



مدونة المناهج السعودية

<https://eduschool40.blog>

الموقع التعليمي لجميع المراحل الدراسية

في المملكة العربية السعودية

إطار الإرشاد المهني للمملكة العربية السعودية

الجزء الثاني: دليل المستخدم

نوفمبر 2015,



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.

جدول المحتويات

4	مقدمة	
6	الفصل الأول: فهم مهارات الإرشاد المهني والصلاحية للعمل	6
6	مهارات الإرشاد المهني:	6
7	مهارات الصلاحية للعمل	7
11	العلاقة بين مهارات الإرشاد المهني ومهارات الصلاحية للعمل	11
14	الفصل الثاني: عناصر إطار الإرشاد المهني	14
15	معايير الكفاءة العشرة	15
15	المراحل التنموية الأربعة	15
19	المؤشرات	
19	تنمية مهارات الصلاحية للعمل عبر المراحل	19
21	الفصل الثالث: تنفيذ الإطار العام	21
21	تطوير البرنامج	21
27	الفصل الرابع: المعايير المحلية وطرق التقييم	27
28	وضع معيار محلي	28
29	طرق التقييم	29
31	الأنشطة النموذجية والمعايير المحلية	31
45	الفصل الخامس: الإطار العام عبر المراحل	45
47	المراحل	
48	الإطار العام عبر المراحل	48
63	الفصل السادس: الاستخدامات الأخرى للإطار العام	63
70	الفصل السابع: مواقع ومصادر مفيدة	70
71	الفصل الثامن: أدوات عملية للمستخدمين	71
118	قاموس المصطلحات	118
120	المراجع	
121	شكر وتقدير	121

مقدمة

يتألف إطار الإرشاد المهني (الإطار العام) المخصص للمملكة العربية السعودية من جزأين. يحتوي الجزء الأول على الإطار العام المخصص ذاته ويشار إليه في هذه الوثيقة بالإطار العام. أما الجزء الثاني فدليل المستخدم (الدليل) فيمثل وثيقة مرافقة للإطار العام.

هذا ويمثل الإطار العام ودليل المستخدم وثيقتين مرافقتين وأداتين هامتين لكل من المرشدين المهنيين، والمعلمين، وصانعي السياسات، وهيئات التوظيف، وغيرها من المنظمات التي تساعد الأفراد والمجتمعات في تلبية متطلبات سوق العمل في الوقت الحالي. ولعل باستخدامها جنباً إلى جنب، سوف يساعدهم الإطار العام والدليل في وضع البرامج والأنشطة والموارد المعدة لمساعدة طلابهم / عملائهم في تطوير مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل التي تم تحديدها والاعتراف بكونها ذات أهمية حيوية للمواطن السعودي.

وينبغي النظر إلى إطار الإرشاد المهني باعتباره نقطة البداية للتخطيط والمناقشة والتشاور. حيث يوفر دليل المستخدم المعلومات والمشورة وبعض التوجيهات العملية بشأن كيفية استخدام الإطار العام داخل المدارس، وكليات التدريب الخاصة بالتعليم الفني والمهني، وكليات التميز، والجامعات، وغيرها المؤسسات التعليمية بما في ذلك أماكن العمل ومزودي خدمات التوظيف. وبالرغم من ذلك، فهو لا يمثل أداة توجيهية ولكن الغرض منه هو العمل كدليل لمساعدة المستخدمين في تطوير مصادرهم وموادهم الخاصة. وهذا يعني أنه ليس أداة توجيهية تحدد ما يجب عمله تحديداً لتدشين الإطار العام ولكن بالأحرى هو جزء من أحد مصادر التعلم. وفي هذه الحالة -النظر إليه كأداة توجيهية- سرعان ما سيفقد الدليل كامل فاعليته كدليل مستخدم. وباختصار، يقدم الدليل المعلومات والمشورة وبعض الأنشطة البسيطة للذين يعملون وفقاً للإطار العام.

علاوة على ذلك، يساعد الدليل المرشدين المهنيين في فهم طبيعة مهارات الإرشاد المهني والصلاحية للعمل، ويبرز مدى ملائمة عناصر الإطار العام لبعضها البعض. كما أنه يوفر أنشطة تعلم بسيطة تتناسب مع كل مرحلة من المراحل التنموية، ويقدم اقتراحات حول كيفية دعم تعلم الأطفال الصغار -فيما يتعلق بالمهنية- في المنازل ورياض الأطفال والمدارس الابتدائية.

وأخيراً، يسלט الدليل الضوء على الاستخدامات الأخرى للإطار العام -بما في ذلك تطبيقها عند العمل مع أصحاب الإعاقة- التي قد يجدها المرشدون المهنيون من الفائدة بمكان في أوضاع وبيئات بعينها.

الفصل الأول: فهم مهارات الإرشاد المهني والصلاحية للعمل

مهارات الإرشاد المهني:

للعمل بشكل جيد في بيئة العمل الحالية، يحتاج الأفراد إلى أن يكونوا مدراء ذاتيين ذوي اعتمادية لحياتهم المهنية الخاصة. وبالإضافة إلى التحلي بالمهارات والقدرات الفنية اللازمة للعمل ضمن دور محدد، يحتاج الأفراد أيضاً إلى مهارات ومعارف وسلوكيات لاتخاذ قرارات مهنية صائبة. ويمكن الإشارة إلى هذه المهارات والمعارف والمواقف التي يحتاجها الأفراد في إدارة حياتهم المهنية الخاصة بأنها مجموعة من الكفاءات التي يتم تطويرها وتعزيزها بمرور الوقت.

