمستوى الرابع.

- إن المستويات المنخفضة من الاستقلالية، أو التأثير، أو التعقيد قد تعيق الأداء الفعال في المستوى الأعلى، حتى مع وجود المهارات والمعرفة المهنية الكافية الخاصة بالدور.
- ملاحظة: تغطي مهارات الأعمال/العوامل السلوكية مجموعة من السمات، وقد لا يلزم إظهارها جميعاً بنفس المستوى.
- لا يضمن هذا التكامل قدرة العاملين على العمل باحترافية فحسب، وإنما أيضاً تمتعهم بالسلوكيات والصفات اللازمة لأداء أدوارهم بشكل فعال.

معاً، تقوم المهارات المهنية والسمات العامة بتحديد الكفاءة الشاملة

- يوضح هذا الرسم البياني كيف تشارك مستويات المسؤولية في SFIA - والتي يتم تحديدها من خلال الاستقلالية والتعقيد والتأثير - إلى جانب المهارات المهنية في توصيف الكفاءة المهنية.
- ويؤكد على التفاعل بين السمات العامة، والتأثير في مكان العمل، ومهارات العمل، والعوامل السلوكية، والمعرفة لتشكيل دور الفرد ومدى فعاليته.



مثال توضيحي

- يجمع نهج SFIA بين المهارات المهنية والسمات العامة عبر المستويات السبعة لتوفير إطار شامل للكفاءة. مما يمكن المؤسسات والأفراد من القيام بما يلي:
- تقييم المهارات والسلوكيات: يقيم كلاً من المهارات والسمات السلوكية بدقة.
- تحديد احتياجات التطوير: يتعرف على الفجوات بين القدرات الحالية، والمتطلبات اللازمة لبلوغ مستويات المسؤولية الأعلى.
- قد يركز التطوير على المهارات المهنية و/أو مهارات/سلوكيات العمل.
- التعريف بالتوقعات المنتظرة: يستخدم لغة مشتركة لتحديد الأدوار، والمسؤوليات، ومسارات التقدم الوظيفي. ويقوم بالتعريف بالمهارات المهنية، ومهارات العمل، والسلوكيات المنتظرة باستخدام نفس الإطار.
- يوضح هذا الرسم التخطيطي هذا التكامل في مهارة واحدة من مهارات SFIA (التحليل الجنائي الرقمي) في المستوى الرابع.

الطب الشرعي الرقمي
المديرية العامة للأمن العام

استعادة المواد الموجودة في الأجهزة الرقمية والتحقق فيها

قد تشمل الأنشطة، على سبيل المثال لا الحصر: - جمع المواد ومعالجتها وحفظها وتحليلها - تقديم الأدلة الجنائية بناء على مجموع النتائج - الحفاظ على سلسلة الحراسة للأدلة الرقمية - استخدام أدوات وتقنيات الطب الشرعي المتخصصة - توليق النتائج في تقارير قابلة للدفاع عنها قانوناً

اسم المهارة:

رمز المهارة:

وصف المهارة

ملاحظات إرشادية

المهارة في أحد المستويات

تعريف المستوى العام

4 المستوى DGFS

تصميم وتنفيذ التحقيقات الجنائية الرقمية المعقدة على الأجهزة -
تحديد متطلبات الموارد والأدوات اللازمة لإجراء التحقيقات -
معالجة الأدلة وتحليلها بما يتماشى مع السياسة والمعايير والمبادئ التوجيهية
دعم إنتاج نتائج وتقارير الأدلة الجنائية -

...يعمل تحت التوجيه العام ضمن إطار واضح من المساهمة	الاستقلالية	المستوى 4
... يؤثر على المشاريع وأهداف الفريق. لديه مستوى تكيفي	التأثير	
يتضمن العمل مجموعة واسعة من المهام التقنية أو المهنية المعقدة ...	التعقد	
<p>التخاذ القرار</p> <p>استخدام الحكم والتقدير الكبير في تحديد القضايا والمهام المعقدة - المتعلقة بالمشاريع وأهداف الفريق والاستجابة لها التصعيد عند تأثر النطاق -</p> <p>التخطيط</p> <p>التخطيط والجدول الزمنية ومراقبة العمل لتحقيق الأهداف - ... والمهام الشخصية وإلزام الجماعة المحددة، وإظهار التحليل</p>	مهارات العمل / العوامل السلوكية بالأعمال	
يطبق المعرفة في مجالات مختلفة في مجاله، ودمج هذه المعرفة مع ...	المعرفة	

