تناولنا في مقياس تسيير المسارات المهنية وتطوير الكفاءات المسار المهني لمجموعة من الوظائف وبعض المواضيع ودورها في تطوير الكفاءات حيث اجتمع جل المواضيع على ان المسار الوظيفي هو الرحلة التي يخوضها الفرد طوال حياته المهنية، يتضمن هذا المسار مجموعة من القرارات المتعلقة بالتعليم، واما عن تطوير الكفاءات فهي عملية مستمرة تهدف إلى تحسين المهارات والمعارف والقدرات لدى الأفراد والمؤسسات. وتطوير القدرات الشخصية. ومن المواضيع التي تناولنها الترقية ودورها في تنمية المسار المهني لان الترقية هي خطوة أساسية في تطوير المسار الوظيفي، فهي تمثل اعترافًا بالإنجازات والقدرات، كما تساهم في تطوير المهارات والمعارف، وتنالنا ايضا الاتصال الفعال ودوره في تطوير الكفاءات حيث ان الارتباط بين الاتصال الفعال وتطوير الكفاءات وثيق للغاية. وحل المشكلات بشكل تعاوني. هذا بدوره يساهم في اكتساب مهارات جديدة، وتنولنا ايضا انواع واساليب التدريب ودورها في تطوير الكفاءات حيث تنوعت أنواع وأساليب التدريب بين المحاضرات، لكل منها دور فاعل في تطوير الكفاءات من خلال نقل المعرفة والمهارات، وتطوير القدرات الشخصية، وتناولنا ايضا انواع الحوافز ودورها في تطوير الكفاءات تنوعت الحوافز بين المادية والمعنوية. بينما تساهم الحوافز المعنوية مثل التقدير والاعتراف في رفع الروح المعنوية وتعزيز الانتماء. كلا النوعين من الحوافز يساهمان في تطوير الكفاءات من خلال زيادة الدافع والإنتاجية، النقل الوظيفي ودوره في تنمية المسار المهني حيث النقل الوظيفي هو تغيير الموظف لوظيفة أخرى داخل نفس المنظمة أو في منظمة أخرى. يساهم النقل الوظيفي في تنمية المسار المهني من خلال توسيع آفاق الموظف، وتناولنا ايضا في المقياس المسار الوظيفي لمنصب مدير مدرسة ابتدائية ومنصب مدير متوسطة يبدأ عادةً من مناصب تعليمية أساسية مثل المعلم او الاستاذ، ومن المهارات المهارات الأساسية المطلوبة لهذا المنصب والواجب تطويرها الى كفاءات : القيادة التربوية،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي