



مدونة المناهج السعودية

<https://eduschool40.blog>

الموقع التعليمي لجميع المراحل الدراسية

في المملكة العربية السعودية

# إطار الإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية المجلد الأول

نوفمبر 2015

صندوق تنمية الموارد البشرية



تتضمن هذه الوثيقة معلومات سرّية ملكية خاصة لصندوق تنمية الموارد البشرية، وهي متاحة بهدف توفير المعلومات وخدمة أغراض التقييم فقط. ولا يجوز نشر أي من المعلومات الواردة هنا أو الإفصاح عنها أو استخدامها لأي من الأغراض، دون الحصول على إذن خطي مسبق وصريح من صندوق تنمية الموارد البشرية.

## قائمة المحتويات

1. مقدمة
2. نظام ضمان الجودة للمجال المهني
3. معلومات عن الإطار
  - 3.1 ما هو الإطار وما الغرض من تصميمه
  - 3.2 ادراج المهارات المهنية فى الإطار
  - 3.3 كيفية تطوير الإطار
4. عناصر الإطار: نظرة عامة
  - 4.1 المناطق التعليمية
  - 4.2 معايير الكفاءة العشر
  - 4.3 مراحل الإرشاد
  - 4.4 أطوار ومراحل التعليم فى المملكة العربية السعودية
  - 4.5 المؤشرات
  - 4.6 الأنشطة المقترحة
5. الإطار
  - 5.1 لمحة عامة عن معايير الكفاءة
  - 5.2 معايير الكفاءة، والمؤشرات وأنشطة التعلم
  - 5.3 مرحلة الإعداد
    1. معيار الكفاءة 1: المراحل الأولى والثانية والثالثة
    2. معيار الكفاءة 2: المراحل الأولى والثانية والثالثة
    3. معيار الكفاءة 3: المراحل الأولى والثانية والثالثة
    4. معيار الكفاءة 4: المراحل الأولى والثانية والثالثة
    5. معيار الكفاءة 5: المراحل الأولى والثانية والثالثة
    6. معيار الكفاءة 6: المراحل الأولى والثانية والثالثة
    7. معيار الكفاءة 7: المراحل الأولى والثانية والثالثة
    8. معيار الكفاءة 8: المراحل الأولى والثانية والثالثة
    9. معيار الكفاءة 9: المراحل الأولى والثانية والثالثة
    10. معيار الكفاءة 10: المراحل الأولى والثانية والثالثة
6. معجم المصطلحات
7. شكر وتقدير

## 1. مقدمة

يحدد إطار الإرشاد المهني الوطني (الإطار) المهارات الأساسية والخبرات التي يحتاجها الأفراد من أجل اتخاذ قرارات صائبة في حياتهم المهنية وإدارة تطوير حياتهم المهنية في جميع مراحل حياتهم. وسوف يساعد تزويد الأفراد بهذه الكفاءات على تسهيل تطورهم الوظيفي بطرق متعددة، خلال مراحل وجوانب حياتهم المختلفة. حيث أنه سيمكنهم من توجيه حياتهم المهنية وفقاً لأهدافهم الشخصية، ووفقاً للفرص المتاحة في بيئة التعلم والعمل المحيطة بهم. كما سيساعدهم أيضاً على زيادة الحافز اللازم للحصول على أقصى قدر من المنافع المحتملة من التعلم وفرص العمل الخاصة بهم.

حيث يعتبر هذا الإطار أداة حيوية المرشدين المهنيين والمعلمين وواضعي السياسات، وخدمات التوظيف، ومنظمات الدعم الأخرى التي تساعد الأفراد والمجتمعات على مواجهة سوق العمل. وسوف يساعدهم على تطوير البرامج والأنشطة والموارد المخصصة لمساعدة طلابهم / وعملائهم من أجل تطوير الحياة المهنية ومهارات العمل التي تم تحديدها بأنها ذات أهمية حيوية للمواطنين السعوديين.

"المهنة كالحديقة الضخمة  
 التي تحتوى على العديد من  
 الأشجار والزهور والتي  
 تراها محملة بثمار كافة المهام  
 التي أنجزتها".  
 طالب بجامعة الفيصل

يتكون هذا الإطار من مجلدين، يشمل المجلد الأول على:-

- مقدمة إلى الإرشاد المهني، وإدارة الحياة المهنية وفرص العمل.
  - لمحة عامة عن نظام ضمان الجودة المحدد لصناعة التثقيف المهني في المملكة العربية السعودية ودور هذا الإطار ضمن هذا النظام.
  - معلومات عن الكيفية التي وُضع بها الإطار.
  - الإطار نفسه، الذي يحدد المهارات العشر لإدارة الحياة المهنية والمهارات المهنية في مرحلة الإعداد تليها ثلاث مراحل تنموية للتعلم المهني الرسمي، و
  - مسرد بالمصطلحات المهنية شائعة الاستخدام.
- المجلد الثاني هو دليل للمستخدمين، وسوف يساعد المهنيين والمنظمات ذات الصلة على تنفيذ الإطار في مجال عملهم.
- ومن المهم أن نلاحظ أن الهدف من هذا الإطار هو استخدامه فقط من قبل المهنيين وليس للاستخدام المباشر من قبل الجمهور العام. والغرض منه هو توفير إطار دعامة للعديد من المنظمات والأفراد الذين يلعبون دوراً هاماً في إعداد الناس ليعيشوا حياة عمل مثمرة ومرضية.

## 2. نظام ضمان الجودة للمجال المهني

يستند نظام التثقيف والإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية على الاعتراف الدولي بأهمية التثقيف والإرشاد المهني في تمكين المواطنين من العيش حياة منتجة ومرضية، وبالتالي المساهمة في بناء ونمو وازدهار المجتمع والاقتصاد.

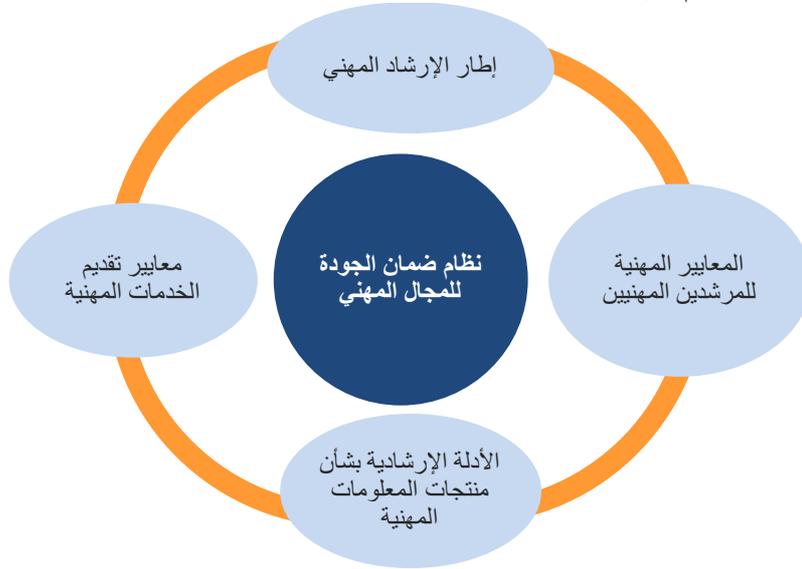
يتم تحديد قيمة التثقيف والإرشاد المهني من خلال توفير خدمات ذات جودة عالية يتم القاؤها من قبل الأفراد المتخصصين المؤهلين بشكل مناسب، وذلك باستخدام موارد موثوقة وذات مصداقية. وسوف تمكن إدخال السياسات والمعايير الوطنية المملكة العربية السعودية من تزويد المواطنين بخدمات متسقة عالية الجودة في جميع أنحاء المملكة. كما سيجعل إدخال السياسات والمعايير الوطنية أيضا المملكة العربية السعودية تتماشى مع أنظمة التثقيف والإرشاد المهني الأكثر تقدما في العالم.

ويستند نظام ضمان الجودة للمجال المهني في المملكة العربية السعودية على مشاورات واسعة مع أصحاب المصلحة والخبراء المحلية والوطنية والدولية في مجال التثقيف والإرشاد المهني. وتعتبر السياسة الوطنية، وإطار الإرشاد المهني (الإطار)، هما حجر الزاوية في نظام ضمان الجودة. حيث يحدد الإطار المعارف والمهارات والمواقف التي يحتاجها المواطنين من أجل إدارة حياتهم المهنية، من مرحلة الطفولة وحتى نهاية الحياة.

وفيما يلي ملخص إطار نظام ضمان الجودة.

معايير القطاع المهني في المملكة العربية السعودية		
السياسة	إطار الإرشاد المهني	الإطار هو السياسة الشاملة الذي يبلغ جميع المهن ذات الصلة بالتعليم وتقديم الخدمات. وحددت هذه السياسة الوطنية العشر كفاءات التي يحتاجها الأفراد من أجل إدارة التعلم والعمل الخاص بهم. حيث أنه يحتوي على دليل للمستخدمين مع أنشطة وأدوات للتنفيذ.
المعايير	المعايير المهنية للعاملين في المهن	حددت المعايير المهنية المؤهلات، والخصائص والقيم والكفاءات التي يحتاجها جميع المرشدين المهنيين من أجل تقديم الخدمات. وحددت المعايير الفنية الكفاءات الأساسية التي تشمل الميثاق المهني، فضلا عن مجالات متخصصة من الكفاءة للقيام بأدوار مهمة محددة.
	معايير تقديم الخدمات المهنية	وتحدد معايير تقديم الخدمات المهنية معايير الامتثال لجميع الخدمات المهنية ذات الصلة. معايير مقدمي الخدمات ذات الصلة بالخدمات المقدمة في القطاعين العام والخاص.
الأدلة الإرشادية	الأدلة الإرشادية بشأن منتجات المعلومات المهنية	وتحدد الأدلة الإرشادية المتعلقة بالمعلومات المهنية فحوى البارامترات المتعلقة بتطوير وتصميم الحياة المهنية. وتشمل هذه الأدلة الإرشادية على بارامترات لمنتجات مطبوعة/رقمية استناداً إلى معلومات التثقيف والتدريب وسوق العمل الرسمي/غير الرسمي.

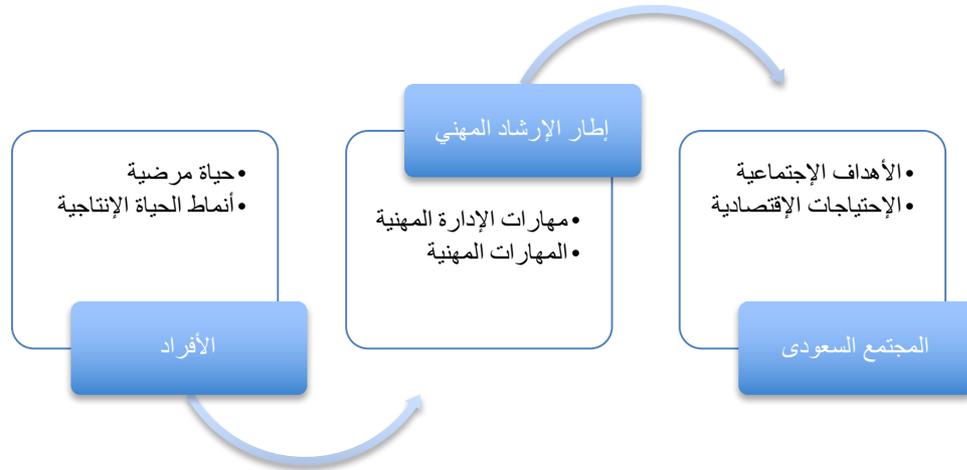
ويُدعم هذا الإطار من قبل المعايير المهنية التي تحدد المؤهلات والمعارف والمهارات والمواقف التي يجب أن يمتلكها المرشدين من أجل تقديم الخدمات داخل المملكة العربية السعودية. وبالمثل، فإن معايير تقديم الخدمة الوظيفية في المملكة العربية السعودية تحدد المعايير التي تنطبق على تقديم جميع الخدمات المهنية داخل المملكة. وأخيراً، من المهم جداً أن تكون منتجات المعلومات المهنية المستخدمة من قبل المرشدين والخدمات ذات جودة متناسقة. وتدعم الأدلة الإرشادية بشأن منتجات المعلومات المهنية إنشاء مصادر موثوقة يمكن الاعتماد عليها للممارسين والخدمات لمشاركتها مع الطلاب والعلماء. ويؤكد الرسم البياني أدناه على أن ضمان الجودة يعتمد على إطار السياسات الوطنية، والمعايير، والأدلة الإرشادية المستخدمة معاً لدعم نمو هذه الصناعة.



تُعد السياسة الوطنية والمعايير والأدلة الإرشادية بمثابة الوثائق الحية. وهذا يعني أنها يجب أن يتم تحديثها ومراجعتها وتحسينها مع مرور الوقت لأن هذه صناعة ناشئة في المملكة العربية السعودية. ومن الأهمية بمكان أن يكون جميع أصحاب المصلحة داخل المجتمع على دراية بنظام ضمان الجودة، وأن يشاركوا في تنميته من خلال ابداء ملاحظاتهم على النحو المطلوب. وسيمكن هذا نظام ضمان الجودة من مواصلة التعزيز بمرور الوقت.

### 3. معلومات حول الإطار

يحدد الإطار الوطني للإرشاد المهني معايير الكفاءة العشر التي يحتاجها المواطنون السعوديين لإدارة حياتهم المهنية وتعزيز قدرتهم على العمل. ومن خلال فهم واكتساب وتطبيق المهارات والصفات المطلوبة في أسواق العمل الحديثة وأماكن العمل، سوف يتم اعداد المواطنين السعوديين بصورة أفضل على تحمل المسؤولية تجاه حياتهم المهنية واتخاذ القرارات الصحيحة حول التعلم والعمل والتي تستفيد المجتمع الذي يعيشون فيه أيضا. تم بناء هذا الإطار وفقا للجهود التي تبذلها البلدان مثل الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وأستراليا وإنجلترا واسكتلندا والعديد من البلدان الأخرى الذين يمتلكون بالفعل أطر مهارات إدارة الحياة المهنية لخاصة بهم. كما يتناول أيضا التثقيف والتدريب وتحديات العمالة التي تواجه المواطنين السعوديين والتي تسعى الحكومة حاليا لمعالجتها بطرق مختلفة. وبهذه الطريقة، يستفيد الأفراد من هذا الإطار من خلال تعزيز التعلم وفرص العمل، ويفيد أيضا البلاد والمجتمع، من خلال ضمان أن مهارات الأفراد يتم استخدامها بشتى الطرق لمساعدة المملكة العربية السعودية في التحول إلى بناء اقتصاد قائم على المعرفة.



#### 3.1 ما هو الإطار وما هو الهدف من تصميمه؟

تم تصميم هذا الإطار ليتم استخدامه من قبل المرشدين المهنيين والمنظمات التي تقدم التثقيف المهني والإرشاد المهني وبرامج التوظيف والخدمات أو المنتجات الإعلامية المهنية. والغرض الأساسي منه هو ضمان أن برامج التثقيف المهني والخدمات قد تم تصميمهما لمساعدة الأفراد على تطوير إدارة حياتهم المهنية ومهارات وصفات التوظيف. ومن المتوقع عليه عموما بين المرشدين المهنيين أن برامج التثقيف المهني أو المبادرات ينبغي أن تساعد الناس على تطوير ودمج المفاهيم والمهارات اللازمة من أجل:

- فهم أنفسهم والتأثيرات التي يمكن أن يشكلوها.
- فهم التعليم وفرص العمل المتاحة.

- اتخاذ قرارات حول الدراسات والعمل، و
- بناء حياة منتجة ومرضية.

ويمكننا هذا من القول بأن الفرد يحتاج مهارات: "الربط فهمهم بأنفسهم بالفرص المتاحة قبل وصوله، ومحاولة وتنفيذ واتخاذ قرار مهني سليم" (رابطة خريج مهن الخدمات الاستشارية، 2005، صفحة 3). وعلاوة على ذلك، يجوز لأي شخص اتخاذ الدرب نفسه خلال حياته لإعادة احياء حياته المهنية (المرجع نفسه، صفحة 3).

في جميع أنحاء العالم، عادة ما تستخدم أطر إدارة الحياة المهنية من قبل المرشدين المهنيين ومقدمي خدمات التثقيف والتدريب، مثل المدارس ومؤسسات التدريب المهني، والجامعات، حيث تقوم بمساعدة الأفراد على اخراج كامل إمكاناتهم من خلال برامج التثقيف المهني وخدمات الإرشاد المهني. باستخدام إطار الإرشاد المهني، يمكن للمرشدين المهنيين ومقدمي الخدمات أن يكونوا واضحين جدا حول مخرجات التعلم التي تهدف برامجهم وخدماتهم على تحقيقها. يمكن الإطلاع على مسرد المصطلحات الرئيسية الشائع استخدامها فيما يتعلق بالإرشاد المهني في الملحق 1.

كما أنها تستخدم من قبل المنظمات التي تقدم خدمات التوظيف للأفراد الذين يحتاجون إلى مواصلة تطوير المهارات والدعم لتأمين فرص عمل مستدامة. حيث يسعى أرباب العمل لتحقيق المواءمة بين الإحتياجات الوظيفية للموظفين وأهداف عمل شركاتهم لذلك قاموا أيضا باستخدام أطر الإرشاد المهني لتصميم البرامج المهنية والتوظيف.

ومن الواضح أن الهدف النهائي لإطار الإرشاد المهني هو أن يجعل من السهل على الأفراد اكتساب المهارات التي يحتاجونها لإدارة حياتهم المهنية. لأنهم سوف يستفيدوا بصورة أكبر من هذا الإطار وأن المجموعات التالية سوف تستخدم هذا الإطار بالطرق التالية لتقديم خدمة أفضل لعملائهم أو الأطفال أو الموظفين.

المستخدم	مدى الاستفادة من الإطار
مدرسة ابتدائية	<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على تصميم أنشطة التعلم المهني ذات الصلة لمساعدة الأطفال الصغار على زيادة الثقة بأنفسهم واستكشاف مجموعة من أدوار العمل المحتملة.</li> </ul>
مدرسة اعدادية وثانوية	<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على تصميم وتنفيذ برامج التثقيف المهني التي تسهل تطوير إدارة الحياة المهنية والمهارات المهنية الخاصة بهم.</li> <li>يساعدهم هذا الإطار على مراجعة البرامج القائمة للتأكد من وضوح أهداف التعلم ومدى ارتباطها بتطوير إدارة مهنة معينة والمهارات المهنية</li> <li>يساعدهم هذا الإطار على ملاحظة التطور والتطوير المستمر لإدارة الحياة المهنية والمهارات المهنية للمتعلمين.</li> </ul>
كليات التدريب المهني والفني وكليات التميز	<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على فحص أو تعيين محتوى الدورات التدريبية الحالية لتحديد مكان إدراج التثقيف المهني</li> <li>يساعدهم هذا الإطار على تصميم وتنفيذ وحدات وبرامج وورش عمل التثقيف المهني أو الأحداث التي تسهل تطوير إدارة الحياة المهنية والمهارات المهنية.</li> <li>يساعدهم هذا الإطار على ملاحظة التطور والتطوير المستمر لإدارة الحياة المهنية والمهارات المهنية للمتعلمين.</li> <li>يساعدهم هذا الإطار على تسهيل تطوير وتقييم مهارات وسمات التوظيف.</li> </ul>
الجامعات	<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على فحص أو تعيين محتوى الدورات التدريبية الحالية لتحديد مكان إدراج التثقيف المهني.</li> <li>يساعدهم هذا الإطار على تصميم وتنفيذ وحدات وبرامج وورش عمل التثقيف المهني أو الأحداث التي تسهل تطوير إدارة الحياة المهنية والمهارات المهنية.</li> <li>يساعدهم هذا الإطار على تسهيل تطوير وتقييم مهارات وسمات التوظيف.</li> </ul>
مستشارو التوجيه	<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على تقييم قدرات العميل.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على تصميم المشاركات المهنية المناسبة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على تصميم أنشطة الإرشاد المهني التي تستهدف الموظفين.</li> <li>يساعدهم هذا الإطار على دمج إدارة وتوظيف المهارات المهنية في أنظمة وعمليات إدارة الأداء.</li> </ul>	أرباب العمل/ المرشدون المهنيون للموارد
<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على تصميم أو استعراض ورشة عمل مهنية أو أى حدث مهني أخر لنتائج التعلم واضحة.</li> <li>يساعدهم هذا الإطار على تحديد المجالات التي يكتسب منها الأفراد مزيداً من التعلم لتطوير إدارة حياتهم المهنية والمهارات المهنية الخاصة بهم.</li> <li>يساعدهم هذا الإطار على تسهيل اختيار مواد التنقيف المهني.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على تحديد مواصفات مخرجات التعلم التي صممت من أجل تحقيقها الموارد المهنية.</li> </ul>	مقدموا الخدمات الوظيفية
<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على تحديد أهداف البرنامج أو الخدمة ورصد تحقيق الأهداف.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على تحديد مواصفات مخرجات التعلم التي صممت من أجل تحقيقها الموارد المهنية.</li> </ul>	مطوروا الموارد المهنية
<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على تحديد أهداف البرنامج أو الخدمة ورصد تحقيق الأهداف.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على تحديد أهداف البرنامج أو الخدمة ورصد تحقيق الأهداف.</li> </ul>	الحكومة/ ممولوا الخدمات الوظيفية والمنتجات الأخرين
<ul style="list-style-type: none"> <li>يساعدهم هذا الإطار على فهم مهارات الواجب تنميتها من أجل تجهيز أنفسهم للمستقبل.</li> </ul>		الآباء

ويقدم المجلد الثاني المزيد من المعلومات العملية حول كيفية استخدام الإطار لهذه الأغراض.

### 3.2 ادراج المهارات المهنية فى الإطار

تجلب القوى العاملة المتمكنة والمختصة فوائد لأصحاب العمل. حيث يعتبر الأفراد الذين يخضعون للتدريب أكثر إنتاجاً ومهارة وعلى استعداد للتعلم واكتساب مهارات جديدة، وأنهم أكثر عزيمة للبحث عن نوع العمل الذي يتطابق مع حياتهم وأهدافهم الخاصة. ويمثل هذا النوع من التأزر وضعا مربحاً لأرباب العمل والموظفين.

ولذلك فمن المهم بالنسبة للأفراد أن يبرز، كجزء من عملية تطورههم الوظيفي، المهارات العامة والسمات الشخصية لأرباب العمل. حيث تختص معايير الكفاءة العشر من الإطار بهذا الغرض.<sup>1</sup> بالإضافة إلى ذلك، يصف المجلد الثاني من الإطار ما يلي:

- المهارات الوظيفية التي تم تحديدها من قبل أرباب العمل فى المملكة العربية السعودية،
- السمات التي تعني هذه المهارات،
- الاختلافات بين إدارة الحياة المهنية والمهارات المهنية، و
- الطرق التي يمكن من خلالها تطوير المهارات المهنية والصفات من خلال أنشطة التنقيف المهني.

<sup>1</sup> معلومات مقتبسة من نموذج المخطط الاستراتيجي للإرشاد المهني

وبهذه الطريقة، يسعى الإطار لإقامة الروابط المهمة بين إدارة الحياة المهنية والمهارات المهنية، مع الإبقاء على التركيز بشكل أساسي على تلك المهارات الإدارية الوظيفية التي يحتاجها الأفراد لتحقيق أهدافهم في الحياة والتعلم والعمل.

وسيكون الأفراد الذين يحصلون على ويستخدموا الكفاءات الإدارية المهنية المنصوص عليها فى هذا الإطار أكثر قدرة على إثبات السلوك الذي يجسد الإدارة الذاتية، والمرونة، والقدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة والظروف المحيطة بهم. وستفيد هذه المهارات والصفات الأفراد بشكل واضح، لأنها تمتلك بعد ذلك الأدوات اللازمة لإدارة حياتهم المهنية، في حين لا تزال تعمل في إطار القيود الحالية التي تؤثر علينا جميعاً، مثل توافر الفرص في سوق العمل، والالتزامات العائلية والأصدقاء.

لا يشمل الإطار محتوى معين من المهارات المهنية، مثل مهارات اللغة الإنجليزية أو مهارات التكنولوجيا، وهذه يتم معالجتها بصورة أفضل من خلال برامج التثقيف والتدريب المحددة.

### 3.3 كيفية تطوير الإطار؟

الإطار هو نتيجة لمزيج من مراجعة لعدد من الأدبيات والأدلة لممارسات دولية فعالة في تنمية مهارة إدارة الحياة المهنية، وحلقات عمل ومشاورات مع المنظمات السعودية وممثلي المجتمع المحلي والأفراد.

كجزء من تشكيل الإطار، تم طرح ورقة مناقشة لرفع فهم أثر أطر مهارات إدارة الحياة المهنية في جميع أنحاء العالم، بدءاً من نماذج، كانت رائدة في الأصل في الولايات المتحدة في عام (1989). وعلى نطاق واسع، تم اعتماد هذا النهج في كندا وأستراليا ونيوزيلندا، والمملكة المتحدة على مدى السنوات العشرين الماضية، مع بعض الاختلاف الإقليمية (هولي، واتس وآخرون، 2012؛ وزارة التربية والتعليم (2009).

"لا يعرف كثير من الرجال والنساء ما يكفي عن الفرص المتاحة لهم. من جهة أخرى يمثل دخول المرأة إلى عالم المهن سابقة جديدة في المملكة العربية السعودية." عضو اللجنة الاستشارية، حدة

كما حددت ورقة المناقشة القضايا الرئيسية المتعلقة بالاتجاهات العالمية في مجال الإرشاد المهني في سياق البحوث الحالية في سوق العمل السعودي.

وبالتالي فإن الإطار يُبنى على قاعدة المعرفة البحثية الحالية وفقاً لأفضل الممارسات الدولية في دعم التحول الوظيفي. كما يأخذ الإطار في عين الاعتبار التنبؤات الأخيرة لأطر مهارات إدارة الحياة المهنية، كما هو الحال في الولايات المتحدة وأستراليا، وعلى هذا النحو فقد تم وضع الإطار وفقاً لهذه النتائج والتوصيات.

كما تم تشكيله وصقله عن طريق البحث والتشاور لكي يحقق الطبيعة المحددة للإطار المهني السعودي، بما في ذلك القضايا المتعلقة بالتثقيف والتدريب والعمالة وسوق العمل، وخدمات الدعم القائمة. بالإضافة إلى ذلك، فقد تم تشكيله من قبل السياق الثقافي والاجتماعي في المملكة العربية السعودية لضمان ملائمة لأفراد المجتمع.

كما أنه يدعم وجهة نظر يتبناها العالم وهي أن الإرشاد المهني هو عملية إدارة مهنية ذاتية فيما يتعلق بالتعلم وفرص العمل المتاحة. ويمثل هذا الفهم تأثيراً كبيراً على مهارات إدارة الحياة المهنية في العالم حتى الآن.

أفضل الممارسات الدولية في تشكيل أطر مهارات إدارة الحياة المهنية هي أن كل إطار على حد سواء يُرسم من سياسات وأبحاث معمول بها، مع ضمان تخصيصه لسياقه. ويستند الإطار على أفضل الممارسات المصممة خصيصاً للسياق السعودي من خلال المنهجية التالية.

- 1- أجرت مايلز مورغان برنامج للبحث في المملكة العربية السعودية في فبراير 2014 وعقد لقاءات مع أصحاب المصلحة في المشاريع الرئيسية في مجموعة واسعة من الصناعة والقطاعات الحكومية من أجل تحديد المعايير وعملية تشكيل الإطار.
  - 2- تم إنشاء لجنة استشارية ولجنة تنفيذية من أجل التشاور حول وضع تتألف من الخبراء والممثلين الوطنيين الرئيسيين.
  - 3- طرحت مايلز مورغان ورقة المناقشة لتوزيعها على الجهات المعنية، طالباً الردود للنظر فيها كجزء من تطوير الإطار.
  - 4- أجرت مايلز مورغان برنامج ورشة عمل في المملكة العربية السعودية خلال إبريل ومايو 2014 لإشراك الطلاب والباحثين عن العمل ومقدمي الخدمات وأصحاب العمل والموظفين والمعلمين، ومستشاري الطلاب، ومديري البرامج الحكومية، وممثلين من جميع أنحاء منظومة التعليم في تطوير مواصفات للإطار.
  - 5- أجرت مايلز مورغان تحليلاً لنتائج برنامج ورشة عمل لدمجها ضمن هذا الإطار.
  - 6- أجرت مايلز مورغان تحليل نتائج البحوث بالتشاور مع وزارة العمل لتنقيح واستكمال الإطار في شكل نموذج أولي.
  - 7- تم تقديم الإطار إلى أكاديمية الإرشاد المهني لاستعراضه.
- ونتيجة هذه العملية هو إنشاء إطار الإرشاد المهني الوطني في المملكة العربية السعودية الذي تم تصميمه من أجل الاستجابة بفعالية لاحتياجات المرحلة الانتقالية للمواطنين السعوديين.

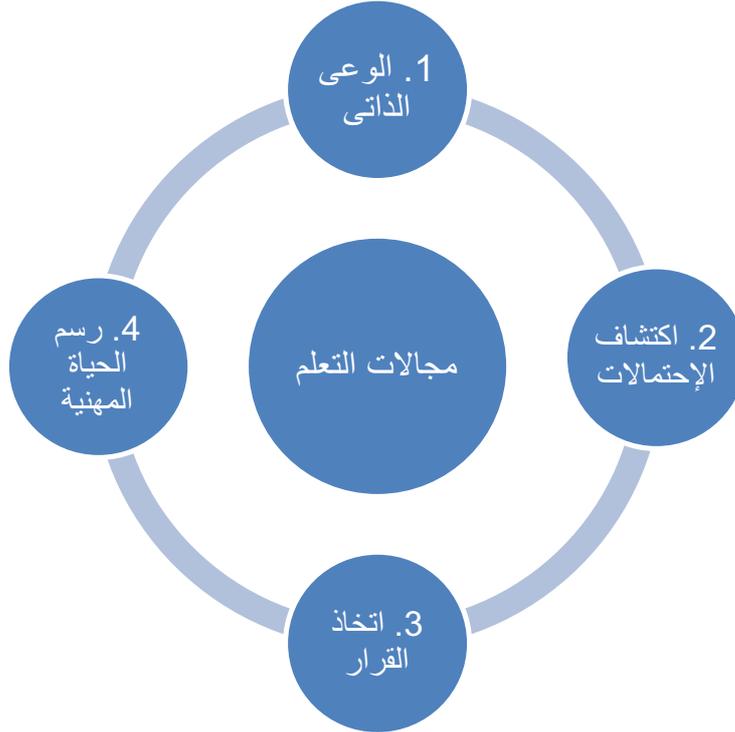
#### 4- عناصر الإطار: نظرة عامة

يتكون الإطار من خمس عناصر أساسية:-

أربعة مجالات للتعلم
معايير الكفاءة الرئيسية العشرة
مرحلة الإعداد لمجالات لتعلم المهني ذات الصلة من خلال معايير الكفاءة
ثلاث مراحل تنموية للتعليم الرئيسي لكل معيار كفاءة
مؤشرات أداء كل مرحلة تنموية لكل معيار كفاءة
أنشطة التعلم المقترحة لكل المؤشر

#### مجالات التعلم

تستند معايير الكفاءة العشر على أربعة مجالات شاملة للتعلم:-



### معايير الكفاءة العشر

تصف معايير الكفاءة العشر المهارات والصفات والمعرفة التي يحتاجها جميع المواطنين السعوديين ليكونوا مدراء فعالين لمستقبلهم المهني في القرن الحادي والعشرين.

إدارة الحياة المهنية وإطار المهارات المهنية في المملكة العربية السعودية	
المجال أ: الوعي الذاتي	
1-	تطوير والحفاظ على شعور إيجابي وثقة بالذات
2-	الحفاظ على القيم المهنية الإيجابية
3-	التفاعل الإيجابي والاحترام مع الآخرين
المجال ب: اكتشاف الإحتمالات	
4-	استخدام المعلومات المهنية لفهم كيفية سوق العمل
5-	فهم العلاقة بين مسارات التعلم وفرص العمل
6-	السعي خلف مجموعة متنوعة من ظروف العمل للمساعدة في إثراء التفضيلات المهنية
المجال ج: اتخاذ القرار	
7-	اتخاذ قرارات سليمة تلبي متطلبات التعلم والعمل وأهداف الحياة
المجال د: رسم الحياة المهنية	
8-	التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس من أجل تطوير الشبكات التي تعزز حياتك المهنية والحياة المهنية للآخرين
9-	تخطيط وتوجيه عملية بناء الحياة المهنية
10-	تطوير مهارات قابلية النقل التي تولد وتديم العمل

### مراحل الإرشاد

تنقسم معايير الكفاءة العشر الى مراحل والتي تمثل المراحل التي يتم من خلالها تطوير كل معيار كفاءة.

المرحلة	الوصف
الإعداد	تسبق مرحلة الإعداد وتضع الأساس لإيصال التثقيف المهني والإرشاد الرسمي. وتضع هذه المرحلة اللبنة الأساسية للتعليم المهني ذات الصلة. هذا التعلم غير رسمية وهو مرحلة اعدادية للمراحل التالية.

المرحلة الأولى	تشمل هذه المرحلة من الكفاءة المهنية التعرض لتطوير المحتوى المهني والأفكار، والتدليل على الفهم الأساسي لهذا المحتوى المتعلق بكل معيار كفاءة.
المرحلة الثانية	تحتوي هذه المرحلة المتوسطة على المشاركة النقدي مع معلومات التطوير الوظيفي ذات الصلة والمهارات، والقدرة على تطبيق المعلومات والمعرفة لمهام التخطيط الوظيفي.
المرحلة الثالثة	تمثل هذه المرحلة المستوى الأكثر تقدماً من الكفاءة المهنية، حيث يكون الفرد قادراً على تطبيق كل الكفاءات بثقة ومهارة بالإضافة إلى قدرته على التفكير وتحسين الأداء على أن يستمر تطورهم في إدارة الحياة المهنية وفرص العمل.

### أطوار ومراحل التعليم في المملكة العربية السعودية

يحتاج جميع الأفراد أو الجماعات الذين يعتمد تعليمهم على الإطار إلى تقييم لتحديد المرحلة التنموية الصحيحة التي تتعلق باحتياجاتهم. على سبيل المثال، قد يحتاج بعض الطلاب في سن الجامعة التعلم في المرحلة الأولى إلا لم يتلقوا مسبقاً التنقيف المهني الرسمي. ومع ذلك، وبما أن التنقيف المهني أصبح سائداً في المملكة العربية السعودية، شوف تتوافق المراحل التنموية على مر الزمن مع المراحل التعليمية كما هو موضح أدناه.

من الناحية النظرية، تتوافق المراحل التنموية على نطاق واسع مع المراحل التالية من التعليم في المملكة العربية السعودية:

- مرحلة الإعداد - مرحلتى رياض الأطفال والابتدائي
- المرحلة الأولى - المرحلة الإعدادية
- المرحلة الثانية - مرحلة الدراسة الثانوية
- المرحلة الثالثة - التعليم العالي وما بعدها

"التعليم المهني هو  
موضوع "K-12"

عضو اللجنة  
الاستشارية، الرياض

الإطار مرّن تماماً، وهذا يعني أنه يمكن أن يستخدم في مراحل التعليم على أساس الحاجة والطلب. ومع ذلك، فإن ارتباط المراحل مع مراحل معينة من التعليم لا يعني أن الإطار لا ينطبق إلا على الطلاب والأطفال والشباب. فإنه ينطبق على كل من هو في حاجة إلى الدعم لإدارة حياتهم المهنية على نحو أفضل.