مستويات المسؤولية في SFIA

تشكل السمات العامة التي تميز مستويات المسؤولية والمحاسبة السبعة لإطار المهارات الرقمية «سفيا» البنية الأساسية لإطار «سفيا»، وتضمن هذه السمات صياغة التعريفات الخاصة بالمهارات الاحترافية بصورة تؤدي للتمايز الواضح بين مستوياتها المختلفة وموائمتها لمستويات المسؤوليات.

قوة مستويات المسؤولية

بالإضافة إلى توفير البنية الأساسية لإطار «سفيا»، فإن مستويات المسؤولية السبعة تشكل أساساً لتخطيط المسارات الوظيفية المهنية وهيكل الشركات وغيرها من الأطر. نظراً لطبيعتها، تصلح السمات العامة كأساس تركز عليه القدرات الأساسية، وعمليات التخطيط والمراحل المختلفة داخل المسار الوظيفي.

يمكن للمؤسسة التي تمتلك بالفعل مجموعة من القدرات أو القيم الأساسية أن تستخدمها جنباً إلى جنب مع المهارات المهنية في إطار «سفيا» وتستفيد من الشكل التنظيمي الذي تقدمه مستوياتها وبالاعتراف الدولي الذي يمنحها لها أحد المعايير العالمية المشتركة.

حين ترغب مؤسسة أو جمعية مهنية أو رابطة تجارية، على سبيل المثال، في إدراج هيكلها القائم في إطار «سفيا»، يمكنها أن تفعل ذلك باستخدام مستويات المسؤولية ذات السمات العامة كأساس لمثل هذا التخطيط.

التطبيق العالمي

نشأ «سفيا» في الأساس كإطار لمجتمع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ثم تطور ليصبح إطاراً يحدد المهارات والقدرات اللازمة للعاملين في مجال الأعمال والتكنولوجيا الذين يقومون بتصميم وتطبيق وإدارة وحماية البيانات والتكنولوجيا التي تغذي العالم الرقمي.

يستخدم «سفيا» في نطاق واسع من وظائف الأعمال والوظائف المهنية، فقد تم دمج الكثير من الأدوار في مجال الصناعة مما يستلزم الإلمام بمزيج من المهارات الفنية وغير الفنية و «سفيا» هو النهج الأمثل في هذا الصدد.

تعني قابلية «سفيا» للتطبيق العام أنه من الممكن تطبيقه بسرعة وأيضاً امتداده ليتجاوز المهن الرقمية ويصل إلى أي مجال فني أو غير فني، إذ توصل قاعدة المستخدمين إيجاد مجالات جديدة لاستخدام «سفيا» مما يعد دليلاً لا تخطنه العين على ما يتميز به «سفيا» من نفع وتكامل وتصميم مرن.

يمكن «سفيا» من التكامل بين مختلف الأعمال المهنية باستخدام مستويات المسؤولية كأساس له، سواء كان هذا التكامل بين إطار وآخر أو بين بنية مؤسسية وإطار «سفيا»، مما يوفر نموذج مرجعي عالمي مشترك للتكامل.

المهارات المهنية في SFIA

تضم «سفيا» المهارات والقدرات الأساسية اللازمة للمحترفين الذين يصممون ويطورون ويطبّقون ويديرون ويحمون البيانات والتكنولوجيا التي تغذي العالم الرقمي.

تُعرّف المهارات المهنية في SFIA بأنها متوائمة مع التعريفات الخاصة بمستويات المسؤولية، حيث يشمل إطار SFIA الكثير من المهارات التي تغطي طائفة واسعة من الأنشطة يحتاج إليها المهنيون.

