**المحاضرة الثالثة : تطوير المسار المهني**

 يعد تطوير المسار أحد السبل الضرورية لشحذ همم العاملين وزرع الولاء لديهم اذ أن من شأنه أن يجعل العاملين يملكون مسارهم وليس فقط وظيفتهم

 وتتم عملية **تطوير المسار الوظيفي** وفق اتجاهيين هما :

 **1 ـ تخطيط المسارات المهنية** :

 ويعد الاتجاه الأول على المستوى الفردي للمسار المهني ويصطلح عليه بعملية تخطيط المسار ووفق هذا الاتجاه يكون الفرد مسؤول مسؤولية وفق هذ خصية عن تخطيط مساره بطريقة مرضية و منتجة

 و يعني تخطيط المسار المهني التحديد المسبق للوظائف والمستويات الادارة أو المحطات الوظيفية التي يشغلها المدير أو الموظف أو العامل أفقيا أو رأسيا بما تفق مع قدراته وخصائصه الشخصية وطموحاته وهو تلك العملية التي يقوم بها الفرد دور رئيسي في تحديد أهدافه المهنية و الطريقة الملائمة لتحقيقها فهو تلك العملية التي تؤديها المنظمة لتساعد الأفراد على تحديد أهدافهم ومساراتهم الوظيفي

كما أنه سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الفرد العملية عن طريق الترقية والنقل الوظيفي الأفقي أو مجموعة المراكز التي يشغلها الفرد ، وتجارب العمل المترابطة خلال حياته

 ويتصف تخطيط المسار المهني بأنه عملية استكشاف مستمرة ينمي الفرد من خلالها مفهومه الذاتي لهويته المهنية التي تحدد بصورة واضحة ماهية مواهبه وقدراته ودوافعه واتجاهاته وقيمه ، وكلما تقدم الفرد في مساره ترسخت لديه بعض الثوابت المرتبطة بهويته الوظيفية وهي محاور يدور حولها مسار الفرد الوظيفي ولا يمكن التخلي عنها

 ويتألف تخطيط المسار من مجموعة أنشطة متعلقة بتحديد أهداف الفرد وتكوين خياراته مثل : المهنة ، المنظمة ، المستقبل الوظيفي ، التعيين الوظيفي ، تطوير الذات وتقييمها ، تقييم فرص المسار المتاحة ، اعداد استراتجية لمساره مع خطة للتنفيذ ، معرفة الامكانات والقدرات والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف

 ويصمم المسار لمساعدة الفرد كي يصبح أكثر معرفة بحاجاته وقيمه وأهدافه الشخصية ويمكن أن ينجز من خلال **الخطوات** الأتية :

 تعريف المهارات وتنظيمها ، الاهتمامات ، الحاجات المرتبطة بالعمل ، القيم ، الاتجاهات وتفصيلات العمل ويتم من خلال عملية التقييم الذاتي ، ومن الأدوات المستخدمة لمساعدة الأفراد في تقييم ذاتهم ورش تخطيط المسار وكتب العمل

ـ تحويل هذه المعلومات الى حقول مسارات عامة وأهداف وظيفية محددة قصيرة وطويلة المدى ، وتطوير خطط عمل لمتابعة تلك الأهداف وتحديد أية عقبات أو فرص ربما ترتبط بذلك

ـ اختبار امكانات المسار أمام حقائق العمل في المنظمة أو في سوق العمل نفسه

**2 ـ ادارة المسارات المهنية :**

 وتمثل البعد التنظيمي لعملية تطوير المسار الوظيفي ، ويتألف هذا البعد من مجموع النشاطات: عملية الاختيار ، التوجيه ، التدريب ، الترقية ، الاثراء الوظيفي ، التعاقب الوظيفي ، توسيع العمل والتي تقوم بها مصلحة الموارد البشرية لتحقيق التكامل بينة مصالح الفرد وقابليته مع الفرص التنظيمية المتاحة

 ولعملية **ادارة المسار** بعدين أساسين هما:

بعد داخلي وهو عملية ذات بعد سيكولوجي وعاطفي ويرتبط بأهداف المسار الفردية

بعد خارجي ويرتبط بقابلية استخدام الأفراد من قبل المنظمة

 وهدف **ادارة المسار** احداث التوازن العاطفي مع التطبيقي لذا تكمن أهمية ادارة المسار في أنها

تزويد العاملين بتغذية عكسية تتضمن نظرة المنظمة الى جهودهم وامكانياتهم

منحهم فرصة القرب من خبرات وظيفية متقدمة ، فكل وظيفة جديدة هي تقدم وتعلم جديد اضافة الى استخدام المهارات واكتساب لمهارات جديد

 ولقد صنف الباحثون الجهات المسؤولة عن ادارة وتطوير المسار المهني الى :

**دور الفرد في ادارة المسار المهني :**

وتعرف بأنها العملية التي يقوم من خلالها الأفراد بجمع المعلومات عن القيم والاهتمامات والمهارات ونقاط القوة والضعف وتحديد الأهداف والاستراتجيات اللازمة التي تحدد أهداف مساراتهم الوظيفية وتتم هذه العملية من خلال :

 ـ ادراك الفرد لأهمية المسار المهني ومسؤوليته

 ـ تقييم اهتماماته وحاجاته وقيمه وخبراته ومهاراته

 ـ البحث عن المعلومات الوظيفية والاستفادة منها

 ـ صياغة الأهداف وتطوير الخطط اللازمة لها

 ـ العمل على استنادا على الخطط السابقة

**دور المنظمة في ادارة المسار المهني :**

 يتطلب من المنظمة تغيير أساليب ادارتها بما يتناسب مع خططها لادارة المسارات على مستواها والتخلي عن أنماط القيادة والرقابة التقليدية وأساليب الادارة من الأعلى للأسفل ، ويجب تطوير أساليب تكون أكثر دعما وتطويرا للعاملين مثل الرعاية المهنية

**دور الديرين في ادارة المسار المهني :**

 ويظهر دور المديرين في ادارة المار المهني من خلال :

 ـ تزويد المرؤوسين بنتائج التغذية المرتدة للأعمال التي يقومون بها في الوقت المناسب

 ـ المساهمة الفعالة في قرارات ادارة المسار المهني من خلال النصح والارشاد

 ـ تدعيم وتبسيط خطط ادارة و تطوير المسارات الوظيفية للعاملين