وتظهر المراحل المذكورة أعلاه النموذج المثالي لهبوط المرحلة التعليمية في مقابل مرحلة التطوير، ولكن إذا لم يتلق الأفراد الخدمات الكافية لتطوير الكفاءة المهنية الخاصة بهم في كل مرحلة من مراحل التعليم والتي تعتبر المرحلة الأولى من تطوير هذه الخدمات في المملكة العربية السعودية، فمن ثم، فإنها قد تحتاج إلى دعم في أي مرحلة بغض النظر عن العمر أو المرحلة التعليمية.

### المؤشرات

في كل مرحلة من مراحل معايير الكفاءة توجد سلسلة من مؤشرات الأداء تتمكن من خلالها تحديد ما إذا كان شخص معين قد بلغ هذا المستوى من الإتقان.

توجد هذه المؤشرات في جميع معايير الكفاءة (التي تختلف في العدد اعتماداً على الكفاءة) وتتبع بهيكل التعلم والتي من خلالها يمكن للمتعلم أن يظهر تدريجياً تمكنه في هذا معيار الكفاءة.

لا يتعلم الناس بالضرورة بطريقة خطية. كما أنهم لا يحرزوا تقدماً تلقائياً من خلال جميع مراحل التعلم. حيث يعتمد التقدم الفردي على كيفية استخدام المعرفة ونتائج التعلم الموضوعية. على سبيل المثال، التعلم باستخدام البريد الإلكتروني قد يكون ملائماً تماماً مع التعلم فقط في مراحل الإكتساب والتطبيق. وتساعد أول مرحلتين من مراحل التعلم في التفاعل بين المتعلم وبينته، وذلك بسبب العرض واستخدام المعلومات الجديدة. ومع ذلك، فإن الأفراد الذين يسعون جاهدين لتطوير إمكاناتهم الكاملة يريدون بجانب التفكير في الطرق التي تزيد مهاراتهم المضي قدماً في استخدامها بشكل خلاق<sup>2</sup>.

ومع ذلك، وعند الاقتضاء، ترد مؤشرات الأداء ضمن تسلسل التعلم التالية:-

- 1- الإكتساب (المعرفة والفهم).
- 2- التصرف (القائم على المعرفة والفهم).
- 3- التقييم / الإنعكاس (القائم على المعرفة و / أو الخبرة).

#### المرحلة الأولى: الإكتساب (المعرفة والفهم).

يكتسب المتعلمون المعرفة، وفهم المعرفة التي اكتسبوها. وتزود هذه المرحلة المتعلمين بالمعلومات التي قد تفيد في وقت لاحق كأساس للعمل والتفكير على هذا الإجراء.

#### المرحلة الثانية: التصرف (القائم على المعرفة أو الفهم).

يزود المتعلمين اكتسابهم عن طريق وضع تلك المعلومات التي اكتسبوها وأصبحوا على دراية بها موضع التنفيذ. وفي هذه المرحلة التحركات الفردية من مرحلة المعرفة عن شيء لمعرفة كيفية تطبيق تلك المعرفة والفهم.

#### المرحلة الثالثة: التقييم / التفكير (القائم على المعرفة و/أو الخبرة).

يُعمق المتعلمين تعلمهم عن طريق التقييم أو التفكير خلال هذه المرحلة، سوف يستفيد المتعلمين من القدرات التحليلية، وقدرات التفكير النقدي واتخاذ القرارات حول ما تعلموه وكيفية التصرف في المستقبل. يمكن العثور على مثال على هذه المراحل في المؤشرات الثلاث التالية للكفاءة.

مؤشرات الكفاءة الثلاث	
التفاعل الإيجابي واحترام الآخرين	
مرحلة الإتقان	مثال على المؤشر
المرحلة الأولى: الإكتساب	نقدر مجموعة من أساليب الاتصال المطلوبة في عالم العمل.
المرحلة الثانية: التصرف	استخدام الشبكات الشخصية الحالية والبيانات على الانترنت للتواصل الإيجابي مع الآخرين.
المرحلة الثالثة: التقييم / التفكير	تقييم أثر أساليب التواصل على بناء علاقات إيجابية.

#### <sup>2</sup>مثال مقتبس من نموذج المخطط الاستراتيجي للإرشاد المهني

تم وضع نموذج التعلم هذا على غرار تصنيفات التعلم المقبولة الحالية، بما في ذلك تصنيف بلوم، وتصنيف سولو<sup>3</sup>، وتصنيف فينكس. ويصف كل تصنيف العملية التي تنتقل من الإستقبال الأساسي أو جمع الأفكار أو الحقائق، نحو زيادة تعقيد التنظيم والتلاعب بتلك الأفكار أو الحقائق. وخلال هذه العملية، سوف يتمكن المتعلم على العمل أو إصدار أحكام سليمة على أساس فهم راسخ للمعنى والآثار المترتبة على الفعل أو القرار.

هذا التمكن التدريجي للمعارف، حيث تصبح المعرفة دليل للعمل أو صنع القرار، متأصل في بناء الإطار. حيث يوفر الإطار نموذج التعلم التدريجي لأولئك الذين يسعون لتسهيل التمكن من الإرشاد المهني ومعايير الكفاءة من قبل الآخرين، بحيث يكونو قادرين على تخطيط وإنشاء وإدارة حياتهم الوظيفية.

#### الأنشطة المقترحة

جنباً إلى جنب مع كل المؤشرات، تعتبر أيضاً واحدة من أو أكثر الأمثلة على أنواع الأنشطة التي يمكن أن تستخدم لتطوير أو إثبات أن مؤشر معين من معيار كفاءة محدد. على سبيل المثال،

■ معيار الكفاءة 4: استخدام المعلومات المهنية لفهم الكيفية التي يعمل بها سوق العمل:

○ المرحلة 1، المؤشر 5: يحدد العوامل التي يمكن أن تؤثر في الطلب على المهارات في مختلف الصناعات".

■ الأنشطة ذات الصلة المدرجة هو "تحليل وسائل الاعلام (على سبيل

المثال القصص الصحفية) كدليل على اتجاهات الطلب على المهارات".

وهذا يمكن بعد ذلك أن يصبح أساساً لنشاط الفصول الدراسية (إذا كان يعمل ضمن بيئة مدرسية)، أو

ممارسة ورشة عمل في خدمة العمل للبالغين للعاطلين عن العمل.

لمزيد من الإرشادات حول استخدام الإطار ضمن مجال عملك، يرجى الرجوع إلى دليل المستخدم، الذي يوفر معلومات أكثر تفصيلاً عن كيفية استخدام الإطار مع مجموعات العميل المعينة وفي أماكن مختلفة.

3 هيكمل مخرجات التعلم الملاحظة، كما وضعتها بيغز وكوليس في، بيغز، جيه وكوليس كي، (1982)، تقييم جودة التعلم: تصنيف سولو، نيويورك: مطبعة الأكاديمية.

## 5- الإطار

### لمحة عامة عن معايير الكفاءة

#### المجال أ: الوعي الشخصي

##### معييار الكفاءة 1:

تطوير والحفاظ على شعور إيجابي واثق من الذات.

يرتكز هذا معيار الكفاءة حول فهم الصفات والقوة والقدرات الشخصية للفرد، ومتابعة استراتيجيات لوضع هذه الصفات في الطرق التي تساهم بصورة إيجابية على احترام الذات، والثقة بالنفس.

##### معييار الكفاءة 2:

المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية لفوستر.

ويهدف هذه معيار الكفاءة الى تعزيز التفكير والوعي بالمعتقدات والقيم والافتراضات التي تقوم عليها افتراضات التفكير حول العمل والمهن ونمط الحياة. المعتقدات المهنية التي تتعلق بشكل كبير بالتعلم والعمل ومسارات صنع القرار. من خلال تطبيقها على بيئة من المعتقدات والتأثيرات الواسعة التي تبلغ تفكير الفرد عن المهن، وأنه من الممكن التفكير عن المعتقدات والقيم المهنية بطريقة إيجابية.

##### معييار الكفاءة 3:

التفاعل الإيجابي واحترام الآخرين.

يرتكز هذا معيار الكفاءة حول تطوير مهارات فعالة وقابلة للتحويل تمكن الفرد من العمل بالشكل الأمثل ضمن مجموعات في كل من التعلم وبيئات العمل، من أجل الحصول على أقصى قيمة والمساهمة بفعالية في تلك البيئات. وبما أن التعلم ونمو الشخصية والعمليات الاجتماعية التفاعلية، فإن فهم فوائد الشخصية والجماعية والعمل الجماعي والمهارات الفعالة أمر بالغ الأهمية في المشاركة الفعالة والإنجاز.

#### المجال ب: استكشاف الفرص

##### معييار الكفاءة 4:

استخدام المعلومات المهنية لفهم كيفية عمل سوق العمل

يسعى هذه معيار الكفاءة لتزويد الناس بالقدرة على استكشاف وفهم مختلف للمهن والصناعات التي توجد في سوق العمل المحلي والوطني، والعلاقات بينهما، وتوقعات ومتطلبات وشروط وفوائد مختلف المهن وقطاعات العمل. لأن فهم سوق العمل أمر بالغ الأهمية لتمكين الناس من اتخاذ قرارات مهنية واعية وذكية.

##### معييار الكفاءة 5:

فهم العلاقة بين مسارات التعلم وفرص العمل

ويتعلق هذه معيار الكفاءة ببناء الوعي بنطاق مسارات التعلم المتوفرة والآثار المترتبة على سوق العمل المحتملة لتلك المسارات التعليمية. ويسعى إلى تعزيز فهم العلاقة بين التعلم والدراسة والفرص التي قد تنجم من الناحية الواقعية منهم.

### معيار الكفاءة 6:

السعي وراء مجموعة متنوعة من ظروف العمل للمساعدة في إثراء التفضيلات المهنية يرتكز هذا معيار الكفاءة حول تأييد مجموعة من الاستراتيجيات لاكتساب الخبرة العملية والمعرفة المباشرة بسوق العمل، إلى إيلاء أفضل بالوعي المهني ومسارات التعلم وتعزيز القدرة على اتخاذ القرارات المهنية على دراية تامة.

### المجال ج: صناعة القرار

### معيار الكفاءة 7:

اتخاذ القرارات السليمة التي تلبى أهداف التعلم والعمل والحياة

يرتكز هذا معيار الكفاءة حول تطوير الوعي بجميع العوامل التي يمكن أن تؤثر على عملية اتخاذ القرار المهني. وهو يبني القدرة على تبني تلك القرارات بناء على أدلة صحيحة حول عالم العمل والنفس، لضمان ملائمة واستدامة القرارات التي تتعلق بالتوجهات في الحياة والتعلم والعمل. كما يسعى إلى التأكيد على أن الأهداف المهنية تستند على طرق ذكية:

- محددة (بدلاً من العمومية)
- قابلية القياس (لها قيمة قابلة للقياس)
- يمكن تحقيقها (واقعية تستند على الحقائق المتاحة).
- وثيقة الصلة (ذات صلة الأهداف المهنية الشاملة).
- في الوقت المناسب (يكون لها إطار زمني محدد للإنجاز).

### المجال د: رسم الحياة المهنية

### معيار الكفاءة 8:

التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس من أجل تطوير الشبكات التي تعزز حياتك المهنية والحياة المهنية للآخرين

يرتكز هذا الإخصاص على تجهيز الناس للتعامل باحترام مع الناس من خلال مجموعة متنوعة من الخلفيات المختلفة؛ من أجل تقدير أهمية تطوير شبكات قوية من المعلومات المهنية وزملاء العمل؛ لتأكيد على المعاملة بالمثل إذا كانت الشبكات تعمل بفعالية.

### معيار الكفاءة 9:

تخطيط وتوجيه عملية رسم الحياة المهنية

يرتكز هذا معيار الكفاءة حول تعزيز السلوك المستقل من خلال تمكين الناس على التخطيط الفعال وتولي مسؤولية بناء حياتهم المهنية. كما يجهزهم أيضاً بالأدوات والمهارات العملية اللازمة لتأمين مهنة أو لخلق فرص العمل.

### معيار الكفاءة 10:

تطوير مهارات قابلة للنقل لتولد وتحافظ على العمل

يرتكز هذا معيار الكفاءة حول تمكين الناس من فهم الفرق بين امتلاك المهارات الخاصة والمهارات القابلة للتحويل التي تسهل التنقل داخل المنظمات وبين المهن وقطاعات العمل. وتشجع تنمية المهارات المهنية والسمات التي يتم تقييمها من قبل أرباب العمل في المملكة العربية السعودية.

### معايير الكفاءة والمؤشرات وأنشطة التعلم

يوضح هذا القسم كيفية تعلم هذه معايير الكفاءة العشر في المراحل التنموية. فهي تبدأ بمرحلة التحضير لإنشاء قاعدة قوية للتعلم المهني الرسمي. وتجدر الإشارة إلى أنه تم استبعاد معيار الكفاءة 9، "عملية تخطيط وتوجيه رسم الحياة المهنية" من المرحلة الإعدادية، حيث يهتم هذا معيار الكفاءة بالتخطيط الفعال وبناء الحياة المهنية، فضلا عن تطوير الأدوات والمهارات العملية اللازمة لتأمين مهنة أو لخلق فرص عمل. ولذلك فهو لا ينطبق على الطبيعة التأسيسية للمرحلة التحضيرية. ويقدم القسم التالي الخطوط العريضة لمرحلة التحضير لكل من معايير الكفاءة المتبقية. وسوف يتم وصف كل معيار كفاءة من معايير الكفاءة عبر ثلاث مراحل تطويرية أخرى، مع المؤشرات والأنشطة الرسمية المحددة لكل منها.

### مرحلة الإعداد

قبل التثقيف المهني والإرشاد الرسمي، من المهم أن نزرع بالمتعلمين في التجارب التي تبني أسس المرونة، والوعي الذاتي والتفاهم حول عالم العمل. ويجب أن تتم مرحلة الإعداد خلال 6 سنوات، كالتالي، مرحلة رياض الأطفال إلى مرحلة التعليم الابتدائي من نمو الطفل. خلال هذه المرحلة، أفضل طريقة لتحقيق التعلم ذات الصلة بالحياة المهنية هو من خلال الأنشطة الاستكشافية. ولا ينبغي أن يكون هناك أي تقييم في هذه المرحلة. بدلا من ذلك، يجب أن تتم الأنشطة التالية خلال مرحلة الإعداد:

- المشاركة في الأنشطة و / أو أنشطة بناء المرونة والوعي الذاتي.
- إثبات العلاقة بين التعلم والعالم الحقيقي.
- اكتشاف مجموعة متنوعة من الوظائف المتاحة من خلال الخيال، والتثقيب عن و / أو اللعب؛
- مناقشة العلاقة بين التعليم والفرص والنجاح؛ و
- تطوير تقدير قيمة العمل، والعمل مع الآخرين.

في الحالات التي لم يتعرض فيها الكبار مسبقاً لمهنة التعليم، أو تم تقييمها على أنها في حاجة إلى إعداد حياة مهنية ذات الصلة بالتعلم، ومعايير الكفاءة العشر التي يمكن أن تستخدم لتوفر لهم تثقيف مهني ذو صلة على المستوى التمهيدي. في حين أن في مرحلة الأطفال، من الأفضل استخدام نهج اللعب، أما الكبار، فالأكثر ملاءمة هو القيام بأنشطة مجتمعية بما في ذلك تدريبات الفريق، والعصف الذهني وحل المشكلات في مجموعات والمناقشات وورش العمل. وعلاوة على ذلك، يمتلك المتعلمين الكبار في كثير من الأحيان تفضيلات في التعلم والأساليب، والتي غالباً ما تتضمن قدرتهم على:

- فهم أهمية الموضوع أو التعلم.
- فهم الروابط بين موضوع التعلم وحياتهم والغرض؛
- استخدام تجربتهم الحياتية الكبيرة وقاعدة المعرفة ضمن أنشطة التعلم؛
- توجيه عملية التعلم القائم على هويتهم والخبرات؛
- التفكير في تأثير أنشطة التعلم، وعلاقتها بالمعرفة والخبرة السابقة.

يوضح الجدول التالي مرحلة الإعداد للتعليم المهني بالتفصيل، مع الأهداف التعليمية ذات الصلة للأفراد في هذه المرحلة التمهيديّة. كما تقدم بعض الأنشطة المقترحة التي من شأنها أن تساعد في تحقيق أهداف التعلم. ويجب على المستخدمين الرجوع إلى الدليل لتحديد كيفية تقييم المرحلة التنموية والاحتياجات التعليمية للأفراد، واستخدام الأنشطة المحددة في المراحل الأربعة وفقاً لذلك.