التنقل عبر مهارات SFIA

يوصل SFIA تصنيف المهارات في فئات وفئات فرعية، ليس لها تعريفات خاصة بها وإنما هي مجرد أداة مساعدة للتصفح. كما يُستخدم الترميز اللوني أيضاً لتمييز كل فئة عن غيرها من الفئات.

• لا تعتبر هذه الفئات والفئات الفرعية مناظرة للوظائف أو الأدوار أو الفرق المؤسسية أو مجالات المسؤولية الشخصية.
• فمن الشائع عند وضع توصيف وظيفي لوظيفة ما، على سبيل المثال، أن يشتمل على مهارات مأخوذة من فئات وفئات فرعية متعددة.

• يهدف التصنيف إلى مساعدة الأشخاص الذين يقومون بدمج مهارات SFIA في ملفات تعريف الأدوار أو التوصيفات الوظيفية، أو ينشؤون إطار الكفاءة الخاص بإحدى المؤسسات.

يرى الكثير من المستخدمين أن هذه الفئات مفيدة، ولكن SFIA مورد مرّن وبالتالي يمكن تصنيف وترشيح المهارات الخاصة بإطار SFIA بسهولة وفق أساليب عرض بديلة لدعم مجالات وبيئات وأطر عمل بعينها.

أساليب العرض المُركزة لإطار SFIA

تقدم أساليب عرض إطار SFIA قائمة للبدء السريع لمهارات SFIA الأكثر اتصالاً بمجموعة مختارة من التخصصات المهنية ومجالات الصناعة والأطر التكميلية.

إلى جانب أسلوب عرض إطار SFIA الكامل الذي يتم تنظيم المهارات فيه في فئات عامة وفئات فرعية، توجد عدة أساليب أخرى للعرض. تنظم هذه الأساليب المهارات بشكل أكثر ملائمة لبيئات معينة وتقدم معلومات إضافية حول استخدام SFIA في تلك البيئات. تتضمن أساليب عرض SFIA المتاحة حالياً:

• التحول الرقمي

• أمن المعلومات والأمن السيبراني

• البيانات الكبيرة وعلوم البيانات

• DevOps

• Agile

• هندسة البرمجيات

• تكنولوجيا معلومات المشروع

يقوم مستخدمو SFIA العاملون في هذه المجالات بتحديث أساليب العرض هذه، وهناك أساليب عرض أخرى قيد التطوير يبتكرها المستخدمون في أحد المجالات المعنية وتُضاف إلى موقع SFIA الإلكتروني عند توفرها.

هيكل المهارات

رغم احتوائه على أكثر من 120 مهارة، فإن إطار SFIA إطار سهل الاستخدام، وترجع هذه السهولة إلى الاستخدام المستمر لبنية دقيقة، فما إن تتعرف على هذه البنية، ستتمكن من تصفح كل المهارات بسهولة ويسر.

يتم تقديم كل مهارة من مهارات SFIA بشكل متسق مع وصف موجز للمهارة ملحق به ملاحظات إرشادية لتوضيح كيفية تطبيق هذه المهارة. ثم يتبع هذا وصف مفصّل بشكل أكبر لبيان معنى ممارسة المهارة في كل مستوى من مستويات المسؤولية ذات الصلة.

هيكل المهارات المهنية في SFIA

مهارات SFIA موضوعة بالتفاصيل المرجعية التالية:

