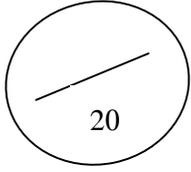


الاسم واللقب:.....

رقم الفوج:.....

العلامة



امتحان السداسي الخامس في مقياس تسيير المسارات المهنية

1. التعريف بالمصطلحات

- المسار المهني: هو التتابع الفعلي للوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته المهنية/ التتابع في الخبرات العملية للفرد عبر الزمن/ سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الفرد. (01ن)

- المسار التدريبي: مجموع الدورات التدريبية التي يخضع لها الفرد خلال حياته المهنية، والتي تندمج مع متطلبات المسار المهني والوظائف الواقعة عليه. (01ن)

- الجمود الوظيفي: وجود عدد كبير من المرشحين لمراكز وظيفية تفوق عدد المراكز المتاحة للترقية، حيث يصبح عدد كبير من الأفراد راسبين وظيفيا. (01ن)

- فترة الركود: هي الفترة التي يقضها الفرد في آخر وظيفة واقع على مساره المهني لحين إحالته على التقاعد. (01ن)

- بناء المهارات: تعلم مهارات جديدة تساعد الفرد على أداء مهامه الحالية وتقديم اختيارات أكثر للمستقبل، وتمكنه من تطوير مهاراته والقدرة على مواجهة التحديات. (01ن)

2. أنماط الشخصية المهنية في عالم الأعمال

بيئة الأعمال	نمط الشخصية
يفضل البيئة المادية والعمل خارجا مع النبات والحيوان، مثل البناء الميكانيكي والمزارع. (0.5ن)	الشخصية الواقعية (0.5ن)
يفضل البيئة القائمة على الاستقلالية في العمل وتوفر فرص للتحدي، كالباحث الكيميائي والجيولوجي. (0.5ن)	شخصية المستقصي (0.5ن)
يفضل العمل في البيئة الاجتماعية ويستمتع بالعمل ضمن الجماعة ومساعدة وتدريب الآخرين وحل مشكلاتهم، يركز على العلاقات الإنسانية، مثل الممرض والمعلم. (0.5ن)	الشخصية الاجتماعية (0.5ن)
يفضل البيئة التي تتطلب إقناع الآخرين كالقيادة، يتجنب الأنشطة الروتينية، ينظر له أحيانا على أنه مستبد، لديه ثقة عالية بالنفس، مثل المحامي. (0.5ن)	الشخصية المغامرة (0.5ن)
يفضل البيئة المنظمة ومتسلسلة الأوامر، لا يفضل القيادة ويتميز بالمثابرة، يفضل العمل في البيئة التقليدية كحفظ السجلات، مثل المحاسب. (0.5ن)	الشخصية التقليدية (0.5ن)

3. يتطلب تطوير وتنمية المسار المهني ركيزتين أساسيتين:

إن تطوير وتنمية المسار المهني ينشأ عن تفاعل تخطيط المسار وهي عملية فردية (مدخل فردي)؛ وإدارة المسار وهي عملية مؤسسية (مدخل تنظيمي). (01ن)

- تخطيط المسار المهني (0.5ن)

وهو يتعلق بالفرد، أي أنه يقع ضمن مسؤولية الفرد وما يخططه لنفسه، بهدف تنمية مساره وتحقيق النمو والتمكين والرضا. ويتم تخطيط المسار بناءً على قدرات الفرد وإدراكه لنقاط قوته وضعفه، وعليه، يمكن القول أن تخطيط المسار المهني هو مسؤولية الفرد في تحديد ملامح مساره بناءً على قدراته وإمكانياته من جهة، وأهدافه الوظيفية وتطلعاته من جهة أخرى. (01ن)

- إدارة المسار المهني (0.5ن)

وهو يتعلق بالمنظمة، أي أنه يقع ضمن مسؤوليتها وما تخططه لأفرادها من أجل بناء مسار مهني ناجح لهم. ويرتبط الدور الرئيسي للمنظمة في تسيير المسار بأعمال ووظائف تنفيذية تخص مسار الأفراد كالتقييم والتكوين والترقية... كما لها دور آخر لا يقل أهمية عن وظائفها التنفيذية هو مساعدة الأفراد على تخطيط مساراتهم من خلال اكتشاف قدراتهم وإعلامهم بفرص التقدم مع مرافقتهم وتوجيههم. (01ن)

4. اقترح (Vardi) عام 1980م عدة جوانب لقياس الحركة المهنية، وهي:

- أهمية الحركة: يمكن قياس الحركة حسب الأهمية أو الفائدة المحققة من تغيير الوظيفة أو المهنة، ويتحدد هذا البعد وفقاً لاحتياجات المنظمة، ومدى قابلية كفاءات الفرد للنقل والحركة. (1.5ن)

- معدل الحركة: يقيس معدل تكرار الحركة المهنية، وهي ترتبط بالعوامل الاقتصادية السائدة كسوق العمل، كما لها علاقة بالعوامل التنظيمية كسياسة المنظمة وثقافتها، وكذا العوامل الشخصية كقدرة الفرد على التكيف مع الوظيفة. (1.5ن)

- اتجاه الحركة: يمكن قياس الحركة المهنية حسب الاتجاه الذي ينسجم مع شكل الحركة (العمودية، الأفقية...)، ومع ممارسات المنظمة فيما يتعلق بمجالات الحركة المتاحة ومسالك المسار، وكذا التطلعات الشخصية للفرد. (1.5ن)

- الجهة الفاعلة في الحركة: يمكن قياس الحركة حسب الجهات الفاعلة في طلب الحركة والنقل، فقد يكون بإرادة الفرد، أو بطلب من المنظمة، وعلى هذا الأساس قد يكون النقل مرغوباً ومستحباً وقد يكون العكس. (1.5ن)