### مرحلة الإعداد

خلال مرحلة الإعداد: يجب على المتعلم

المشاركة في الأنشطة مع الأهداف التالية: هل ينبغي القيام بهذا من خلال الأنشطة التالية:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• مناقشة الأمور الشخصية المفضلة وغير المفضلة.</li> <li>• كتابة قصة أو رسم صورة تُظهر واحدة من الأنشطة المفضلة لديهم.</li> <li>• عقد مجموعة نقاش بشأن الأنشطة الترفيهية المفضلة، وهذا ما يكشف عن شخصية الشخص ومصالحه.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مناقشة نقاط القوة الشخصية في مجموعات.</li> <li>• تقديم قائمة من المهام (المدفوعة أو غير المدفوعة) التي تنفذها المجموعة من يوم إلى يوم، وتحديد المهارات التي تركز عليها تلك المهام.</li> </ul>	<p>معيار الكفاءة 1: تطوير والحفاظ على شعور إيجابي وثقة بالذات</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء قصة مصورة حول الشعور عند القيام بعمل جيد، والشعور عند الحاجة إلى المساعدة. وربط هذه المشاعر بالإجراءات المفيدة.</li> <li>• وضع مفردات المشاعر ومناقشة كيفية التعرف عليها في الذات وفي الآخرين.</li> <li>• إنشاء رسم بياني أو جدول زمني يوضح الأدوار المدفوعة و/أو غير المدفوعة الذين قاموا بها في حياتهم. والبحث في أزواج كيف يعكس الرسم البياني (أو لا يعكس) تطلعات الشخص.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء قصة مصورة حول الشعور عند القيام بعمل جيد، والشعور عند الحاجة إلى المساعدة. وربط هذه المشاعر بالإجراءات المفيدة.</li> <li>• وضع مفردات المشاعر ومناقشة كيفية التعرف عليها في الذات وفي الآخرين.</li> <li>• إنشاء رسم بياني أو جدول زمني يوضح الأدوار المدفوعة و/أو غير المدفوعة الذين قاموا بها في حياتهم. والبحث في أزواج كيف يعكس الرسم البياني (أو لا يعكس) تطلعات الشخص.</li> </ul>	<p>التعبير عن المشاعر</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• خلق الأعمال الروتينية مثل رى النباتات، وترتيب المنزل، والمساعدة في طهي وجبة.</li> <li>• تحديد مشروع المجتمع الذي يمكن أن تقوم به بشكل مفيد من قبل مجموعة من المتطوعين للمساهمة في رفاة المجتمع: أي ترتيب مكان عام. وتخطيط وعقد شواء في المدرسة المحلية للآباء والأمهات والطلاب. والمساهمة في توجيه ودعم فريق</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحمل مسؤولية مهنة في البيت والمدرسة، والمجتمع.</li> </ul>	<p>معيار الكفاءة 2: المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية لفوسنر.</p>

<p>الشباب الرياضي المحلي.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع اتفاق القيم بالشروط المتفق عليها مثل العدالة والرعاية والنزاهة والصدق والمرونة.</li> <li>• قراءة الكتب، ومشاهدة البرامج التلفزيونية أو تمثيل الأدوار لمناقشة دوافع وأفكار ومشاعر الشخصيات.</li> <li>• إنشاء ميثاق القيم المجتمعية التي تعكس معتقدات وقيم المجموعة، ثم مناقشة أهمية تلك القيم.</li> <li>• التفكير في كيفية الوعي باحتياجات الآخرين يمكن أن يكون هامة لخلق فرص عمل مناسبة والنجاح</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• النظر في أفكار ومشاعر الآخرين.</li> </ul>	<p>معيار الكفاءة 3: التفاعل الإيجابي واحترام الآخرين.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تمثيل الأدوار، ودعوة الجهات الفاعلة في التعبير عن آرائهم والاستماع إلى رد من الجهات الفاعلة الأخرى.</li> <li>• مناقشة المواضيع المألوفة مثل "ما يعجبني في المدرسة / العمل" ولعب ألعاب الذاكرة وفقا لردود الأفراد.</li> <li>• اختر موضوعا من الأخبار أو الأحداث الجارية وإبداء الردود على هذا الموضوع، وتشجيع المشاركين على الاستماع إلى وجهات النظر الأخرى باحترام وبعقل مفتوح.</li> </ul>	<p>إبداء الرأي والاستماع إلى الردود.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء لعب للأدوار على أساس الفئات المهنية المختلفة.</li> <li>• لعبة المطابقة، والتي تبين العلاقة بين المهارات وأنواع المهن.</li> <li>• الطلب من المشاركين تحديد المهن التي توجد في العديد من الصناعات، وتلك التي لا توجد إلا في صناعة واحدة، ومناقشة الأسباب الكامنة وراء هذا التمييز.</li> </ul>	<p>التحقيق في مجموعة واسعة من أنواع المهن</p>	<p>معيار الكفاءة 4: استخدام المعلومات المهنية لفهم كيفية عمل سوق العمل</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• أن يكون حاصلًا على 'محادثة مهنية' تشجع على استكشاف مهن مختلفة للمستقبل.</li> <li>• كتابة قصة عن الحصول على مهنة الأحلام. ما هي هذه المهنة؟ كيف تشعر؟ وما هي المهام؟ وماذا سيحدث بعد ذلك؟</li> <li>• إنشاء قائمة بالبيانات المتعددة من الأدوار، والتي تبين كل الأدوار الاجتماعية وتعلم الفرد. ثم استخدام نفس التقنية لتصوير وخلق المستقبل.</li> <li>• عقد مناقشة بشأن المهن والخبرة العملية للمشاركين، وكيفية الحصول على المهنة في المستقبل.</li> </ul>	<p>توقع المستقبل</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ملاحظة نماذج المشاركين المفضلة وتنفيذ مشروع تحديد التحديات التي تواجهها، والمهارات.</li> <li>• مشاهدة البرامج التلفزيونية وقراءة الكتب لاكتشاف الشخصيات المفضلة لديهم. وتحديد الصفات الخاصة بهم، والتحديات ومسار الحياة.</li> <li>• مناقشة القدوة عبر الأجيال المختلفة والخصائص المختلفة التي يمثلونها. هل تمثل هذه الخصائص مواقف الأجيال المختلفة تجاه العمل؟</li> </ul>	<p>تحديد دور النماذج</p>	<p>معيار الكفاءة 5: فهم العلاقة بين مسارات التعلم وفرص العمل</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء مشروع يركز على إيجاد فرص التعلم في المجتمع الذي يبني على نقاط القوة والمصالح الشخصية.</li> </ul>	<p>تحديد الفرص</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• تبادل الأفكار حول فرص المهن التي لاحظها المشاركين في مجتمعاتهم المحلية ومن ثم تحديد مسارات التعلم ذات الصلة التي تتعلق بذلك.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• اجراء مقابلة مع أحد أفراد الأسرة حول أدوار العمل ورسم شجرة العائلة مع صور أدوار العمل لكل فرد من أفراد الأسرة.</li> <li>• اجراء مناقشة جماعية لاستكشاف أدوار عمل أفراد الأسرة المشاركين، وكيف ساهمت هذه المناقشات في القرارات المهنية وتطلعات المشاركين.</li> </ul>	<p><b>اكتشاف أدوار عمل أفراد الأسرة والمجتمع.</b></p>	<p>معيار الكفاءة 6: السعي وراء مجموعة متنوعة من ظروف العمل للمساعدة في إثراء التقضيات المهنية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء مقارنة بين متطلبات المدرسة مثل الملابس، والروتين، وأوقات الراحة مع المتطلبات المشتركة في مكان العمل.</li> <li>• اجراء مناقشة مع جموعة لاستكشاف متطلبات الملابس والسلوك المختلفة من أماكن مختلفة (أي الرسمية / غير الرسمية) والأسباب الكامنة وراء هذه المتطلبات.</li> </ul>	<p><b>فهم عالم العمل.</b></p>	<p>معيار الكفاءة 7: اتخاذ القرارات السليمة التي تلبى أهداف التعلم والعمل والحياة</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء الأهداف الشخصية في الفرد، والأسرة، ومناطق التعلم ووضع خطة تتضمن نظام المكافأة.</li> <li>• استخدام نموذج صنع القرار الذكي للمراجعة المهنية السابقة والأهداف المتعلقة بالعمل: أينما كانت: بحيث تكون محددة وقابلة للقياس، ويمكن تحقيقها، وذات صلة وموقوتة؟ وإمكانية تطويرها؟</li> </ul>	<p><b>تحديد الأهداف الشخصية</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع سيناريوهات التي تواجه المشاركين مع القرارات حول صداقاتهم، والوضع المعيشي، والمالي، وهلم جرا. وإجراء مناقشة تركز على "ماذا أريد؟ ماذا يريد الناس الآخريين؟ ماذا سيحدث بعد ذلك؟"</li> <li>• عقد مناقشة بشأن عواقب القرارات المهنية السابقة التي لم تحقق أهدافها المرجوة؟ إذا لم يكن كذلك، ولم لا؟ وما هي القرارات التي كان يمكن تحقيقها؟</li> </ul>	<p><b>اتخاذ القرارات ومراقبة النتائج</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد الحلفاء والأصدقاء القادرين على خلق مشاعر وأفكار ايجابية.</li> <li>• فهم طبيعة البلطجة وتطوير طرق آمنة لإدارة الصراع.</li> <li>• مناقشة كيفية ابلاغ الشبكات الشخصية والمهنية حول فرص العمل.</li> <li>• النظر في حالات النزاع في مكان العمل وسبب وقوعها. ما هي الطريقة المثلى لإدارة النزاع؟</li> </ul>	<p><b>توطيد العلاقات الشخصية</b></p>	<p>معيار الكفاءة 8: التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس من أجل تطوير الشبكات التي تعزز حياتك المهنية والحياة المهنية للآخرين</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المساعدة في تنظيم الأحداث المدرسية مثل الحفلات.</li> <li>• وضع مشروع جماعي على أساس المصالح المشتركة المحددة بين المجموعة. ووضع أهداف وأنشطة وخطة هذا المشروع.</li> </ul>	<p><b>اللعب أو العمل ضمن الفريق</b></p>	<p>معيار الكفاءة 9: لا يوجد</p>

		تخطيط وتوجيه عملية رسم الحياة المهنية
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المساعدة في تنظيم الأحداث العائلية مثل احتفال عيد ميلاد.</li> <li>• إنشاء خط تجميع لمهمة فريق مثل إنشاء بطاقات المعايدة، والسندويشات أو المصنفات.</li> <li>• تنظيم حدث مجتمعي مثل التسوق أو تنظيم حفلة.</li> <li>• إنشاء قصة رقمية عن المهنة المفضلة أو المسار الوظيفي في مجموعات صغيرة.</li> <li>• الاشتراك مع أدوات التعلم المهنية على الانترنت التي تركز على اللعب.</li> <li>• إنشاء مجموعات الفصول الدراسية حول المهنة المأمولة أو المهن في المستقبل.</li> <li>• إنشاء صفحة اجتماعية على شبكة الإنترنت يعرض من خلالها القصص الوظيفي وتشجيع المستخدمين على إضافة قصصهم والتعليقات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>المساعدة على اتمام العمل</b></li> <li>• <b>استخدام التكنولوجيا في التواصل مع الآخرين</b></li> </ul>	معيار الكفاءة 10: تطوير مهارات قابلة للنقل تولد وتحافظ على العمل
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء نشاط جماعي مثل بناء منزل أو مجموعة للعب. والتخطيط لكيفية العمل مع للقيام بهذه المهمة باستخدام القوة العاملة، مع مشاركة جميع الأشخاص. والتوقف دوريا لتحديد المشاكل وإيجاد حلول لها.</li> <li>• تنفيذ مشروع مجتمعي مثل ترميم المرافق المجتمعية، وتفويض القيادة، وإسناد الأدوار المختلفة لأعضاء المجموعة. والعمل معاً على حل المشاكل والقضايا الناشئة.</li> <li>• تنفيذ مشروع مجتمعي مثل تنظيم سلسلة من المحادثات التحفيزية يلقيها خصيات بارزة في المجتمع المحلي. وإسناد القيادة عن كل نشاط من الأنشطة التي قد تشمل المطاعم، وترتيبات المرافق والدعوات والإدارة، والدعاية وعقد اجتماعات دورية لضمان التقدم على المسار الصحيح وإدارة القضايا والمخاطر.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>حل المشكلات في مجموعات</b></li> </ul>	

معيار الكفاءة رقم 1: المراحل الأولى والثانية والثالثة  
 تطوير وإدانة شعور إيجابي واثق من الذات.

معيار الكفاءة رقم 1: المرحلة الأولى	
يمكن للمتعلم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية	يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات
<ul style="list-style-type: none"> <li>• كتابة السيرة الذاتية مركزاً على نقاط القوة والمواهب.</li> <li>• كتابة رسالة تعكس القوة الشخصية لأحد الزملاء أو الأصدقاء.</li> </ul>	1. معرفة نقاط القوة الشخصية والقدرات التي تدعم احترام الذات والثقة.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء مجموعة من الصور والنصوص التي تمثل القدرات الشخصية والمواهب.</li> </ul>	2. التعرف على نقاط القوة الشخصية والقدرات.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• كتابة قصة، أغنية أو قصيدة تركز على نقاط القوة الشخصية والقدرات.</li> <li>• كتابة الأحداث اليومية</li> <li>• التعبير عن المشاعر المرتبطة بالمهام والأنشطة الممتعة.</li> </ul>	<p>3. التفكير مليا بالمشاعر الإيجابية المرتبطة بقوة الشخصية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد الأنشطة التي تعزز احترام الذات والثقة.</li> <li>• إنشاء مسرد بالكلمات الرئيسية المرتبطة بالنفس.</li> <li>• إجراء ألعاب تتضمن مهارات الاستماع الفعال.</li> <li>• ممارسة مهارات الاستماع الفعال.</li> <li>• إجراء مقابلة بهدف تحديد الصفات المشتركة والمتباينة، وفوائد كل منهما.</li> </ul>	<p>4. النظر في العلاقة بين تقدير الذات والثقة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء استجابات يلى المقابلة، يركز على تحديد اللغة التي تدعم الشعور الإيجابي بالذات.</li> <li>• الحفاظ على المجلة التي تستكشف المشاعر والمواقف الشخصية للقدرات والصفات الشخصية.</li> </ul>	<p>5. عقد نقاش إيجابي حول القدرات الشخصية مع أحد أفراد العائلة أو الزملاء.</p> <p>6. التعرف على أهمية الحفاظ على احترام الذات.</p>

#### معيار الكفاءة رقم 1: المرحلة الثانية

يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات	يمكن للمتعم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية
1- ادراك أن تطوير الثقة بالنفس هو عملية مستمرة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• طرح الأفكار الشخصية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية والمادية التي تؤثر على التقدير الذاتي والقدرة على الأداء الجيد.</li> <li>• التفكير مليا في الحالات السابقة والمستقبلية التي تتطلب المرونة، وتحديد الصفات التي يمكن أن تستمر.</li> <li>• إجراء تحليل الشخصية.</li> </ul>
2- التعرف على نقاط القوة والمواهب الموجودة والمطلوبة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد العمل والتعلم الممكن والحالات الأسرية حيث يمكن استخدام القوة والمواهب.</li> <li>• السعي وراء مجموعة من وجهات النظر بشأن الأداء الشخصي في مجموعة وتقييم ردود الفعل البناء.</li> <li>• إجراء تقييم ذاتي لأساليب التعلم والأفضليات.</li> </ul>
3- إدراك أن التقدير من نقاط القوة الموجودة الذي يدعم نمو مواهب جديدة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• المشاركة في مقابلة وهمية لشرح خطط لتطوير نقاط القوة الموجودة.</li> <li>• توقعات صاحب العمل من المهارات وربط هذه المهارات بنقاط القوة الشخصية القائمة، وتحديد أية ثغرات التي تحتاج مزيد من التطوير.</li> </ul>
4- مناقشة أساليب تطوير القدرات المطلوبة والقوة مع الطبيب أو المعلم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء طرق أو خطة للعمل والتعلم.</li> <li>• تصور مجموعة من المهن وتحديد الصفات الشخصية الأنسب.</li> </ul>
5- المشاركة في الأنشطة التي تدعم نمو القوة والقدرات الجديدة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التطوع في منظمة مجتمعية.</li> <li>• استكشاف فرص التعلم اللامنهجية في مجتمعك.</li> <li>• تحديد الأهداف لمواصلة تطوير نقاط القوة الموجودة في مجموعة من البيانات الممكنة.</li> </ul>

- 6- تحديد الأساليب المفضلة والنهج المتبعة في تحسين الذات، والتفكير ملياً في كيفية الحفاظ على هذه الأساليب.
- إجراء دراسة استقصائية بالفرص المتاحة لتطوير المهارات، وتقييم التفضيلات.
- كتابة مذكرة نقدية على التجارب السابقة التي تدعم فهم الذات.
- تحديد فرص التعلم المتاحة التي من شأنها معالجة مواطن الضعف.

#### معيان الكفاءة رقم 1: المرحلة الثالثة

يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:

1. ادراك أن الوعي الذاتي يدعم تطوير الثقة.
  - تأليف ونقد وتقييم الكيفية التي نمت بها أو طريقة تغيير القوة الشخصية والقدرات مع مرور الوقت.
  - إجراء مقابلة وهمية تتضمن الروابط بين الصفات الشخصية والنتائج.
  - إجراء تحليل للحوادث الخطيرة داخل بيئة التعلم أو العمل، والتعرف على أثر الوعي الذاتي على النتيجة.
2. تحديد التغيرات في مستويات الثقة في الأوضاع والسياقات المختلفة.
  - المشاركة في العمل الجماعي وتحديد الأدوار المريحة وتلك التي غير مألوفة.
  - إجراء مسح على شبكة الإنترنت على فرص التعلم في المجالات التي تحتاج إلى تطوير.
3. التفكير ملياً في كيفية الحفاظ على احترام الذات الإيجابي في مجموعة متنوعة من السياقات.
  - إجراء تحليل الشخصية.
  - التفكير ملياً في التحديات السابقة التي تتطلب المرونة وتحديد الإجراءات والنهج الشخصية التي تؤدي إلى النجاح.
4. المشاركة في أنشطة حل المشاكل في مجموعات صغيرة أو فريق.
  - تحديد مهارات الاتصال وتقنيات حل النزاعات ليتم تطويرها داخل الفريق.
  - وضع مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) داخل المجموعة.
  - قيادة نشاط العصف الذهني التي تركز على النتائج المترتبة على القرارات، ووضع التوصيات.
  - قيادة ورشة عمل لتحليل المخاطر، وإدراج ديناميات الفريق ضمن نطاقه.
  - ممارسة السلوكيات من خلال السعي وتبادل الآراء وردود الفعل، والاستجابة بشكل بناء.
5. التفكير في المواقف الشخصية والقدرات والسلوكيات في الذات والآخرين التي تدعم النتائج الإيجابية.
  - إجراء التقييم الذاتي للدور الذي يفضلونه في الأنشطة الجماعية.
  - إنهاء نشاط جماعي مع التفكير النقدي على العوامل الشخصية والجماعية التي ساهمت في تحقيق نتائج إيجابية.
  - توفير ردود أفعال وتعليقات بناءة وتحديد خطوات إيجابية لاتخاذها من أجل زيادة التطور.



معيار الكفاءة رقم 2: المراحل الأولى والثانية والثالثة  
المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية لفوستر.

معيار الكفاءة رقم 2: المرحلة الأولى	
يمكن للمتعلم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية	يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:
<ul style="list-style-type: none"> <li>تبادل الأفكار حول المعتقدات الشائعة حول عالم العمل.</li> <li>تحديد القدوات في المجتمع وكتابة موضوع عن حياتهم الوظيفية بما في ذلك مناقشة كيف أن معتقداتهم شكلت أهدافهم.</li> <li>إجراء مقابلات للحصول على معلومات عن الكيفية التي يقدر بها العمل. ومقارنة والرود وكتابة تقرير ملخص عن ذلك.</li> <li>تحديد القدوة في عالم العمل وتحديد قيمة العمل في حياتهم.</li> <li>إجراء مناقشة جماعية أو استقصاء وتحليل النتائج في مجموعات.</li> <li>رسم صورة أو كتابة أغنية أو مقال عن مكانك في العالم، بما في ذلك التحديات والفرص التي تواجهها.</li> <li>إنشاء مجموعة من الصور أو الاستعارات لحياتك المهنية وفقا لأفكارك الخاصة ومصالح الآخرين.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. فهم أن الاعتقادات السائدة بشأن المهن تؤثر على تفضيلاتهم وتطلعاتهم.</li> <li>2. التعرف على وجهات نظر أفراد الأسرة والأقران حول قيمة العمل في الحياة.</li> <li>3. تحديد المعتقدات الشائعة حول قيمة العمل في الحياة.</li> </ol>
<ul style="list-style-type: none"> <li>تبادل الأفكار حول أهمية العمل في حياتك، و العائلة والأصدقاء.</li> <li>إنشاء مسار وظيفي يحدد العلاقة بين فرص التعلم والعمل والحياة.</li> <li>كتابة سيرة ذاتية تصف عواطفك وقدراتك كعامل</li> <li>ممارسة مهارات الاستماع الفعال في مقابلة مفتوحة.</li> <li>الإستماع إلى حديث من قدوة حول رحلة حياتهم المهنية وتحديد قيمهم ومواقفهم.</li> <li>إجراء لعبة تتضمن النهج الإيجابية والسلبية لمهمة العمل.</li> <li>تبادل الأفكار حول المواقف والقيم في العمل والتي بقدرها أرباب العمل.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. تقدير فوائد وقيمة العمل.</li> <li>5. عقد محادثات مع الشخصيات البارزة والمرشدين حول نهجهم وموقفهم تجاه العمل.</li> <li>6. التفكير في القيم والمواقف والأعمال المفيدة والإيجابية.</li> </ol>

معيار الكفاءة رقم 2: المرحلة الثانية	
يمكن للمتعلم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية	يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:
<ul style="list-style-type: none"> <li>إجراء مقابلة مع أحد أفراد العائلة أو المعلم يطلب منهم تفسير القرارات المهنية والقيم.</li> <li>تأليف خريطة ذهنية تبين العلاقة بين المعتقدات الشخصية والثقافية، والفرص الوظيفية.</li> <li>التفكير في القيم التي تسهل الإرشاد المهني.</li> <li>تحديد تصور عن حياتك المهنية يشتمل على القيم الخاصة بك.</li> <li>كتابة رسالة إلى مراجع توضح وجهات نظرك عن القيمة الثقافية للعمل.</li> <li>تحديد المعتقدات والقيم حول المهن التي تدمج النمو والتقدم.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- فهم أن القيم الشخصية والمعتقدات تؤثر على القرارات المهنية.</li> <li>2- تحديد القيم الشخصية حول المهن.</li> <li>3- تقييم دور القيم الشخصية والمعتقدات في تسهيل الإرشاد المهني.</li> </ol>

- تأليف سيرة ذاتية تتضمن بياناً حول المعتقدات والقيم المهنية التي يأمل صاحب العمل في العثور عليها.
  - تبادل الأفكار حول الخرافات والصور النمطية في قضايا مثل النجاح، والأمن الوظيفي، والأدوار المهمة المناسبة لفئات اجتماعية معينة.
  - إجراء تحليل للأخبار وأدوار وسائل الإعلام الأخرى حول عالم العمل، وتحديد الخرافات والصور النمطية.
  - تبادل الأفكار حول أساليب تحدي الخرافات والقوالب النمطية في مجموعات صغيرة.
  - تحديد الأساطير والصور النمطية الشائعة حول المهن ووضع الخرافات والاستعارات البديلة التي تعكس القيم والمعتقدات الخاصة بك.
  - إنشاء قصة شخصية تركز على تحديد الأهداف ونقاط القرار، والنتائج.
  - تحديد قوة وتحديد القيم والمعتقدات المشتركة.
  - مشاركة المعتقدات الإيجابية والقيم المهنية مع الشبكات الشخصية، وتحديد المعتقدات غير المفيدة حيثما كان ذلك ممكناً.
- 4- التعرف على الخرافات الثقافية والصور النمطية عن عالم العمل.
- 5- تحدي الخرافات الثقافية والقوالب النمطية.
- 6- التفكير في القيم والمعتقدات التي تدعم الإرشاد المهني الشخصية.

#### معيار الكفاءة رقم 2: المرحلة الثالثة

يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:

- يمكن للمتعم للقيام بذلك من خلال الأنشطة التالية
- 1. فهم المعتقدات المهنية من خلال الأفراد والمجتمع.
- ممارسة مهارات الاستماع الفعال التي تساعد الآخرين على تحديد المعتقدات المهنية المفيدة وغير المفيدة.
- الدعم الفعال لتطوير المعتقدات المهنية الإيجابية لدى الآخرين من خلال التعليقات وردود الأفعال البناءة.
- تنمية مهارات القراءة الناقدة واستخدام هذه المهارات عند إجراء استقصاء للأخبار ووسائل الإعلام الأخرى حول سوق العمل.
- 2. التعرف على المعتقدات الشائعة حول المهن وتحديد كيف يمكن لهذه المعتقدات أن تؤثر على القيم والمواقف الشخصية.
- إجراء التقييم الذاتي حول القيم والمواقف الشخصية وطرح الأفكار وكيفية ملائمتها مع عالم العمل.
- إنشاء قصة مهنية تجمع بين القيم الشخصية والطموحات المهنية.
- وضع معايير الاختيار تحوي معلومات عن قيمهم الشخصية عن العمل.
- 3. تقييم مدى قدرة المعتقدات الشخصية والاجتماعية والتوقعات على تعزيز أو الحد من الإرشاد المهني.
- تطوير المسار الوظيفي الذي يدمج تأثيرات الآخرين، وتحديد أساليب لتحديد وتحدي هذه التأثيرات.
- التفكير ملياً في العواقب المحتملة من الحد من المعتقدات المهنية.
- 4. فهم أن القيم المهنية والمعتقدات تتغير بمرور الزمان والمكان.
- إنشاء جدول زمني وظيفي على أساس الذات أو نموذجاً يحتذى به وتحديد التغيرات في المعتقدات والقيم عن العمل في نقاط مختلفة من دورة الحياة.
- إجراء مقابلة مع أفراد الأسرة حول طريقة تغيير معتقداتهم وقيمهم مع مرور الوقت والظروف.
- إجراء دراسة تاريخية تركز على الاتجاهات في ثقافة العمل في المملكة العربية السعودية.
- 5. التفكير ملياً في طرق للحفاظ على المعتقدات المهنية الإيجابية التي تسهل النمو والإرشاد
- التشاور مع شبكات الأعمال التجارية والشخصية لمناقشة العوامل التي تحد من قدرة الأفراد على تحقيق أهدافهم.

**المهني.**

- الاستفادة من مهارات التفكير النقدي لتحدي المعتقدات التي تحد من التقدم الوظيفي والنجاح.
- تحديد المواقف الذاتية التي تحد من القدرات في الذات والآخرين، والمشاركة في مناقشة مفتوحة تهدف إلى التغلب على هذه التحديات.

معيار الكفاءة رقم 3: المراحل الأولى والثانية والثالثة  
التفاعل الإيجابي واحترام الآخرين

معيار الكفاءة رقم 3: المرحلة الأولى والثانية والثالثة	
يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>1. تحديد السلوكيات الإيجابية والإجراءات.</li> <li>2. المشاركة في أنشطة الفريق</li> <li>3. التفكير في السلوكيات والإجراءات التي تعزز العلاقات</li> <li>4. ادراك أهمية مهارات الإتصال</li> <li>5. تحديد أساليب الإتصال المناسبة ضمن مجموعة متنوعة من السياقات.</li> <li>6. التفكير في نقاط القوة الخاصة بك كمحاور.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يمكن للمتعلم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية</li> <li>• ممارسة لعب الأدوار.</li> <li>• ممارسة تحديد نتائج الأعمال الإيجابية، مع التركيز على المشاعر الشخصية، ومشاعر الآخرين.</li> <li>• ممارسة عمليات حل المشاكل</li> <li>• التعرف على الحوادث الخطيرة في بيئة التعلم أو العمل، وتحديد العوامل التي خلقت نتائج إيجابية.</li> <li>• ادراك الرضا الشخصي الذي يأتي مع تكوين علاقات إيجابية مع الأصدقاء والزلاء والعائلة.</li> <li>• تبادل الأفكار حول أنواع مختلفة من مهارات الاتصال اللازمة في عالم العمل.</li> <li>• إجراء تقييم ذاتي لنقاط القوة وجها لوجه، واحد على واحد، بناء على الفريق، والتواصل عبر الإنترنت.</li> <li>• ربط مستويات الشكوية مع مجموعة من أساليب التواصل.</li> <li>• التفكير في متطلبات أرباب العمل من حيث أساليب الاتصال والتوقعات حول الموظفين.</li> <li>• إجراء مقابلة وهمية والحصول على ردود الفعل حول النتائج.</li> <li>• تحديد مستويات الراحة مع أنماط الاتصال المختلفة وتنفيذ استراتيجية التعلم للتغلب على نقاط الضعف.</li> <li>• البحث عن فرص التعلم لتطويع العرض، والكتابة، والألفاظ، والمهارات اللغوية.</li> </ul>

معييار الكفاءة رقم 3: المرحلة الثانية

يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:	يمكن للمتعم للقيام بذلك من خلال الأنشطة التالية
1. ادراك مجموعة من أساليب الاتصال المطلوبة في عالم العمل.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء التقييم الذاتي لتحديد فعالية مهارات الاتصال.</li> <li>• خطابات طلب لمهنة مدقق، ومعايير الاختيار والسير الذاتية، ونقل هذه الخدمة للآخرين من أجل صقل المهارات.</li> <li>• إجراء لعبة الدور تركز على الحوادث الخطيرة في مكان العمل، وتحديد الأساليب والنهج لشخصيات مختلفة.</li> </ul>
2. استخدام الشبكات الشخصية القائمة والبيئات على الانترنت للتواصل الإيجابي مع الآخرين.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد أساليب الاتصال التي وسائل الاعلام الاجتماعية.</li> <li>• كتابة خطاب رسمي.</li> <li>• إجراء مسح على شبكة الإنترنت للسير الذاتية وأساليب كتابة خطاب الطلب، كتابة السيرة الذاتية الخاصة بك</li> </ul>
3. تقييم مدى تأثير أساليب التواصل على بناء علاقات إيجابية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• حضور ورشة عمل حول مهارات المقابلة.</li> <li>• ممارسة مهارات إدارة العلاقات من خلال الاستماع النشط في مجموعة واسعة البيئات على الانترنت.</li> <li>• توطيد العلاقات من خلال تحديد طرق وأساليب الاتصال لمجموعة من الأغراض والأفضليات.</li> </ul>
4. تقدير أهمية التفاوض مع الآخرين لتعزيز الوضوح والفهم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء تمرين الاستماع الفعال من خلال ابداء وجهات نظر أفراد الأسرة، الأقران أو المعلم على قرار وظيفي.</li> <li>• إجراء لعبة الأدوار التي تنطوي على التفاوض حول مواضيع حساسة مع صاحب العمل، مثل توقعات الرواتب أو الوصف الوظيفي.</li> </ul>
5. السعي وتقييم استجابات الآخرين للتطلعات الشخصية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التشاور مع الأقران، والموجهين حول الخطط والتطلعات الشخصية وتصنيف ردودهم.</li> <li>• التفكير بشكل حاسم حول نصيحة البعض على الخطط الخاصة بك، والانخراط في حوار مفتوح وبناء.</li> <li>• توفير تعليقات وردود أفعال بناءة للآخرين.</li> </ul>
6. تقييم النهج الشخصية للتفاوض التي تؤدي إلى نتائج إيجابية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التفكير النقدي على تأثير ونتائج أسلوب الاتصال الخاصة بك.</li> <li>• تحديد أساليب لتنظيم اللهجة، والنهج ولغة الجسد من أجل توليد علاقات ومناقشات إيجابية.</li> </ul>

معييار الكفاءة رقم 3: المرحلة الثالثة

يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:	يمكن للمتعم للقيام بذلك من خلال الأنشطة التالية
1. التعرف على أهمية تطوير العلاقة داخل عالم العمل.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع خطة للمساهمة في مجموعة من الشبكات الشخصية والمهنية.</li> <li>• تحديد القدوة والموجهين، وأساليب وأهداف الانخراط معهم.</li> </ul>
2. الرد على الآخرين في عالم العمل	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الممارسة الأنشطة لتقنيات الاستماع وابداء ردود</li> </ul>

<p>فعل بناءة.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• اجراء تقييم نقدي لردود الفعل وتحديد خطوات واقعية لاتخاذها من أجل التصرف بناء على ذلك، وتوصيل هذه عند الضرورة.</li> <li>• تقييم مدى ملاءمة الاتصالات على أساس ردود الأفعال الضمنية غير اللفظية، والردود العلنية كذلك.</li> </ul>	<p>بصورة بناءة لتوليد المنفعة المتبادلة، والحصول على ردود الفعل على الأداء.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقييم ردود الفعل من خلال المناقشة والتأمل الذاتي، والبحث عن فرص للتعلم والنمو.</li> <li>• البحث عن فرص التعلم داخل المجتمع التي تعزز علاقات جديدة وتحسن الذات.</li> <li>• التفكير مليا في طرق الإدارة العاطفية التي تقوم بتطوير والإبقاء على العلاقات الإيجابية.</li> </ul>	<p>3. تقييم ردود فعل الآخرين، والرد بشكل بناء.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إظهار سلوكيات شاملة في جميع الاتصالات.</li> <li>• وضع سياسة للغة الاحترام والسلوك مع جميع الفئات الاجتماعية، وإنفاذ هذه السياسة حيث يتم تحديد الهفوات.</li> <li>• مساعدة الآخرين على استخدام وسائل الاتصال المناسبة، سواء الشخصية أو على الانترنت.</li> </ul>	<p>4. تقدير أهمية الانخراط بإيجابية مع الأفراد والجماعات داخل وخارج عالم العمل.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• نشر ثقافة التحقيق بين الشبكات الشخصية والمهنية الخاصة بك لرفع فهم جماعات أخرى.</li> <li>• قراءة الأخبار ومتابعة وسائل الإعلام الأخرى على نطاق واسع، ومناقشة الاهتمامات / والقضايا المشتركة الموجودة في الفئات الاجتماعية الأخرى.</li> </ul>	<p>5. تكوين علاقات إيجابية مع الأفراد والمجتمعات على جميع المستويات داخل وخارج مكان العمل على حد سواء.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• التفكير النقدي حول نقاط القوة في التواصل بين الأشخاص، والعوامل التي تساهم في هذا.</li> <li>• المشاركة في مناقشة مفتوحة مع الزملاء وأفراد العائلة حول أهمية العلاقات الإيجابية على سعادة الأفراد.</li> </ul>	<p>6. التفكير مليا في السلوكيات والمواقف التي تعزز و / أو تمنع نتائج إيجابية.</p>

معيار الكفاءة رقم 4: المراحل الأولى والثانية والثالثة  
استخدام المعلومات المهنية لفهم كيفية عمل سوق العمل

معيار الكفاءة رقم 4: المرحلة الأولى

يمكن للمتعمق القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية	
<p>يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:</p>	<p>1. إظهار الوعي بمجموعة من المهن المختلفة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء البحوث في المعلومات حول المهن، وذلك باستخدام المكتبات والبرامج المهنية والإنترنت والأدلة بالطبع.</li> <li>• تقديم عروض أو إنشاء المشاريع التي تثبت معرفتها بالمهن.</li> </ul>	<p>2. ربط المعلومات حول المهن بقطاعات الصناعة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء البحوث في مجالات الصناعة، وذلك باستخدام شبكة الإنترنت والمنشورات التي تنتجها الصناعة.</li> <li>• عقد زيارات مع ممثلي الصناعة.</li> <li>• تقديم عروض أو إنشاء المشاريع التي تثبت معرفتها بالمناطق الصناعية.</li> </ul>	<p>3. وصف المهارات المطلوبة للعمل في المهن والصناعات المحددة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المشاركة في ورش العمل ومجموعات النقاش وسرد المهارات اللازمة للصناعات وأماكن العمل المختلفة.</li> </ul>	<p>4. التعرف على العوامل الإيجابية والسلبية لمجموعة متنوعة من المهن وقطاعات الصناعة</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء البحوث حول ظروف العمل من مختلف المهن والصناعات، وذلك باستخدام المكتبات والبرمجيات الوظيفية، والإنترنت بالطبع.</li> <li>• المشاركة في ورش العمل ومجموعات النقاش التي تركز على ظروف العمل وفوائد مختلف المهن والصناعات.</li> </ul>	<p>5. تحديد الاتجاهات التي يمكن أن تؤثر على الطلب على المهارات في مختلف الصناعات.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحليل وسائل الاعلام (على سبيل المثال القصص الصحفية) كدليل على اتجاهات الطلب على المهارات.</li> <li>• التفكير حول علامات التغيير والنمو في عالم العمل.</li> </ul>	<p>6. التعرف على تأثير الجنس والعرق والحالة الاجتماعية الاقتصادية على هيكل سوق العمل.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد وسرد المهن / والصناعات التي يتم تصنيفها وفقاً للجنس أو العرق أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي.</li> <li>• استكشاف في مناقشة مجموعة أسباب تنميط مختلف المهن / والصناعات.</li> </ul>	