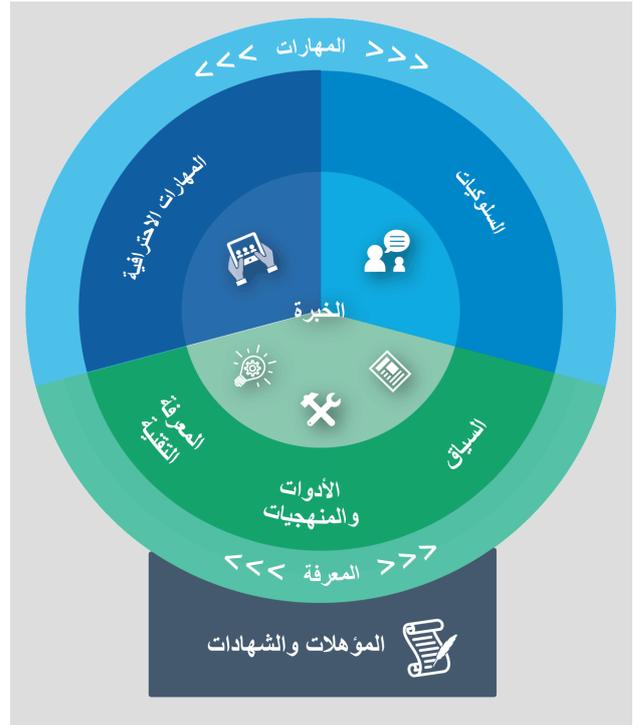
اسم المهارة:	الاسم المستخدم للأغراض المرجعية العادية.
رمز المهارة:	رمز فريد يستخدم كمرجع مختصر للمهارة.
وصف المهارة:	تعريف موجز لهذه المهارة، دون الإشارة إلى المستويات التي تتم ممارستها فيها
ملاحظات إرشادية:	وصف أوسع وأمثلة لتوضيح كيفية تطبيق المهارة إلى جانب السياق اللازم لتفسير الوصف الخاص بالمستويات. الأمثلة هنا وصفية وليست تقريرية.
وصف المستوى:	تعريفات المهارة لكل مستوى من المستويات التي تتم ممارستها فيه، وتيسر صياغتها استخدامها ككفاءات مهنية.

مثال على هيكل المهارة - قسم "التحليل الجنائي الرقمي"

اسم المهارة:	التحليل الجنائي الرقمي
رمز المهارة:	DGFS
وصف المهارة:	استعادة وفحص المواد الموجودة في الأجهزة الرقمية.
ملاحظات إرشادية:	قد تتضمن الأنشطة- على سبيل المثال لا الحصر: - جمع ومعالجة وحفظ وتحليل المواد - تقديم الأدلة الجنائية المبنية على جميع ما تم التوصل إليه من نتائج يتضمن نطاق التحليل الجنائي الرقمي العثور على أدلة على أجهزة الحاسب الآلي وأي جهاز يمكنه تخزين البيانات الرقمية. قد تُستخدم هذه الأدلة لدعم التحريات الخاصة بتدابير الحد من الثغرات الأمنية والتحريات الخاصة بالاحتيال والتحريات الجنائية والمتعلقة بالاستخبارات المضادة أو إنفاذ القانون.
وصف المستوى:	المستوى السادس: يصوغ وينفذ نهج المؤسسة تجاه التحليل الجنائي الرقمي، إذ يضع السياسات والمعايير والمبادئ التوجيهية لكيفية إجراء المؤسسة التحقيقات الجنائية الرقمية. كما يقوم بقيادة وإدارة التحقيقات الجنائية الرقمية المعقدة شديدة الخطورة أو الكبرى أو واسعة النطاق ويقوم بإشراك متخصصين إضافيين إذا ما دعت الحاجة، وبأذن بإصدار تقارير التحليل الجنائي الرسمية. المستوى الخامس: يُجري التحريات لجمع وتحليل وتقديم النتائج بشكل صحيح، بما في ذلك الأدلة الرقمية، لكل من جمهور الأعمال والجمهور القانوني. كما يربط بين النتائج والتوصيات ويقدم نتائج التحليل الجنائي لأصحاب المصلحة. إلى جانب ذلك، فإنه يخطط ويدير أنشطة التحليل الجنائي الرقمي داخل المؤسسة ويقدم المشورة كخبير بشأن التحليل الجنائي الرقمي. كما أنه يساهم في تطوير سياسات ومعايير التحليل الجنائي الرقمي والخطوط التوجيهية الخاصة به، ويقم أدوات والبيانات التحليل الجنائي الرقمي ويختار من بينها. المستوى الرابع: يصمم ويجري تحريات التحليل الجنائي الرقمي المعقدة على الأجهزة ويحدد الاحتياجات المطلوبة من الموارد والأدوات لإجراء التحريات، كما يعالج ويحلل الأدلة بما يتواءم مع السياسات والمعايير والخطوط التوجيهية ويدعم إصدار نتائج وتقارير خاصة بالتحليل الجنائي. المستوى الثالث: يدعم تحريات التحليل الجنائي الرقمي عبر تطبيق الأدوات والآليات المعيارية لفحص الأجهزة، كما يستعيد البيانات النالفة أو الممسوحة أو الخفية من الأجهزة ويحافظ على نزاهة السجلات ويجمع المعلومات والأدلة بأسلوب قانوني مقبول.

سياق SFIA

يعتمد SFIA على مجال الصناعة أو الأعمال ويقوم في جوهره على الخبرة، ويتم اكتساب البراعة في استخدام المهارات والكفاءة المهنية عند مستوى معين نتيجة لممارسة تلك المهارة بهذا المستوى بصورة عملية. وبالتالي، فإن سياق SFIA هو بيئة العالم الحقيقي التي تعمل فيها إحدى الصناعات أو الشركات.



يشمل أي توصيف للقدرة المهنية، سواءً كجزء من التوصيف الوظيفي أو تقييم الفرد، عدداً من الجوانب المختلفة، ويوضح المخطط السياق الخاص بالجوانب المختلفة الذي يسهم في تعزيز هذه القدرة.

الخبرة

تقع الخبرة موقع القلب من «سفيا»: إذ إن مناط امتلاك الفرد لمهارة ما أو كفاءة ما في مستوى معين هو إظهاره لهذه المهارة أو الكفاءة في هذا المستوى في موقف واقعي بالإضافة إلى السمات العامة الملائمة. تظهر الخبرة القدرة على تطبيق المعرفة وتحقيق النتائج في بيئة عملية. يرتبط وصف المهارات في SFIA على مستويات مختلفة بالخبرة التي أظهرها الأفراد على هذا المستوى. إن اكتساب الخبرة لا يتخذ مساراً خطياً، بل تُكتسب الخبرات عبر تطبيق المعارف والمهارات في موقع العمل وبينما يطور الأشخاص خبراتهم على هذا النحو، يقومون أيضاً ببناء معارفهم وخبراتهم وتطوير سلوكياتهم.

المهارات المهنية

يحدد SFIA ويعرّف المهارات المهنية المتوائمة مع مستويات المسؤولية، وهذه هي المكونات الأكثر بروزاً في إطار «سفيا» وتقدم المعلومات اللازمة لتحديد وتقييم وتسبب وتطوير المهارات المهنية.

السلوكيات

تُعد السلوكيات مكوناً أساسياً للقدرة وتشكل جزءاً من إطار «سفيا» الكلي.

قد يُطلق عليها عدة أسماء متنوعة مثل القدرات السلوكية أو المهارات الاجتماعية أو المهارات المؤهلة للتوظيف أو المهارات الشخصية.

يستخدم إطار «سفيا» مصطلح عوامل سلوكية.

تتوزع العوامل السلوكية في إطار «سفيا» على السمات العامة التي تميز مستويات المسؤولية في «سفيا».

صُمم «سفيا» ليتسم بالمرونة، مما يسمح للمؤسسات باستخدام العوامل السلوكية وفقاً للسياق الذي سُنستخدم فيه في موقع العمل تكون السلوكيات في العادة محكومة إلى حد كبير بالسياق المحيط والثقافة السائدة.

تحدد الكثير من المؤسسات مجموعة السلوكيات المحددة الخاصة بها التي تستخدم داخلها.

عادة ما تكون متوائمة مع قيم المؤسسة وتختلف اختلافاً كبيراً من مؤسسة لأخرى.

في هذه الحالة، يمكن إدراجها مع السمات العامة والعوامل السلوكية في «سفيا» أو استخدام «سفيا» لاستكمالها بشكل فعال.

