



يوم : 14./05./2026

الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الثاني الدورة العادية في مقياس المشروع المهني واخلاقيات المهنة

التمرين الأول: (06 نقاط)

ج1: لا أو نعم ولا في نفس الوقت (الاجابتين صحيحتين)(01ن)

التعليل: (02ن)

يخلط الكثير ما بين الاخلاق الشخصية وأخلاقيات المهنة، إذا يظن البعض أن هما إلا مترادفان لنفس المعني، لكن في الحقيقة هذا الظن خاطئ وصحيح في نفس الوقت، إذا يمكن القول أن الأخلاق المهنية تمتد فعاليتها من الأخلاق الشخصية التي يمتلكها الفرد، لكنها في الوقت نفسه ليس ذات المعني كالآتي :

1. الأخلاق الشخصية: الأخلاق الشخصية هي مجموعة الاعتبارات والمبادئ الأخلاقية التي يتم غرسها في الفرد من طفولته وهي أشبه ما يكون كود داخلي او نظام يؤثر في طريقة رؤية وتعامله مع العالم الخارجي، ويتم غرس هذه المبادئ من قبل الدائرة المحيطة بالشخص، بداية من حدود اسرته وعائلته، مرورًا بما يمليه عليه الدين والعرف والمجتمع وتستمر عملية تأثيرها طوال فترة حياته ولا تتحصر في مده زمنية معنية او موقف محدد، بل يتم توريثها لمن بعده كذلك، وعادة ما تكون هذه الأخلاق متشابهة بين الجميع، كونها في الأصل مستمدة من المجتمع ذاته ومقبولة منه .

2. أخلاقيات المهنة: كما وضحنا في السطور السابقة فإن مفهوم أخلاقيات المهنة هي المبادئ والإطار الاخلاقي الذي ينظم العمل وآلية التعامل فيه، والتي ليست بالضرورة تتوافق مع الاخلاق الشخصية، لكنها ملزمة لجميع من قرر العمل في بيئة تطبيقها، إذا يمكن للعامل أن يكذب على عميل ، لكن على ارض الواقع لن يقوم بذلك لكون الكذب في حد ذاته رذيلة غير مقبولة.

ج2: مبادئ أخلاقيات المهنة : (03ن)

هناك مجموعة من المبادئ والقواعد المشتركة التي تنظم هذه الممارسات والتي تجعلنا في النهاية نوصف هذا الموظف الملتزم بأخلاقيات المهنة أو المخالف لها كآتي :

1. الشفافية:

يجب على الموظف أو المسؤول في المؤسسة أن يتحلى بالشفافية الكاملة قولًا وعملاً، فلا يجب أن تحتوى تصريحاته على كلمات متعددة التأويل أو تحتوى على أى تصريحات أو إحياءات خفية

2. عدم التحيز:

من أهم أساسيات الأخلاقيات المهنية، هو ألا يتصرف العامل بناء على تحيز شخصي بداخله، فلا يتخذ قرارًا بدافع من الذكورية الضارة بقدرات النساء، أو بدافع من العنصرية التي تحرم الأقليات من حقوقهم.

3. عدم التجاوز:

هناك مجموعة من القواعد المتفق عليها فيما يتعلق بالتعامل مع النساء، فلا يجوز أن يمنح الزملاء الذكور الحق لأنفسهم بالتعدي على المساحات الخاصة بالنساء أو التصرف معهم بشكل غير لائق أو غير مسموح من جانبهن. 4. الامتثال للقوانين:

يجب على الموظفين داخل بيئة العمل الواحدة أن يجمعهم امتثال واضح للقانون وتشريعاته المختلفة، وذلك في عملية تتبع الإجراءات القانونية في حالة الصراعات أو وجود أزمات ، أما عن طريق تقديم الشكاوى أو الرد عليها.

5. تجنب إلحاق الضرر بالآخرين:

6. تكافؤ الفرص:

يجب على المؤسسة أو بيئة العمل أن تحرص على منح فرص عادلة لجميع الموظفين، سواء فيما يتعلق بتولى المناصب الهامة ونوع المهام الموكلة وطبيعتها، أو فيما يتعلق بالرواتب أو نسبة التمثيل داخل المؤسسة .

7. رفض الرشاوى وأشكال العطايا المختلفة:

يجب على الموظفين أو المديرين رفض كافة أشكال الدعم المالي أو المعنوي وكذلك الهدايا والخدمات المختلفة، في حالة ما إذا كانت ستمثل عائقاً على تنفيذ العمل بحرية تامة؛ فكل هذه العطايا تمثل رشوة مقنعة، الهدف منها التأثير على القرارات الصادرة، والتحكم في الموظف لصالح المعطى لها .

8. حماية السرية :

تمتلك كل مؤسسة معلومات هائلة عن موظفيها والعملاء بها، والتي يجب الحفاظ عليها من سوء الاستغلال أو بيعها لمؤسسات أخرى، أو استخدامها في إبرتزاز أصحابها.

