**المحاضرة : مراحل المسار المهني :**

**مراحل المسار المهني :**

يمر المسار المهني بعدة مراحل أساسية في حياة الفرد متمثلة في :

**1 ـ مرحلة الاستكشاف :**

تبدأ هذه المرحلة بعد تعيين الأفراد في المؤسسة مباشرة ، حيث يحاولون تحديد نوعيات الوظائف التي تتوافق مع اهتماماتهم ورغباتهم وطموحاتهم وبالتالي فانهم يضعون في الاعتبار اهتماماتهم الشخصية ، القيم الذاتية ، تفضيلات العمل و في تجميع المعلومات عن الوظائف والمهن ونوعية العمل من مصادر مختلفة مثل الزملاء والأصدقاء وأعضاء الأسرة ووسائل الاعلام ، وبعد الانتهاء من التعرف على نوعية الوظائف أو الأعمال التي تتوافق مع اهتماماتهم ، فانهم قد بيدأون في اكتساب نواحي المعرفة والمهارات المطلوبة للالتحاق بهذه النوعية من الوظائف وعلى وجه التحديد فان مرحلة الاستكشاف تحدث في الفترة ما بين الخامسة عشر الى دون الثلاثين بينما يكون الفرد في مراحل التعليم الثانوي أو الجامعي أو حديث التخرج وتستمر هذه المرحلة عندما يبدأ الفرد عمله الجديد

**2 ـ مرحلة التأسيس :**

بانتهاء المرحلة التحضيرية يكون الفرد قد اكتسب خلالها مهارات ومعارف متنوعة ورسم مساره

الوظيفي في ضوء تقييم امكاناته التي حددت في مرحلة الاستكشاف وفي مرحلة التأسيس يوضع الفرد على بداية الطريق أي بداية مساره الذي سيكمل من خلاله مشوار حياته المهنية المستقبلية في المؤسسة وأحيانا قد لا ينجح الفرد في الوصول الى المجال الوظيفي المناسب الأمر الذي قد يدفعه الى البحث في مؤسسات أخرى

وغالبا ما ينجح الفرد في بداية هذه المرحلة في ايجاد المجال الوظيفي المناسب فيقوم بتوزيع أنشطة العمل التي تساعده على كسب وظيفة دائمة في المؤسسة ، ويحتاج الفرد لمن يقف الى جانبه ويوجهه من أجل ذلك فهو يتوقع أن يكون رئيسه المباشر في موقف الصديق الذي يوجهه في هذه المرحلة

**3 ـ مرحلة الحفاظ الوظيفي :**

ويهتم الفرد في هذه المرحلة بتطوير مهارته ومعلوماته الوظيفية والحفاظ على ادراك الأخرين لقدراته على الانجاز والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة ، ويمتلك الأفراد في هذه الحالة رصيدا كبيرا من الخبرة والمعرفة والالمام الوظيفي كما يمكن استخدامهم كمدربين للعاملين الجدد وتزداد مشاركتهم في مراجعة وتصميم سياسات المؤسسة وأهدافها وفي التوجيه ، وبالرغم من ذلك نجد الفرد في هذه المرحلة أمام ثلاث مسارات متميزة ومنفصلة تماما وهي :

ـ الاستمرار في المسار الوظيفي بنفس المستوى الذي أنهى به مرحلة التأسيس ولا يعتبر ذلك سهلا حيث يحتاج الى مزيد من جهد الفرد أولا ومن المؤسسة التي يعمل بها ثانيا

ـ الركود وفي هذه المرحلة يبدأ الفرد نهاية مساره الوظيفي مبكرا وربما أدى ذلك الى فقده وظيفته

ـ التقدم في المسار الوظيفي الى أعلى عن طريق الترقية وقد يستلزم ذلك البحث عن وظيفة جديدة ذات مستوى أعلى حتى ولو خارج المؤسسة

**4 ـ مرحلة الانفصال الوظيفي :**

وتمثل أصعب مرحلة خاصة بالنسبة لأولئك الذين كانت قفزاتهم سريعة ونالوا حظا من الشهرة والتقدير والسلطة ، فبعد عقود من الانجازات المستمرة والأداء المتميز يحين الوقت للتقاعد ، وفي هذه المرحلة يحاول الفرد للاستعداد لهذا التغيير من خلال ايجاد التوازن بين الأنشطة الوظيفية والأنشطة غير الوظيفية مثل الرخلات وممارسة الرياضة

ورغم ذلك فانه بالنسبة لبعض العاملين فان هذه المرحلة قد لا تعني عدم العمل نهائيا ، بل د يقرر الفرد اذا وجد الفرصة أن يستمر في العمل مع المؤسسة لعدد محدود من الساعات أو من خلال العمل الاستشاري ، كذلك فانه بغض النظر عن السن فقد يقرر بعض العاملين الالتحاق بوظائف أخرى ليست مماثلة لنوعيات الوظائف السابقة

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **المراحل**  **الأبعاد** | **الاستكشاف** | **التأسيس** | **الحفاظ** | **الانفصال** |
| **المهام** | ـ تحديد الاهتمامات  ـ تحديد المهارات  ـ التوافق بين الفرد والوظيفة | ـ فرص التقدم والنمو  ـ فرص الأمان  ـ تنمية نمط الحياة | ـ الحفاظ على الإنجازات  ـ تحديث المهارات | ـ التقاعدـ  ـ التوازن بين الأنشطة الوظيفية وغير الوظيفية |
| **ـ النشاط** | ـ المساعدة  ـ التعلم  ـ اتباع الارشادات | ـ الاستقلالية  ـ المساهمة | ـ التدريب  ـ وضع السياسات  ـ الدعم والتشجيع | ـ ترك العمل |
| **العلاقة بالأخرين**  **السن** | ـ صبي  أقل من 30 | ـ زعيم  30 ـ 45 | ـ مراقب  45 ـ 60 | موجه / مدعم  أكبر من 60 |
| **سنوات الوظيفة** | أقل من عامين | 2 ـ 10 سنوات | أكثر من 10 سنوات | أكثر من 10 سنوات |