عندما لا تملك المؤسسة إطاراً سلوكياً خاصاً بها، بوسع العوامل السلوكية في «سفيا» تقديم إسهاماً هاماً في تلبية هذا الاحتياج، إذ يمكن استخدام العوامل السلوكية في «سفيا» حسب التعريف الوارد لها أو كأساس للنموذج السلوكي لإحدى المؤسسات.

يوجد شرح تفصيلي للعوامل السلوكية في «سفيا» في وثيقة متصلة: **مسرد العوامل السلوكية الواردة في مستويات المسؤولية السبعة.**

المعرفة

تعد المعرفة أحد المكونات الهامة للكفاءة، ويشدد تصميم «سفيا» على أن المعرفة ضرورية لإظهار أية مهارة بشكل فعال، إذ إن القيام بأي دور بكفاءة وفعالية يحتاج من الفرد إلى امتلاك مزيج من المعارف العامة والمتخصصة والمعارف الخاصة بمجال بعينه.

تمثل المعارف العامة ما يُتوقع من المرء بحكم المنطق أن يعرفه قبل الاحتياج إلى اكتساب أي معرفة متخصصة في مجال أو حقل تخصصي معين.

المعرفة بمجال معين تتصل بمجال الصناعة أو الأعمال الذي تعمل به المؤسسة.

المعارف المتخصصة هي معارف محددة ومفصلة خاصة بحقل تخصصي أو دور معين.

وتعد التقنيات والنهج والتشريعات والخدمات والعمليات وخصائص المجال أمثلة على المواضيع التي يحتاج فيها المهنيون العاملون في مجال الصناعة إلى المعرفة.

ويمكن الحصول على المعرفة بطرق مختلفة مثل الدورات التدريبية الرسمية، والتدريب أثناء العمل، والأبحاث على الإنترنت، وإقامة شبكة من العلاقات، والمؤتمرات، أو ببساطة من خلال العمل مع الممارسين ذوي الخبرة والاستفادة من توجيهاتهم.

وقد يتم الإقرار بالمعرفة بموجب مؤهلات أو شهادات رسمية، وقد تم إدراج عدد متزايد من الدورات الجامعية والتدريبية والفعاليات وغيرها من آليات اكتساب المعرفة، في إطار «سفيا» لضمان موائمتها للمهارات المهنية المطلوبة، كما أن هذا النهج يعزز إمكانية توظيف الطلاب الحاصلين على هذه المؤهلات.

لا يحدد «سفيا» المعارف المحددة اللازمة لممارسة مهارة معينة لأن المعارف تتغير بوتيرة سريعة وتعتمد اعتماداً كبيراً على السياق. لذلك، فإن نهج «سفيا» يشير بوضوح إلى أن المعارف تُكتسب عبر بيانات المعرفة الواردة في السمات العامة مما يمكن المستخدمين من تحديد نوع المعارف اللازمة للبيئة التي سيتم تطبيق المهارات داخلها.

بدون تحديد للمعارف الواجب اكتسابها، يرتبط «سفيا» بحوالي 50 مجموعة من مجموعات المعارف باعتبارها مورداً مفيداً لمن يبحثون عن مصادر للمعارف العامة والمتخصصة.

المؤهلات والشهادات

تعد المؤهلات والشهادات جزءاً مهماً من الصناعة، و SFIA يدرك قيمة المؤهلات والشهادات ويوفر سياقاً لوضعها ضمن المهارات التي تحتاجها الصناعة والأعمال، فالمؤهلات والشهادات تُظهر أن الفرد قد اجتاز بنجاح بعض الاختبارات أو عمليات التقييم التي يتطلب عدد كبير منها إظهار معرفة بالمناهج أو قدرة على استدعاء معرفة علمية خاصة بموضوع معين، ولكن بعضها يختبر الفهم ويؤكد على تطبيق المهارات.

والتخطيط الأولي للمؤهلات على أساس SFIA يعرف المتقدمين المحتملين بمدى جدوى وملاءمة المؤهلات.

ويمكن مطابقة أهداف التعلم مع مستهدفات التطوير المهني المستمر (CPD) التي تصاغ بأسلوب SFIA.