التمرين الثاني: (06 نقاط)

ج1: مستويات التكوين الذاتي ثلاثة هي (03ن)

1. المستوى المعرفي المرتبط بالتخصص المدروس: يهدف التكوين الذاتي هنا بالتعمق في المعارف المرتبطة بالتخصص وعدم الاكتفاء بما يقدم من دروس حضوريه في الجامعة من خلال الرجوع الى المؤلفات الأساسية في التخصص المدروس والدراسات الأكاديمية المرتبطة بها ويكون بالتوازي مع التكوين الجامعي اي في نفس الفترة هذا المستوى من التكوين الذاتي يسمح للطلاب بتطوير معارف النظرية المرتبطة للتخصص من جهة وضمان تفوقه في تخصصه من جهة ثانية .

2. المستوى المعرفي التكميلي: هذا المستوى ليس له بالضرورة علاقه مباشره مع التخصص المدروس لكن يساعد في استكمال وتدعيم المستوى الاول من التكوين الذاتي من جهة ويساعد على تحقيق اهداف مهنيه مستقبليه بشكل اكبر من خلال اثراء السيرة الذاتية للطلاب المتخرج ويعتمد هذا المستوى اساسا على تكوينات تكميليه في اللغات الأجنبية وتكنولوجيات الاعلام والاتصال الحديثة ويكون ذلك كذلك بالتوازي مع التكوين الجامعي خاصه وان المنظومة الجامعية حاليا تقترح تكوينات موازيه ذات جوده عالية وبأسعار تنافسيه في ميدان اللغات الأجنبية من خلال مركز التكوين المكثف للغات.

3. مستوى المعارف العملية او التطبيقية: على خلاف المستويين الاوليين المرتبطين بالتخصص المدروس يربط المستوى الثالث علاقه وظيفيه مع المشروع او المشاريع المهنية المستقبلية للطلاب وهو يهدف الى زياده حظوظ الطالب في الظفر بمنصب عمل من خلال اكتساب مهارات مهنيه مرتبطة بالوظيفة او العمل المستقبلي المرغوب فيه ويكون ذلك بالانخراط في تكوينات غير نظاميه في التسيير والموارد البشرية والمحاسبة يسري بها سيرته الذاتية ومعرفة العملية المستقبلية ويزيد من سرعه اندماجه المهني وكفاءته العملية.

على العموم اللجوء للتكوين الذاتي يعتبر اختياري وليس اجباري ولكنه خيار ضروري بالنظر للمزايا التي يمنحها هذا التكوين للطلاب تسمح له برفع قدراته التفاوضية في مجال الشغل سواء في انجاز مشروع اقتصادي او البحث على وظيفه ثم الظفر بها وحتى التميز في ادائي مهامها .

ج2: ان تحقيق الهدف من التكوين، سيكون عن طريق استراتيجية تقوم على عدة اهداف والمتمثلة في (03ن)

***الهدف الاول:** والمتمثل في اعداد كوادر فنيه لمتطلبات عالم الشغل سريع التغيير وتمليكها مهارات ذات مستوى قادر على المنافسة في السوق العالمي وذلك عن طريق ايجاد برامج التكوين المهني التي تستقطب اكثر عدد ممكن من الفئه المستهدفة "فئه الشباب" وتلبي

احتياجات الصناعة الانيه والمستقبلية واتباع فلسفه مرنه في التكوين المهني قادره على الاستجابة لاحتياجات المستفيدين من الخدمات التكوينية التي تقدمها مؤسسات التكوين المهني.

***الهدف الثاني:** ان تعمل البرامج التكوينية على تمليك المتربصين والمتمهين القدرات الرئيسية للشغل بما يتيح للخريجين سهوله الادمج في عالم الشغل والتنقل بين المؤسسات والقطاعات الصناعية والمهن المختلفة بما يتلاءم مع متطلباتهم وطموحاتهم.

تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية: تعتبر عمليه تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية المهمة لدعم التنمية الصناعية وذلك انطلاقا من سياسه وضع الضوابط والمعايير التي تركز عليها الخطط العامة لمشاريع التكوين المهني.

فمن بين العناصر التي تبين اهميه تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية ما يلي:

*تطوير منظمه التكوين المهني بكافه انواعه ومستوياته: يتم تحديد الاحتياجات المستقبلية وفق لوفره المعلومات المتعلقة بعالم الشغل

البيانات والاحصاءات

*البحث على اهميه التكوين المهني من اجل التنمية المستدامة.

*الارتقاء بنوعيه التكوين المهني من خلال التقييم الدائم والمستمر للمؤسسات التكوينية بغية توفير المهارات المطلوبة لاحتياجات المتطورة للشغل.

التمرين الثالث: (08 نقاط)

من خلال مقال علمي (مقدمة، موضوع وخاتمة) (01ن)

يتم مناقشة مضمون الفقرة والتطرق الى :

1. تعريف سياسات التشغيل، انواعها واهدافها(03ن)

2. اليات التشغيل في الجزائر، والتي ساهمت في عملية الادمج المهني للشباب خاصة البطل.(04ن)

أ.د حفيظي ليلى

بالتوقيع