معيار الكفاءة رقم 4: المرحلة الثانية	
يمكن للمتعلم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية	يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء المقالات والعروض التقديمية التي تجمع بين مجموعة متنوعة من مصادر مختلفة من المعلومات عن سوق العمل.</li> <li>• إجراء مقابلات مع أفراد العائلة / الأصدقاء وأفراد المجتمع عن مسارات حياتهم المهنية.</li> <li>• تحليل مصادر المعلومات ووصف الأدلة التي يستند إليها كل منهما.</li> <li>• وضع قوالب مقابلة للاستخدام مع أرباب العمل.</li> <li>• إجراء المقابلات والمشاركة في المراسلات مع أرباب العمل و / أو الصناعة.</li> <li>• حضور ورش عمل مع خبراء الموارد البشرية.</li> <li>• مواقع البحوث التعليمية ومزودي التدريب.</li> <li>• إجراء زيارات مع مزودي التعليم العالي و / أو مقدمي خدمات التثقيف والتدريب المهني.</li> <li>• إنشاء قائمة بمجموعة من المهن والمهارات المطلوبة وربطها بمسارات التعلم المتاحة (بما في ذلك التدريب المهني والتقني).</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. تحديد وتقديم المعلومات المهنية وسوق العمل ذات الصلة بالمصالح.</li> <li>2. التمييز بين مصادر المعلومات الموثوقة وغير الموثوقة حول سوق العمل</li> <li>3. صياغة أسئلة حول المهن وسوق العمل بناء على المعلومات المتوفرة.</li> <li>4. التواصل مع أصحاب الصناعة / وأرباب العمل للتحقق من المعلومات المتوفرة حول سوق العمل والمهن / والمهارات.</li> <li>5. فهم المهارات والسمات العامة المطلوبة من قبل أرباب العمل.</li> <li>6. تحديد خيارات التثقيف والتدريب القائم على تحديد المهارات المطلوبة.</li> <li>7. إظهار المعرفة وفهم خيارات التعلم والعمل المتاحة، بما في ذلك الخيارات المهنية.</li> </ol>

معيار الكفاءة رقم 4: المرحلة الثالثة	
يمكن للمتعلم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية	يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وصف مجموعة من قطاعات الصناعة والمهن التي تعمل داخلها، والمهارات والمعارف المشتركة مع هذه القطاعات.</li> <li>• وضع الخرائط العقلية لقطاعات الصناعة وتحديد الاتصالات بينهما.</li> <li>• إنشاء لمحات مهارية لمختلف الصناعات.</li> <li>• تحليل وتقديم المعلومات المرتبطة بسوق العمل من مجموعة من المصادر (بما في ذلك أصحاب العمل ومؤسسات التثقيف والتدريب) التي تحدد مجالات الطلب.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. فهم طبيعة العلاقات بين مختلف قطاعات الصناعة، وظروف العمل ومتطلبات المعرفة / والمهارة لكل منهما.</li> <li>2. التعرف على المهن والمهارات التي المطلوبة، التي يتزايد عليها الطلب، و / أو ينخفض عليها الطلب.</li> </ol>

معيار الكفاءة رقم 4: المرحلة الثالثة

- 3. فهم العلاقات المعقدة بين المهارات والمهن والصناعات، وأنه يمكن استخدام بعض المهارات والمهن عبر مجموعة من الصناعات.
  - 4. تحديد مجموعة من المهارات الصناعية المحددة التي يكثر عليها الطلب و / أو الناشئة.
  - 5. تحديد مجموعة من المهارات الصناعية التي يكثر عليها الطلب و / أو الناشئة.
- عقد دورات إعلامية مع متحدثين من مختلف المهن / الصناعات، تليها جلسة سؤال وجواب.
  - زيارة أصحاب الأعمال من مختلف الصناعات، أو الترتيب لزيارتهم لك في المنظمة / المؤسسة الخاصة بك.
  - إنشاء ملفات مهنية على أساس المهارات / المهن المطلوبة.

معيار الكفاءة رقم 5: المراحل الأولى والثانية والثالثة  
فهم العلاقة بين مسارات التعلم وفرص العمل

معيار الكفاءة رقم 5: المرحلة الأولى

يكتسب المتعلم في المرحلة يمكن للمتعم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية  
الأولى المعرفة ويكون قادرا  
على فهم المهارات من أجل:

1. إظهار الوعي بمسارات التعلم التي تتصل بالخيارات المتاحة في سوق العمل، بما في ذلك الخيارات المتاحة من خلال التدريب المهني والتقني.
  2. فهم متطلبات الدخول إلى مختلف مسارات التعلم.
  3. فهم الفوائد والنتائج المحتملة لمهنة التثقيف والتدريب المهني وكذلك التعليم العالي.
  4. ربط المعرفة بأحد نقاط القوة والميول والاستعدادات لمسارات التعلم المتاحة.
  5. ربط معرفة نتائج التوظيف المحتملة لمسارات التعلم المتاحة.
  6. مراجعة مسارات التعلم المفضلة القائمة على الوعي ببيئات التعلم، ومتطلبات الدخول ونتائج سوق العمل.
- نتائج البحوث والمعلومات الموجودة حول مسارات التثقيف والتدريب ونتائجها المحتملة على سوق العمل.
  - زيارة مزودي التثقيف والتدريب المهني والتعليم العالي وتسجيل أنواع مختلفة من بيئات التعلم.
  - البحوث والمعلومات الموجودة حول الشروط والمتطلبات اللازمة لدخول مختلف مسارات التعلم.
  - حضور العروض التي يلقيها خريجي الجامعات وكليات التدريب المهني والتقني حول القوة العاملة.
  - حضور ندوات التفكير لتحديد فوائد وقيود مسارات التعلم المختلفة.
  - إنشاء قائمة بأفضل أنواع بيئات التعلم، وربط هذه البيئات بالدورات التدريبية المتاحة في الجامعة / وكليات التدريب التقني والمهني / وكليات التميز.
  - سرد المهن / الصناعات المتصلة بدورات معينة من الدراسة.
  - إنشاء قائمة أولويات مسارات التعلم المحتملة ونتائج عمل كل منها.

معيار الكفاءة رقم 5: المرحلة الثانية

يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:

1. فهم وصلات متعددة بين سوق العمل ومسارات التثقيف والتدريب، ووضع الخطط للمسارات الوظيفية المحتملة.
  2. استكشاف فوائد مجموعة من مسارات التعلم والعمل المحتملة والبدلية.
  3. تعميق التفاهم بالتعليم المختار ومتطلبات الدورة التدريبية والنتائج.
  4. التحقق الملاءم بالدورات المختارة فيما يتعلق بالصناعة.
  5. إعادة تقييم خطط التعلم والعمل المقترحة وفقا
- وضع خطط التعلم والانتقال التي تركز على مناطق القوة والفائدة.
  - إنشاء مصفوفة حول مسارات التعلم والعمل المختلفة والفوائد المرتبطة بكل منها.
  - إجراء المقابلات والمشاركة في المراسلات مع مزودي التثقيف والتدريب، والخريجين في سوق العمل.
  - إجراء المقابلات أو المراسلات مع أرباب العمل والصناعة والموظفين الحاليين.
  - إعادة تحديد الأولويات وترتيب مسارات مختلفة

مع التركيز على تحديد المسارات التي تتناسب مع أهداف شخصية.

لمدى ملاءمة المخرجات لتطلعاتهم.

#### معيار الكفاءة رقم 5: المرحلة الثالثة

يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة يمكن للمتعلم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:

1. التصرف بناء على التعلم وخطط العمل من خلال المشاركة الفعالة مع أرباب العمل والصناعة ومقدمي التثقيف والتدريب، لمواصلة صقل واقعية الخطط الوظيفية وتطلعاتهم.
  2. استكشاف فرص العمل الشاغرة وفرص الخبرة المتاحة في العمل في مجموعة من الصناعات المتعلقة بمجال الخبرة الدراسية.
  3. تنقيح استراتيجيات البحث عن العمل والتطبيق.
  4. تطوير شبكة من الاتصالات المهنية.
  5. الانخراط في التعلم المتواصل الداعم لأهداف حياتك المهنية.
- المشاركة في الصناعة والتدريب لتعزيز الوعي والإلمام بالممارسات الصناعية.
  - اجراء عمليات البحث الوظيفي وفرز الاصوات من أرباب العمل و / أو شركات التوظيف.
  - الاستفادة من تعليقات المعلمين وأصحاب العمل وشركات التوظيف لتحسين الممارسات البحثية عن العمل والتطبيق.
  - المشاركة في التطوير المهني وربط الفرص المهنية (من خلال الطلاب والصناعة والجمعيات المهنية).
  - تحديد ومتابعة الفرص لمزيد من التعلم الرسمي أو غير الرسمي أثناء وجوده في العمل.

معيار الكفاءة رقم 6: المراحل الأولى والثانية والثالثة  
السعي خلف مجموعة متنوعة من ظروف العمل للمساعدة في إثراء التفضيلات المهنية

معيار الكفاءة رقم 6: المرحلة الأولى

يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى يمكن للمتعم للقيام بذلك من خلال الأنشطة التالية المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات

1- تحديد الفرص المتاحة للتعاون في الخبرات المتعلقة بالعمل.	• الأبحاث المتعلقة بفرص الخبرة الممكنة في العمل (بما في ذلك العمل التطوعي، والمهن الصيفية وبرامج العمل المصغرة) في المجتمع المحلي.
2- إظهار الوعي بالسلوكيات المناسبة للسياق في مكان العمل.	• الاستفادة من استخدام الشبكات الأسرية للوصول إلى أماكن العمل و / أو الحصول على الخبرة في العمل.
3- ادراك فوائد مجموعة من تجارب العمل المتنوعة.	• المشاركة في أعمال التعلم المنظمة ذات الصلة بالعمل. المحاكاة في مكان العمل (على سبيل المثال واجهة المحل).
4- تطوير تفضيلات تتعلق بالخبرة في العمل على أساس الوعي والخيارات المتاحة.	• المشاركة في المناقشات حول مجموعة من أماكن العمل وأدوار العمل، بقيادة ممثلي أصحاب الصناعة أو صاحب العمل.
5- السعي بنشاط لتأمين فرص العمل القائمة على التجربة.	• محاكاة الدور الذي يلعبه مجموعة متنوعة من ظروف العمل.
	• إنشاء قائمة بالخبرات المفضلة في العمل.
	• فرص هامة لتأمين تجربة العمل باستخدام الاستراتيجيات الآمنة والمناسبة.

معيار الكفاءة رقم 6: المرحلة الثانية

يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة يمكن للمتعم للقيام بذلك من خلال الأنشطة التالية ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:

6- الانخراط بفعالية في فرص الخبرة في العمل.	• المشاركة في زيارات مكان العمل مع العائلة والأصدقاء.
7- المشاركة بفعالية في البداية الذاتي لفرص العمل من المنزل.	• ممارسات العمل التطوعي في المجتمع المحلي.
8- المشاركة بفعالية مع أصحاب العمل.	• المشاركة في المهن الصيفية أو برامج العمل الصغيرة.
	• تطوير المشاريع والمبادرات الريادية التي قد تنطوي على المدرسة، وأرباب العمل المحليين / وأصحاب الصناعة و / أو المجتمع المحلي.
	• أصحاب النهج لمناقشة الفرص المحتملة للخبرة في العمل.
	• كتابة وتقديم السير الذاتية ورسائل الطلب لأرباب العمل لقياس فرص الخبرة في

معيار الكفاءة رقم 6: المرحلة الثانية

العمل	
الخبرة المكتسبة في مجموعة من أماكن العمل.	● 9- تنوع الخبرة في العمل من خلال المشاركة في مجموعة من الصناعات.
تحديد طرق فعالة للعمل ضمن مجموعة من أنواع العمل، متوافقة مع الأهداف المهنية.	●
استكشاف خيارات القطاعين العام والخاص.	●
الحفاظ على مذكرات أو سجل الخبرة في العمل، واجراء تقييم تقدي للتجارب المختلفة للعمل وأماكن العمل.	● 10- التفكير مليا في تجارب العمل المختلفة، واستكشاف المزيد من فرص الخبرة في العمل على أساس تلك التجارب واختيار الأكثر ملاءمة للمصالح والكفاءة.

معيار الكفاءة رقم 6: المرحلة الثالثة

يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة يمكن للمتعلم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:	
● تأمين والانخراط في الصناعة والتدريب لتعزيز الوعي والإلمام بالممارسات الصناعية.	1. الانخراط بفعالية في فرص الخبرة في العمل التي عرضت كجزء من مواصلة التنقيف والتدريب أو الدراسة.
● إنشاء ملف تفصيلي عن الخبرة العملية وفقا للكفاءات المكتسبة، والخبرات المطلوب وجودها.	2. استخلاص الكفاءات المكتسبة من خبرات العمل، وربطها بالمهارات المطلوبة للمهن والصناعات.
● إنشاء خطة التعلم في مكان العمل التي تحدد المطلوب من التجارب في أماكن العمل وفقا لأهدافك المهنية.	3. تحديد الأهداف الواقعية بناء على مجموعة من التجارب في مكان العمل.
● متابعة الخبرة المستهدفة في العمل (بما في ذلك العمل التطوعي والخبرة في العمل الخيري، والمهن الصيفية والمهن الصغيرة) وفقا لأهدافك المهنية.	4. استكشاف المزيد من الفرص التعليمية والتدريبية على أساس مجموعة من التجارب في مكان العمل.
● الاشتراك مع مزودي التنقيف والتدريب لمناقشة مزيد من التدريب ذات الصلة بالصناعة الذي يبني على الخبرات العملية في مكان العمل.	

**معيار الكفاءة رقم 7: المراحل الأولى والثانية والثالثة  
اتخاذ قرارات سليمة تلبي متطلبات التعلم والعمل وأهداف الحياة**

<b>معيار الكفاءة رقم 7: المرحلة الأولى</b>	
يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى يمكن للمتعم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:	
1. استكشاف الأفكار حول التعلم والعمل بناء على المعرفة بالذات، وخيارات العمل المتاحة في سوق العمل.	<ul style="list-style-type: none"> <li>الاضطلاع في الأنشطة (بما في ذلك الفحص والمشورة) لاستكشاف القدرات المهنية.</li> <li>إجراء أبحاث حول سوق العمل والأعمال المهنية على أساس فهم الكفاءة والتفضيلات المهنية للفرد.</li> <li>وصف الاستعدادات والأمور المفضلة للفرد وتحديد مدى ملاءمتها لعالم العمل.</li> <li>مناقشة الخيارات المهنية المفضلة مع المعلمين، والأسرة، والأصدقاء.</li> <li>مناقشة أهمية المسارات المتاحة لأهدافك المهنية، وكذلك إمكانية تحقيقها وتوقيتها.</li> </ul>
2. تحديد واقعية الطموحات المهنية المقترحة من خلال الإختبار مع الآخرين	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنشاء قائمة بالمزايا ونقاط الضعف المرتبطة بالمسارات الوظيفية المختلفة، بما في ذلك الجداول الزمنية لاستكمال ذات الصلة بأهدافك المهنية.</li> </ul>
3. التعرف على مزايا ونقاط الضعف في مختلف المسارات الوظيفية المقترحة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>سرد العوامل المؤثرة التي تساهم في الخيارات الوظيفية للفرد</li> </ul>
4. التعرف على التأثيرات التي تؤثر على اتخاذ الفرد لقرار وظيفي	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع مجموعة القرارات وتحديد مجموعة من العواقب الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والمادية الممكنة من هذه القرارات.</li> </ul>
5. ادراك أثر الوعي الذاتي على عملية اتخاذ القرار.	<ul style="list-style-type: none"> <li>مناقشة دور الأعراف الاجتماعية والعادات في التأثير على الإفتراضات حول المهنة.</li> </ul>
6. تحديد دور الجنس والعرق وأثار الحالة الاجتماعية والاقتصادية على مسارات التعلم واتخاذ القرار.	

<b>معيار الكفاءة رقم 7: المرحلة الثانية</b>	
يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة ويكون قادرا يمكن للمتعم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية على فهم المهارات من أجل:	
1- المشاركة في اتخاذ القرارات القائمة على الأدلة، استنادا على معرفة الذات وسوق العمل.	<ul style="list-style-type: none"> <li>إجراء الأبحاث في مجموعة من مسارات التعلم الممكنة (بما في ذلك التدريب المهني والتقني)، ووضع التعلم وفقا لتفضيلات العمل.</li> </ul>
2- وضع الأهداف المهنية على أساس معرفة الذات وسوق العمل.	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنشاء الخطة الوظيفية التي تحدد أهداف التعلم والعمل للفرد خلال العام المقبل، والخمس سنوات و العشر سنوات المقبلة.</li> </ul>
3- التأكد من أن أهدافك المهنية محددة وقابلة للقياس، وقابلة للتحقيق، وذات صلة وفي الوقت المناسب (سمارت) <sup>5</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اختبار الأهداف المهنية في خطة حياتك المهنية لضمان أن تكون محددة وقابلة للقياس ويمكن تحقيقها وذات صلة وفي الوقت المناسب.</li> </ul>

4- توضيح نقاط القوة والضعف المحتملة والفرص والتهديدات المرتبطة بالالتزام بمسار تعليمي معين.	• إجراء تحليل لنقاط القوة والضعف المحتملة والخيارات المهنية المختلفة.
5- اختبار الخيارات المهنية المفضلة مع الآخرين.	• مناقشة الخيارات المهنية المفضلة مع المعلمين، والأسرة، والأصدقاء.
6- إعادة النظر في أهدافك المهنية بناء على ردود الأفعال البناءة.	• تعديل الخطة المهنية عمل في ضوء التعليقات وردود الأفعال.
7- التفكير مليا في عواقب صنع القرار والنظر في استراتيجيات التحسين.	• إعادة تقييم خطة حياتك المهنية وفقا للمعالم الرئيسية لضمان وضوحها وأهميتها ومدى ملاءمة الأهداف المحددة.
8- إجراء تقييم نقدي عن دور الجنس والعرق وآثار الحالة الاجتماعية والاقتصادية على عملية صنع القرار المهني.	• بحث ومناقشة كيفية اختيار الفرد لمسار التعلم وفقا للمعايير الاجتماعية حول الجنس والعرق والوضع الاجتماعي والاقتصادي.

