**المحاضرة الثانية : نماذج إدارة المسارات المهنية :**

 **نماذج إدارة المسارات المهنية :**

 لادارة المسار المهني نماذج متعددة منها :

**1 ـ نموذج اريكسونErikson model :** يتألف هذا النموذج على ثلاث مراحل :

ـ مرحلة التأسيس وتشمل كافة النشاطات والتطورات التي يمر بها الفرد منذ ولادته ونشأته وتعليمه المدرسي واعداد للحياة المهنية

ـ مرحلة التقدم وتشمل التدريب والتطوير والتكييف مع متطلبات الوظيفة أو المهنة المرتبطة بالحياة العلمية للفرد

ـ مرحلة الصيانة وتشمل كافة النشاطات التي تساعد في النمو المهني للفرد وتحقيق الاستمرارية والاستقرار والتوازن في مجال العمل والاهداف الفردية

**2 ـ نموذج ليفنسن Livinson model:** يرتكز هذا النموذج على الربط بين حلقات المسار المهني والفئات العمرية للأفراد والحاجات الإنسانية ، حيث يتطور المسار المهني في حلقات متواصلة من الاعداد الشامل والتأسيس للأفراد الى التقدم الوظيفي والصيانة والتطوير الوظيفي ثم اللى التقاعد ونهاية الخدمة العملية ، ويقابل هذه المراحل الوظيفية أو المهنية تطور الأفراد وانتقالهم من مرحل الطفولة الى المراهقة الى الشباب والنضوج والرشد والشيخوخة ، كما يقابل كل ذلك أيضا تطور في كمية ونوعية الحاجات الفردية الملائمة لكل مرحلة مثل الحاجات الأساسية وحاجات الأمن والانجاز واحترام الذات وتحقيقها

**3 ـ نموذج كارلزليCarlisIe :** يعتمد هذا النموذج على ثلاث عناصر أساسية لتحديد حلقات المسار الوظيفي وهي درجة الاعتمادية ومجال العمل والسلطة ، حيث يتطور المار المهني من مرحلة الاعتماد الكلي للفرد على الأخرين والضيق في مجال العمل والسلطة القابلة الى مراحل عديدة تتضمن استقلالية أكبر في مجال العمل وسلطة أوسع ، ويف=قابل كل هذه المراحل الانتقالية وتطورها تغيرات مهنية أو وظيفية تشمل التلمذة والتدريب والخبرة الإدارية والاستشارية في مستويات عديدة ، كما أن هذه المراحل تماثل فئات التطور والنضوج والنمو الشخصي للأفراد ، ويحدد هذا النموذج ثلاث عوامل مترابطة يتطلبها النجاح في المسار المهني وسميت هذه العوامل بمثلث النجاح والذي يقوم على التفاعل بين عوامل القدرة الفردية والحوافز والفرص المتاحة ، وتمثل هذه العوامل تفاعلا بين شخصية الفرد بكل ما فيها من خصائص وقدرات واستعدادات وعوامل خارجية في البيئة المحيطة بالأفراد والمنظمات ( نور الهدى بوقرة . . 22 ـ 24 )