وعلى هذا الأساس يمكن القول إن استخدام SFIA من قبل صاحب العمل، لتحديد ما إذا كان الفرد يفي بالمستوى المطلوب، ينمو ويرتبط على نحو متزايد بإظهار الخبرة عملياً.

استخدام «إطار المهارات الرقمية» والترخيص الخاصة به

هام: يجب الحصول على ترخيص لاستخدام «إطار المهارات الرقمية» SFIA

تقوم مؤسسة SFIA (SFIA) بتحديث إطار المهارات الرقمية وتوزيعه من خلال نظام للتريخيص، وتقدم المؤسسة الإطار مجاناً لأغراض التطوير المهني الشخصي وغالبية أشكال الاستخدام الداخلي في إدارة الموظفين، وقد يتطلب غير ذلك من أشكال الاستخدام نوعاً مختلفاً من التراخيص التي قد تحتل رسوماً زهيدة.

وتُحظر الاستخدامات التالية ما لم يتم الحصول على ترخيص خاص تفرض المؤسسة رسوماً عليه:

- استخدام SFIA لدعم المبيعات الخاصة بمنتجات أو خدمات أو التسويق لها
- استخدام «سفيا» في الشهادات أو أوراق الاعتماد الخارجية
- استخدام SFIA للترويج لشركة أو مؤسسة، بما في ذلك على بطاقات الأسعار، وإعادة توزيع هذه المواد في شكل إلكتروني أو مطبوع على أي مؤسسة أخرى (حتى لو كانت تابعة)؛
- استخدام SFIA في منظمة أو مؤسسة كبيرة واسعة الانتشار
- ترجمة SFIA إلى لغة أخرى أو لغة مختلفة وتوزيع النسخة المترجمة

يتوفر ترخيص منفصل لاستخدام «سفيا» على نطاق واسع، ويكون هذا جذاباً على وجه الخصوص حين ترغب إحدى الدول في استخدام نموذج «سفيا» العالمي المرجعي المشترك كأساس لمبادراتها واسعة النطاق لبناء القدرات والمهارات:

• رخصة سارية في القطاع العام كله

• رخصة سارية في البلاد كلها

لا تسعى مؤسسة SFIA - بوصفها مؤسسة غير هادفة للربح - إلى تحقيق مكاسب تجارية تتجاوز احتياجاتها التشغيلية، حيث يتم استخدام جميع الإيرادات المستلمة لتطوير وتحديث وإتاحة SFIA ودعم تبني المؤسسات والمنظمات والأفراد حول العالم من خلال المنظومة العالمية. وحيث إن شروط الترخيص الخاصة بنا تعكس القيمة الفعلية لمليكتنا الفكرية، لذا نسعى إلى حمايتها من خلال تحصيل رسوم زهيدة للغاية من أولئك الذين يستفيدون تجارياً من استخدامها، فالمؤسسة لا تحقق إيرادات كبيرة، ولديها قدرة تشغيلية متواضعة للغاية تقوم على دعم المستخدمين والمدربين والمستشارين والشركاء حول العالم.

تقوم على الحوكمة في مؤسسة «سفيا» مؤسسات أو هيئات مهنية معتمدة ويمكن الحصول على جميع المعلومات من موقع

«سفيا» الإلكتروني - www.sfia-online.org

الملكية الفكرية وحقوق الطبع

حقوق الملكية الفكرية لإطار «سفيا» محفوظة لمؤسسة «سفيا».

العلامة التجارية SFIA محمية في أكثر من 35 دولة حول العالم.

محظور نسخ هذه المواد ما لم يكن هناك إذن كتابي أو ترخيص ساري صادر عن مؤسسة SFIA - التفاصيل موجودة على الموقع الإلكتروني الخاص بمؤسسة SFIA.

«مؤسسة سفيا المحدودة» شركة خاصة محدودة بالضمان مسجلة في إنكلترا برقم 04770377.

(The Scalpel, 18th Floor, 52 Lime Street, London EC3M 7AF, UK)