### معيار الكفاءة رقم 7: المرحلة الثالثة

يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:	يمكن للمتعم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية
1. تحديد الفرص المتاحة لمزيد من التعلم والنمو الوظيفي وفقا للأهداف المهنية من أجل إثراء عملية اتخاذ القرار.	• المشاركة في الخبرة العملية ذات الصلة بالأهداف الدراسية والمهنية.
2. الانخراط في التعلم المتواصل للمساعدة في اتخاذ المزيد من القرارات.	• الحصول على مزيد من التعلم في مرحلة ما بعد الجامعة أثناء وجوده في العمل، أو أثناء التحولات المهنية، ذات الصلة بأهدافك المهنية المعمول بها.
3. المشاركة في الأنشطة التي تدعم أهداف حياتك المهنية وتساعدك على اتخاذ القرارات السليمة.	• المشاركة في تطوير وربط الفرص المهنية ذات الصلة بأهدافك المهنية المعمول بها، لتعزيز الوعي بفرص النمو الوظيفي.
4. استخدام المبادرات لجعل التحولات الاستراتيجية وازرار التقدم في جميع أنحاء الحياة المهنية.	• تحديد والعمل وفق المخاطر المحسوبة لتحقيق الأهداف الوظيفية، حيثما كان ذلك مناسبا وفي الوقت المناسب.
5. المشاركة في القيادة والتوجيه الداعم للأهداف للفرد والآخرين لصقل مهارات اتخاذ القرار.	• تحمل المسؤولية واتخاذ فرص القيادة عند الاقتضاء.

معيار الكفاءة رقم 8: المراحل الأولى والثانية والثالثة  
5 للتعرف على المزيد من المعلومات عن مجموعة متنوعة من السبل المتاحة من أجل تطوير الشبكات التي تعزز حياتك المهنية والحياة المهنية للآخرين  
<http://www.gcflearnfree.org/careerplanningandsalary/make-a-career-plan/full>

### معيار الكفاءة رقم 8: المرحلة الأولى

يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة ويكون قادرا على فهم المهارات من أجل:	يمكن للمتعم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية
1- تحديد شبكات الدعم الشخصية، بما في ذلك الآباء والأصدقاء والزملاء	• مناقشة السبل التي من خلالها يقوم أشخاص مختلفين بتوفير أنواع مختلفة من الدعم.
	• إجراء مجموعة من الأنشطة، حيث يعتمد النجاح على الدعم من

<p>المعلمين وغيرهم.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء دائرة التأثير للحياة المهنية.</li> <li>• إجراء مقابلات للحصول على معلومات من أعضاء شبكة الاتصال الخاصة بهم.</li> </ul>	<p>2- النهج المتبع من قبل أحد أعضاء الشبكة الشخصية للحصول على معلومات والمشورة المتعلقة بأهداف التعليم والعمل.</p>
<p>تقييم أنواع مختلفة من الدعم ووجهات النظر التي يقدمها أعضاء الشبكة الاجتماعية.</p>	<p>3- التعرف على الطرق المختلفة التي يمكن لأعضاء الشبكات الشخصية المساهمة بها في أنشطة التعلم و / أو العمل.</p>
<p>كتابة عمل فني، قصيدة أو قصة تجسد مفهوم التنوع.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع سياسة "عدم التسامح" عن أي شيء مهين أو يقلل بأي مجموعة معينة على أساس الاختلافات الاجتماعية والثقافية والبيولوجية.</li> </ul>	<p>4- تحديد وتقدير التنوع.</p>
<p>جمع صور الناس في حالات التعلم أو العمل، وتحديد أنماط العضوية.</p> <p>حضور سلسلة من المحاضرات / يلقيها أشخاص من خلفيات متنوعة.</p> <p>كتابة قصة أو مقال يعرض فهم تأثير الصور النمطية السلبية على حياة الناس، والتعلم وخيارات العمل.</p>	<p>5- فهم أثر الجنس وغيره من الاختلافات، بما في ذلك العرق، والخدمات التعليمية الإضافية والعجز عن التعلم وخيارات العمل.</p>

#### مقياس الكفاءة رقم 8: المرحلة الثانية

<p>يمكن للمتعلم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية</p>	<p>يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عقد مقابلة مع صاحب منصب في منظمة تطوعية أو منظمة ترفيهية لاستكشاف إمكانات الربط الشبكي للمنظمة، والتزامها بالوقت المطلوب والتدريب المقدم.</li> <li>• التبرع الوقت على أساس تطوعي إلى منظمة من اختيارك.</li> <li>• إنشاء خريطة أو دليل للمجموعات التطوعية والترفيهية والتجارية في الحي.</li> </ul>	<p>1. استكشاف السبل التي من خلالها يتم المساعدة في أنشطة العمل التطوعي والترفيهي ويساعد على البناء والمساهمة في الشبكات.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد المجموعة أو النشاط الذي يهيك وحضور اجتماع أو حدث مع صديق / قريب.</li> <li>• المشاركة في تمثيل الأدوار التي تستكشف الأساليب النمطية والتمييز.</li> <li>• احترام الاختلاف وإيصال هذه السياسة إلى الأعضاء آخرين في عائلتك، ومؤسسات التعليم أو مكان العمل.</li> </ul>	<p>2. التعرف على الشبكات الأخرى، بما في ذلك الشبكات الشخصية ومجموعات الأعمال، والمنظمات غير الرسمية، والمجموعات الرسمية وتقييم مساهمتها الممكنة لتحقيق التعلم و / أو أهداف العمل.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد المجموعة أو النشاط الذي يهيك وحضور اجتماع أو حدث مع صديق / قريب.</li> <li>• المشاركة في تمثيل الأدوار التي تستكشف الأساليب النمطية والتمييز.</li> <li>• احترام الاختلاف وإيصال هذه السياسة إلى الأعضاء آخرين في عائلتك، ومؤسسات التعليم أو مكان العمل.</li> </ul>	<p>3. المشاركة في الأنشطة التي تعمل على توسيع الشبكات القائمة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد المجموعة أو النشاط الذي يهيك وحضور اجتماع أو حدث مع صديق / قريب.</li> <li>• المشاركة في تمثيل الأدوار التي تستكشف الأساليب النمطية والتمييز.</li> <li>• احترام الاختلاف وإيصال هذه السياسة إلى الأعضاء آخرين في عائلتك، ومؤسسات التعليم أو مكان العمل.</li> </ul>	<p>4. تحدي التعلم والعمل النمطي على أساس الجنس أو العرق أو الإعاقة، والتعاطف مع أولئك الأشخاص الذين تحد اختلافاتهم من الخيارات المتاحة للتعلم والعمل.</p>

معيار الكفاءة رقم 8: المرحلة الثالثة	
يمكن للمتعمق القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية	يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع إعلان المهنة عن معلم، أو مدرب أو إداري، وتحديد معايير الاختيار الأساسية.</li> </ul>	1. التعرف على الصفات الموجودة في المرشدين والمدربين والمدراء التي تساعد تطورهم الوظيفي.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• استخدام الشبكات الشخصية / المهنية للبحث عن مرشد أو مدرب مثالي.</li> </ul>	2. الطلب من الموجهين والمدربين إضافة المساعدين إلى الشبكات.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السعي حول إيجاد فرصة للعمل التطوعي وتقديم المهارات اللازمة لشخص يحتاج الدعم.</li> </ul>	3. التعرف على مكان وقيمة المعاملة في أنشطة الشبكات.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الاستثمار في عضوا في شبكة دون انتظار عائد فوري على ذلك الاستثمار.</li> </ul>	4. البحث عن طرق للمساهمة في الإرشاد المهني للآخرين، بما في ذلك الأشخاص من خلفيات متنوعة.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع ملف على الانترنت ذو صلة بالعمل و / أو ذات صلة بالمهنة وكيفية الحفاظ عليها.</li> </ul>	5. معرفة كيفية استخدام التكنولوجيا لدعم تطوير وصيانة شبكات التعلم والعمل.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مراقبة مواقع الشبكات المهنية لتحديد المستويات المشتركة والمناسبة من العروض الشخصية، وتقييم الأسلوب الأكثر ملاءمة للأغراض الخاصة.</li> </ul>	6. شرح الاستخدام الكفاء والمناسب للتكنولوجيا لدعم تطوير وصيانة شبكات التعلم والعمل.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المشاركة في مناقشة مع الموجهين والأقران حول مزايا وعيوب وسائل الاعلام الاجتماعية فيما يتعلق بالإرشاد المهني.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• رصد الوقت الذي يقضيه الفرد على الانترنت وتقييم فعاليته.</li> </ul>	

#### معيار الكفاءة رقم 9: المراحل الأولى والثانية والثالثة تخطيط وتوجيه عملية بناء حياة مهنية

معيار الكفاءة رقم 9: المرحلة الأولى	
يمكن للمتعمق القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية	يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تصميم واتمام نشاط التعلم الذاتي في المجالات ذات الاهتمام.</li> </ul>	1- فهم معنى تحمل المسؤولية عن أفعال الفرد الخاصة.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• كتابة تقرير عن نتائج نشاط التعلم في إطار مجموعة.</li> </ul>	2- استكشاف مفهوم تحديد الأهداف كمصدر للإلهام والتحفيز.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• استخدام تجربة شخصية لمناقشة والتوصل إلى موقف بشأن المطالبات التالية: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ أهداف توفر الوضوح</li> <li>○ أهداف توفر التحديات والمعايير</li> <li>○ أهداف تعكس ما تراه الأهداف أمراً مهماً</li> <li>○ أهداف تساعد على تحسين الأداء</li> <li>○ أهداف تساعد على زيادة تحقيق الدافع.</li> </ul> </li> </ul>	3- تحديد وتعيين الأهداف الفردية.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد مجال واحد من الحياة الحالية، مثل المدارس، والترفيه، والعمل التطوعي، ووضع هدف واحد على المدى الطويل والأهداف القصيرة والمتوسطة الأجل والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق ذلك.</li> </ul>	4- المراقبة والإحتفال بإنجاز الأهداف الفردية.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الإبلاغ بكل ثقة عن الإنجازات لأعضاء الشبكات الشخصية أو الأعضاء الآخرين.</li> </ul>	

- 5- فهم كيفية تطوير الخطة الوظيفية (مثل الخطوات والمضمون).
- 6- وضع خطة التعلم والإرشاد المهني.
- 7- تحديد مهارات وأدوات البحث عن العمل مثل القدرة على كتابة السيرة الذاتية وخطاب الطلب، واستكمال طلب المهنة، وإجراء مقابلة لمهنة وإيجاد ومتابعة العمل.

#### مقياس الكفاءة رقم 9: المرحلة الثانية

يمكن للمتعمق القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية	يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• التحقق من وجود هدف مشترك.</li> <li>• إجراء مجموعة من تمارين الخيال، مثل وصف يوم مثالي ثم تحديد الخطوات الصغيرة والكبيرة لتحقيق ذلك.</li> <li>• كتابة مقال شهري عن الخطوات المتخذة نحو تحقيق أهدافك المهنية، وتحديد أي ثغرات.</li> <li>• توقع وإدارة العقبات التي تحول دون تحقيق أهدافك المهنية.</li> <li>• المشاركة في مناقشة جماعية حول دور الصدفة أو المصادفة في تحقيق أهدافك المهنية.</li> <li>• إنشاء جدول زمني لمراقبة منتظمة للأهداف والتكيف مع الأهداف والخطط وفقاً للحاجة.</li> <li>• كتابة السير الذاتية، وخطابات الطلب، وإتمام طلبات العمل، وتجريب مجموعة من السير الذاتية وأساليب الخطاب.</li> <li>• إجراء الأبحاث لتحديد الغرض من المقابلات، وماذا تبدو المقابلات عادة، وما هي المخاطر المشتركة والتقنيات لتقديم العروض الإيجابية.</li> <li>• المشاركة في الفرص لممارسة تقنيات المقابلة عند ظهورها.</li> <li>• المشاركة في عمليات طلب مهنة ومقابلة وهمية والاستماع بنشاط لردود الفعل وكتابة الإقتراحات حول أنشطة البحث عن عمل في المستقبل.</li> <li>• إعداد الميزانية الشخصية مقارنة بالدخل وتكاليف المعيشة ووضع استراتيجيات للإدخار والاستثمار.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1- تحديد الأهداف الوظيفية قصيرة الأجل أو طويلة الأجل (أي التعلم والعمل وأهداف الحياة).</li> <li>2- إثبات القدرة على تحمل المسؤولية عن الإجراءات الرامية إلى تحقيق الأهداف الوظيفية على المدى القصير والطويل (أي التعلم والعمل وأهداف الحياة).</li> <li>3- التكيف مع الأهداف المهنية وخطط العمل في ضوء التغيرات في الظروف الشخصية والظروف الخارجية.</li> <li>4- البحث عن عمل ومهارات التطبيق.</li> <li>5- فهم الغرض من المقابلات والاستعداد لمقابلات الاختيار و/أو الاختبارات وإظهار مهارات التسويق الذاتي حتى مستوى مناسب.</li> <li>6- اطلب ردود الفعل على نوعية أدوات البحث عن مهنة والأداء في المقابلة ودمج أي اقتراحات بناءة في مرحلة الإعداد للمستقبل.</li> <li>7- فهم أهمية مهارات الإدارة المالية في بناء الحياة المهنية والتوظيف.</li> </ul>

#### مقياس الكفاءة رقم 9: المرحلة الثالثة

يمكن للمتعمق القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية	يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• كتابة مقال لمجلة تهتم بالجانب الوظيفي يوضح الفرق بين الرغبة في المخاطرة في بناء الحياة المهنية والرغبة في المخاطرة في مكان العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. فهم دور المخاطرة واتخاذ اتجاهات إيجابية نحو الذات والعمل حيث تعتبر المرونة والانفتاح عاملان مهمان في عملية بناء الحياة المهنية.</li> </ul>

معيار الكفاءة رقم 9: المرحلة الثالثة

<p>تحديد الوسائط المهنية المتعددة الفعالة ذات بما في ذلك وسائل الاعلام الاجتماعية ووضع إجراءات مراقبة حتى تكون على دراية بكل ما هو جديد.</p> <p>تحديد المجالات، والمواقع، ذات الصلة التي تحتوي على المعلومات ذات الصلة.</p> <p>تحديث الحياة المهنية بانتظام في استجابة للاتجاهات الناشئة أو تغير الظروف.</p>	<p>2. مراقبة والاستجابة لاتجاهات العمالة المعروفة أو المتغيرة، تغيير الاحتياجات المجتمعية والظروف الاقتصادية من أجل بناء واقعي لأهدافك المهنية.</p>
<p>إعداد دليل لمواقع الويب التي تحتوي على المعلومات الموثقة الحالية حول تقنيات وأدوات البحث عن مهنة.</p> <p>المقترحات الأولية المقدمة من قبل الآخرين لتطوير خطابهم الخاص وأسلوبهم في كتابة الرسالة.</p>	<p>3. فهم ومتابعة إجراءات تقديم الطلبات، مع الاعتراف بضرورة كتابة السير الذاتية المستهدفة، وخطابات طلب الحصول على مجموعة من السيناريوهات المختلفة.</p>
<p>المشاركة بثقة في المقابلات الوهمية والفعالية.</p>	<p>4. التقديم الجيد في مقابلات الاختيار وإظهار مهارات التسويق الذاتي حتى مستوى مناسب.</p>
<p>الإستمع بنشاط لردود الفعل والبناء على الإقتراحات لمساعدة أنشطة البحث عن عمل في المستقبل.</p> <p>المشاركة في استخلاص المعلومات مع الموجهين الموثوق بهم.</p>	<p>5. تقييم المهن الماضية للأداء والعمل على زيادة نقاط القوة والتغلب على أي نقاط ضعف في أنشطة البحث عن العمل.</p>
<p>تحديد المسؤوليات والأنشطة والعلاقات المهمة والتي لها عواقب وخيمة عند تجاهلها عند اتخاذ القرارات المهنية.</p>	<p>6. التحقيق في العوامل التي تسهم في تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأخرى.</p>
<p>البناء على القيم الموجودة لاختيار أنشطة التعلم والعمل التي تعزز الرفاهية والتوازن.</p>	<p>7. دمج استراتيجيات عملية بناء الحياة المهنية لتحقيق التوازن بين العمل ومراقبة تحقيقه باستمرار.</p>
<p>استخدام الأبحاث التي توفر منح دراسية ومكافآت وبدلات والتي يمكن أن تقدم مساعدات مالية أو غيرها من التكاليف المرتبطة بمواصلة التعليم أو التدريب أو تطوير الأعمال.</p>	<p>8. معرفة كيفية الوصول إلى الدعم المالي لمواصلة التعليم أو التدريب أو تطوير الأعمال.</p>

## معيار الكفاءة رقم 10: المراحل الأولى والثانية والثالثة تطوير المهارات القابلة للنقل التي تُوجد أو تُدعم العمل

### معيار الكفاءة رقم 10: المرحلة الأولى

يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل: يمكن للمتعمم القيام بذلك من خلال الأنشطة التالية

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• اعداد ملف شخصي عن المهارات الأكاديمية والتقنية وتطبيقها في المنزل، أو في العمل، أو في المجتمع.</li> <li>• اعداد ملف أسرى عن المهارات الأكاديمية والتقنية وتطبيقها في المنزل، أو في العمل، أو في المجتمع.</li> <li>• اعداد قائمة بالمهارات الأكثر قابلية للتحويل.</li> <li>• إجراء بحوث ميدانية حول مزايا المهارات القابلة للنقل إلى أماكن العمل الحديثة.</li> <li>• ملاحظة تأثير سلوكيات أفراد الأسرة، أو الأقران، أو الزملاء الذين يفشلوا في عرض المهارات والصفات القابلة للتحويل والمرغوب فيها.</li> <li>• دعوة الزملاء والأصدقاء وأفراد الأسرة للتعرف على أمثلة من المناسبات عندما يظهرون مهارات وصفات قابلة للنقل.</li> <li>• إجراء فحص شامل للمهارات والسمات القابلة للتحويل وتحديد الطرق التي قد تساعدهم في سعيهم للحصول على عمل.</li> <li>• إجراء دراسة استقصائية على نطاق صغير على أرباب العمل لتحديد المهارات المهنية والصفات الأكثر قيمة.</li> <li>• مقارنة النتائج مع نتائج عملية مراجعة المهارات الشخصية.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>1- فهم الاختلافات بين مهارات المهن والمهارات القابلة للنقل وإدراك العديد من المهارات القابلة للنقل من مهنة إلى أخرى.</li> <li>2- فهم تأثير المهارات القابلة للنقل والسمات الشخصية (على سبيل المثال، الاعتمادية، والسرعة، والتماسي جنباً إلى جنب مع الآخرين) القدرة على إيجاد والحصول على والحفاظ على العمل.</li> <li>3- إظهار المهارات القابلة للنقل والسمات الشخصية عند تنفيذ أنشطة العمل (على سبيل المثال في المنزل أو في المدرسة أو في العمل و / أو في المجتمع).</li> <li>4- دراسة تجربة أداء أنشطة العمل وتحديد المهارات والمواقف المساهمة إيجاباً أو سلباً على هذه التجربة.</li> <li>5- تحديد الصفات الأساسية والمهارات (المهارات المهنية) التي يبحث عنها أرباب العمل في المملكة العربية السعودية.</li> </ul> |
|---|---|

### معيار الكفاءة رقم 10: المرحلة الثانية

يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء قائمة بالمهارات القابلة للتحويل والصفات ذات الصلة بمجموعة متنوعة من حالات التعلم والعمل.</li> <li>• التعرف على البيئات المختلفة التي تعمل فيها حالياً ومراقبة المهارات والسمات التي يتم استخدامها في هذه البيئات، بما فيها ذلك المهارات التي تنقل فيما بينهم.</li> <li>• سرد أعلى 5 مهارات وسمات توظيف خاصة بك وتحديد المهن حيث تعتبر تلك المهارات / السمات هي المعايير الأساسية للاختيار</li> <li>• طلب التجارب والحالات التي يمكن أن تمارس فيها مهارات وسمات التوظيف الأساسية.</li> <li>• طلب ردود الفعل على الأداء.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>1. التعرف على مجموعة من المهارات القابلة للتحويل والصفات اللازمة لتوفير فرص عمل مستدامة.</li> <li>2. تقديم دليل على المهارات القابلة للتحويل والصفات التي ظهرت في مجموعة متنوعة من الإعدادات.</li> <li>3. تحليل أثر المهارات القابلة للنقل الخاصة بك والصفات المتاحة على الخيارات المهنية</li> <li>4. إنشاء أو الانخراط في خبرات العمل الجديدة (على سبيل المثال، في البيت، في المدرسة، في العمل و / أو في المجتمع) التي تستخدم المهارات والصفات القابلة للنقل.</li> </ul> |
|--|--|

- 5. ادراك أن بعض فرص العمل تتطلب المرونة والقدرة على التكيف (مثل نقل وتعلم مهارات جديدة).
- كتابة مقال أو مذكرة يومية يستكشف واقعية القدرة على نقل أو استكشاف مهارات جديدة.
- مناقشة المشاعر والأفكار حول المرونة مع صديق أو مرشد أو معلم أو مدرب موثوق.

### معيار الكفاءة رقم 10: المرحلة الثالثة

يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة ويكون قادراً على فهم المهارات من أجل:

1. إظهار المهارات والصفات القابلة للتحويل التي تم تحديدها بأنها ضرورية لخلق وإستدامة العمل في المملكة العربية السعودية.
  - مناقشة المهارات الوظيفية والصفات المطلوبة من قبل أرباب العمل في المملكة العربية السعودية.
  - الاحتفاظ بسجل لمدة شهر يسجل المناسبات الخاصة بك:
    - سلوكيات عرضة على الاعتماد على الذات.
    - ربط القدرة مع العمل بصورة مترابطة.
    - الإشراف بصورة مقبولة حسب الحاجة.
    - ادارة الوقت بفعالية.
    - العمل دون الحاجة إلى الاطمئنان المستمر.
    - استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باقتدار.
    - اتخاذ القرارات والتصرف وفقاً للقيم التنظيمية.
    - استخدام مهارات فعالة لتحقيق النتائج المرجوة.
    - التعامل مع المشاكل بطرق إبداعية
2. اجراء تقييمات واتخاذ الخطوات من أجل التحسين المستمر للمهارات المهنية من قبل أرباب العمل.
  - اطلب الدعم من الموجهين والمديرين.
  - قم برصد الأداء الخاص بهم ودقق مهاراتهم بانتظام.
  - ابحث عن فرص التعلم المستهدفة لتعزيز المهارات.

<sup>6</sup> تم تعريفها بواسطة مقاييس السعودية للمهارات بعد التشاور مع أصحاب الأعمال: باعتبار المعلومات (جمع ومعالجة)؛ العمل الجماعي؛ حل المشكلات؛ مهارات التخطيط والتنظيم. إدارة الذات والمسؤولية. الاتصالات (مهارات التعامل مع الآخرين)؛ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ الثقافة والدين: المعرفة؛ الابتكار ومهارات تنظيم المشاريع. ومهارات التعلم مدى الحياة.

المصطلح	التعريف
الإطار العام للإرشاد المهني:	إطار عمل الإرشاد المهني هو إطار عمل سياسة التثقيف والإرشاد المهني المعد للمملكة العربية السعودية بناء على التشاور والبحث المحلي والوطني والدولي واسع النطاق. ويحدد الإطار العام معايير الإدارة المهنية العشرة التي يحتاجها الأفراد في إدارة حياتهم المهنية على مدى الحياة. كما يمكن إطار عمل الإرشاد المهني لمرشدين مهنيين ومقدمي الخدمات من تحديد الأهداف والنتائج التي تدعم وتوجه تقديم الخدمة الخاصة بهم.
معارف الإرشاد المهني:	النظريات الأساسية والأطر العامة والنماذج المتعلقة بالإرشاد المهني التي يتم استخدامها وإدراكها من قبل المرشدين المهنيين المؤهلين والمتخصصين في المجالات ذات الصلة. تمتد معرفة الإرشاد المهني إلى المطبوعات المنشورة والمعروفة والنماذج المقبولة والأطر العامة المستخدمة من قبل المرشدين المهنيين المحليين والوطنيين والدوليين.

<p>التثقيف المهني هو برنامج مخطط للتعليم وتنمية الخبرات لمساعدة الطلاب في اتخاذ قرارات متعمقة بشأن دراستهم و/أو خيارات العمل ولتمكينهم من المشاركة الفعالة في الحياة العملية.</p> <p>الإرشاد المهني هي عملية مستمرة مدى الحياة لإدارة التعلم (الرسمي وغير الرسمي) والعمل (سواء بأجر أو بدون أجر) من أجل التحرك نحو مستقبل متميز. التثقيف والإرشاد المهني عبارة عن مزيج من التعلم وخبرات العمل والخيارات والتطلعات التي تشكل نمو وتنمية الفرد. تمتد عملية التثقيف والإرشاد المهني على مدى الحياة من الطفولة وحتى نهاية الحياة المهنية، ومن الضروري توفر القدرة على الإدارة الذاتية للحياة المهنية للفرد بفاعلية وثقة من أجل تحقيق الأهداف.</p>	<p>التثقيف والإرشاد المهني</p>
<p>الخدمة المهنية هي أي نشاط قائم على أساس فردي أو جماعي- يتم تسهيله من قبل المرشدين المهنيين المؤهلين- والذي يهدف إلى مساعدة الأفراد من أي سن أو وضع في اتخاذ قرارات فعالة فيما يتعلق بمسارات التثقيف والتدريب والفرص المهنية وفرص العمل، بالإضافة إلى إدارة التحولات في حياتهم المهنية في أي مرحلة من مراحل حياتهم. ويمكن أن تشمل الخدمات المهنية على: فصول للتثقيف المهني والإرشاد المهني والتوجيه أو التدريب المهني، والمساعدة في البحث عن العمل وخدمات التوظيف والإرشاد المهني المقدمة داخل المنظمات.</p>	<p>الخدمة المهنية</p>
<p>المرشدون المهنيون هم أعضاء مؤهلون لمهنة التثقيف والإرشاد المهني. قد يكون المرشدون المهنيون خبراء بناء على المؤهلات والخبرة في التثقيف والإرشاد المهني، بل وكثير من المرشدين المهنيين محترفين ومزدوجي المعرفة لديهم معرفة واسعة في مجالات متصلة مثل الموارد البشرية أو التعليم بما في ذلك التعليم المدرسي أو التعليم ما بعد المرحلة الثانوية أو دعم الطلاب أو علم النفس أو العمل الاجتماعي أو التوظيف. يساعد المرشدون المهنيون الأفراد والجماعات من مختلف الفئات العمرية والمراحل من تنمية الثقة والقدرة على التنقل والتفاوض في أسواق العمل والتعليم بالإضافة إلى تنمية المهارات الفعالة لإدارة الحياة المهنية.</p>	<p>مرشدون مهنيون</p>
<p>مجموعة من الأشخاص الذين يتشاركون مصالح وأهداف مشتركة (على سبيل المثال، الأشخاص الذين ينتمون إلى نفس المهنة أو المجالات المتصلة)، والذين يلتزمون بمشاركة الأفكار والمعرفة. تسهل مجتمعات المرشدين المهنيين عملية نقل المعرفة من خلال قنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية، وتوفر الدعم لتنمية المواهب الجديدة داخل المجتمع.</p>	<p>مجتمع المرشدون المهنيون</p>
<p>المعرفة والمهارات والسمات التي يجب على الفرد التحلي بها من أجل العمل بفاعلية في نطاق معين لأنشطة أو ممارسة. تتمثل معايير كفاءة التثقيف والإرشاد المهني في المعرفة والمهارات والسمات التي يحتاجها الفرد للإدارة الذاتية لحياتهم المهنية بشكل فعال. يحدد الإطار العام الكفاءات المنصوص عليه في المعايير المهنية للمرشدين المهنيين المعرفة والمهارات والسمات التي يجب أن يتحلوا بها من أجل الممارسة كأعضاء لهذه المهنة.</p>	<p>مقياس الكفاءة</p>
<p>في سياق تقديم الخدمة، تشير السرية إلى الاعتبار الواجب مرعاهه لحساسية المعلومات الشخصية والخاصة، والتعامل مع هذه المعلومات على أنها خاصة (أو سرية)، ما لم يمنح العميل الموافقة لمقدم الخدمة على الكشف عن هذه المعلومات إلى أطراف أخرى.</p>	<p>السرية</p>
<p>عملية تسجيل وحفظ البيانات، سواء كانت في نسخ مطبوعة أو في شكل رقمي، وبطريقة تسمح بالوصول إلى البيانات والاستفادة منها في الاحتياجات المستقبلية.</p>	<p>تخزين البيانات</p>
<p>مزيج المهارات والخبرات والسمات التي تمكن الأفراد من الحصول على عمل والتقدم داخل المنظمة (وسوق العمل) لتحقيق إمكاناتهم والمساهمة في تنمية الآخرين. ويمكن نقل هذه المهارات العامة عبر المنظمات وأدوار العمل.</p>	<p>الصلاحية للعمل</p>

مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات)	تحدد مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) خصائص وقيم المهنة أو المنظمة، والسلوكيات والسمات والعمليات والإجراءات التي تعكس وترسخ هذه القيم. وتمثل مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) للمرشدين المهنيين القائمة على ضمان تقديم خدمات عادلة وغير منحازة لجميع الأفراد، بغض النظر عن الخلفية أو الطموحات أو القدرات أو المواهب. كما تشكل حجر الزاوية في إطار الكفاءة للمرشدين المهنيين.
الموافقة المسبقة عن علم	إذن مقدم من قبل عميل -مشارك أو مستخدم آخر لمنتج- قد تم إعلامه بكل المخاطر والتكاليف أو غيرها من شروط الحصول على أو استخدام خدمة أو منتج، بأنه وافق على الشروط والظروف المحيطة بالحصول على تلك الخدمة أو المنتج.
الرخصة / الترخيص	تصريح رسمي يتم منحه من قبل أحد الجهات الحكومية يمكن المرشدين أو مقدمي الخدمة من أداء عملهم بموجبه. ويجب أن يظهر المرشدين المهنيين المرخصين والخدمات المهنية المرخصة امتثالهم للمعايير المهنية والخدمية الحالية من خلال عملية طلب الحصول على رخصة.
التوجيه	علاقة مهنية يقوم فيها شخص من ذوي الخبرة (موجه) بمساعدة شخص آخر قليل خبرة (متدرب) على تنمية المهارات والمعرفة المحددة التي من شأنها أن تعزز النمو المهني والشخصي للشخص قليل الخبرة.
المراقبة	المراقبة والمراجعة المنهجية للممارسة أو البرنامج أو الهدف تدريجياً لمتابعة التقدم و/أو التغييرات و/أو الإنجازات. عادة ما تنطوي عملية المراقبة على الجمع المباشر للبيانات التي يمكن استخدامها بعد ذلك في وقت لاحق كجزء من عملية التقييم.
تقييم الاحتياجات	عملية منهجية لتحديد الإجراءات / الأساليب اللازمة لتلبية متطلبات الفرد أو الجمهور أو السكان أو أي مجموعة أخرى مستهدفة بشكل كافٍ.
الإرشاد المهني	فرص التعلم التي يتم متابعتها كجزء من موقف توظيف مهني، أو كجزء من الالتزام المهني الأكثر عمومية لمهنة أو مسار مهني معين. ويمكن أن تشمل على فرص تعلم مثل التشاور التوجيهي ومجتمعات الإرشاد والتوجيه والإشراف والمؤتمرات والدورات الرسمية أو غير الرسمية، والتعلم غير الرسمي.
العضوية المهنية	إقرار بوضع الفرد باعتباره مرشد مهني مؤهل داخل المملكة العربية السعودية. وربما يكون أعضاء المهنة من الطلاب، أو أعضاء مؤقتين، أو أعضاء كاملي العضوية، أو من المشرفين والذين يشكلون معاً مجتمع ممارسة مهني باعتبارهم أفراد لديهم مجموعة من مستويات التدريب و/أو الاطلاع و/أو الخبرة.
ضمان الجودة	يشمل ضمان الجودة على الأنظمة والإجراءات المصممة والمنفذة من قبل المنظمات والأفراد لضمان أن المنتجات والخدمات ذات معيار ثابت ويجري تحسينها بشكل مستمر.
التسجيل	عملية رسمية لإثبات أن الشخص أو الكيان يستوفي المعايير المعينة المطلوبة لممارسة المهنة أو الاستخدام.
المعايير	مستوى أو مقياس أو مبدأ أو مرجع، يدل إثباته أن الشيء أو الشخص قد بلغ مستوى معين من الجودة أو الإنجاز.

#### 4. شكر وتقدير

وضعت وطورت مايلز مورغان استراليا إطار الإرشاد المهني إطارًا مماثلًا في استراليا - مخطط الإرشاد المهني في استراليا. ويعتمد هذا العمل على العديد من أطر مهارات إدارة الحياة المهنية المتقدمة في جميع أنحاء العالم. ثم وضع إطار الإرشاد الوطني للتوظيف من قبل الدكتور جاد نوبس والدكتور صوفي سندرلاند والدكتور كريستين هاينز وراجعه الدكتورة باربرا ماكنيش.

وقد تم تطوير الإطار من خلال مشاورات مكثفة مع مجموعة من أصحاب المصلحة الرئيسيين ضمن برنامج وزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية ومجموعة بوسطن للاستشارات لتطوير التثقيف المهني. كما قدم كلا من السيدة سارينا هويكنز والسيدة لين بيزانسون من المؤسسة الكندية للتطوير مدخلات مهنية.

تم تجريب نموذج أولي من الإطار لعدة أشهر في عامي 2014/2015 من قبل المنظمات التالية: -

- منظمة أفانتا (مزود خدمات التوظيف)
- منظمة إيتري (مطور للموارد على شبكة الإنترنت ومزود خدمة)
- منظمة انجاز (منظمة تقديم خدمات إرشاد وتوجيه الشباب)
- منظمة النهضة (منظمة تقديم خدمات إرشاد وتوجيه الشباب)
- منظمة الوريث (منظمة تقديم خدمات إرشاد وتوجيه الشباب)
- منظمة جلو وورك (مطور للموارد على شبكة الإنترنت ومزود خدمة)
- منظمة انجويس (مزود خدمة التوظيف)
- منظمة لومينك (مطور للموارد على شبكة الإنترنت ومزود خدمة)
- منظمة إثراء (مطور للموارد على شبكة الإنترنت ومزود خدمة)
- منظمة روابي (مطور للموارد على شبكة الإنترنت ومزود خدمة)

كان تطبيق النموذج التجريبي للإطار وردود الفعل اللاحقة لا تقدر بثمن، ونحن ندرك مدى المساهمة الثمينة. كما أقرت مايلز مورغان بالمساهمة الهامة للجنة المعايير الوطنية واللجان التنفيذية بما في ذلك الممثلين عن:

- وزارة العمل
- هيئة المهارات السعودية
- وزارة التعليم العالي
- منظمة تطوير
- لجنة تقييم التعليم العام
- منظمة انجويس
- منظمة افانجا ايه إي تي جى
- منظمة تي في تي سي
- كليات التميز
- جامعة آل فيصل
- جامعة الأمير سلطان
- مؤسسة النهضة
- مجموعة بن لادن
- المعهد الوطني للتكنولوجيا
- المدارس الدولية