هذا وقد أصبحت مهارات الإدارة المهنية (أو الكفاءة) ذات أهمية متزايدة للنجاح في أي نوع من أنواع بيئة العمل. ويمكن تعلمها من خلال برامج الإرشاد المهني الرسمية في المدارس أو يمكن تنميتها في العديد من البيئات الأسرية أو المجتمعية أو أماكن العمل.

في البيئات التي ينتقل فيها الأفراد بشكل متكرر بين المهن وبين أدوار التعلم والعمل، يحتاج هؤلاء الأفراد إلى تعلم وتجربة المميزات التالية:

- تطوير شعور إيجابي وثقة بالنفس والحفاظ عليه.
- تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.
- التفاعل مع الآخرين بطريقة إيجابية تتسم بالاحترام.

ولاستغلال الفرص، يحتاج الأفراد إلى:

- استخدام المعلومات المهنية لفهم الكيفية التي يدار بها سوق العمل.
- فهم العلاقة بين مسارات التعلم وفرص العمل.

كما أنهم بحاجة إلى الثقة والفرصة للحصول على مجموعة متنوعة من خبرات العمل بهدف المساعدة في إثراء مميزاتهم المهنية واتخاذ القرارات السليمة التي تؤدي إلى تحقيق أهداف التعلم والعمل والحياة الخاصة.

وبالمشاركة في الأنشطة الاستكشافية، يحتاج الأفراد إلى المهارات التي تبني حياتهم المهنية وذلك من خلال تعلم الطريقة المثلى لعمل ما يلي:

- التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس على تطوير الشبكات التي تعزز حياتهم المهنية فضلاً عن الحياة المهنية للآخرين.
- التخطيط لحياتهم المهنية الفريدة وتوجيه بناءها.
- تطوير المهارات القابلة للنقل والتي من شأنها خلق فرص العمل والحفاظ على استدامتها.

وباختصار، سوف يسهم تطوير كفاءات الإدارة المهنية العشرة للإطار العام فيما يلي:

- مساعدة الشباب على الانتقال بنجاح لمرحلة ما بعد التعليم الثانوي والتدريب أو الحصول على مهنة بعد المدرسة.
- تشجيع كافة الطلاب على تقدير التعلم من خلال ربطه بتطلعاتهم وأحلامهم المستقبلية.
- مساعدة البالغين على الانتقال بنجاح بين أدوار التعلم والعمل التي تدعم مسؤولياتهم الأسرية¹ والمجتمعية.

مهارات الصلاحية للعمل

عادة ما يتم تعريف مهارات التوظيف بأنها المهارات العامة التي يبحث عنها أرباب العمل عند سعيهم لتوظيف و/أو ترقية الأفراد في أماكن عملهم. فهي المهارات الأساسية العامة التي يتعين على الفرد إظهارها كجزء من أداءه الوظيفي. ويساعد اكتساب هذه المهارات -بالإضافة إلى المهارات الفنية ذات الصلة- الفرد على نقل كفاءته إلى مهن بيئات عمل أخرى.

هذا وتختلف طرق تعريف مهارات الصلاحية للعمل من بلد إلى آخر ومن مؤسسة تعليمية إلى أخرى، ولكن عادة ما يسعى أرباب العمل إلى توظيف الأفراد الذين يتسمون بما يلي:

- لديهم القدرة على القيام بعملهم بكفاءة وعلى أهبة الاستعداد في أقرب وقت ممكن.
- يتطلعون إلى تعلم مهارات جديدة واستخدامها في أوقات تغيير أنماط العمل.
- يتفاعلون على نحو عملي داخل الفريق ويتواصلون بشكل فعال.
- لديهم القدرة على التحليل والنقد وإثبات الكفاءة في القيادة أو الرؤية.

هذا وقد عرفت المقاييس السعودية للمهارات مهارات الصلاحية للعمل أو المهارات العامة لمكان العمل وفقاً لما يلي، وذلك بعد مشاورات واسعة النطاق مع أرباب العمل في المملكة العربية السعودية.

¹ مقتبس من المخطط الأسترالي للإرشاد المهني.

مهارات الصلاحية للعمل إجدول

العناصر والسمات ²	المهارة
<ul style="list-style-type: none"> • اختبار الفرضيات مع أخذ سياق البيانات والظروف المحيطة في الاعتبار. • تحديد مصادر المعلومات. • تقنيات ومنهجيات ومصادر جمع البيانات. • تخزين وأمن البيانات. • السرية وقواعد السلوك. 	المعلومات (الجمع والمعالجة)
<ul style="list-style-type: none"> • العمل مع الأفراد من مختلف الأعمال والأجناس والأعراق والقناعات الدينية أو السياسية. • العمل الفردي والجماعي ضمن فريق. • معرفة كيفية تحديد الدور كجزء من الفريق. • تطبيق مهارات العمل الجماعي على العديد من المواقف، كحل المشكلات على سبيل المثال. • تحديد مواطن القوة لدى كل عضو من أعضاء الفريق. • التوجيه والمراقبة وتقديم التغذية المرتدة. 	العمل الجماعي
<ul style="list-style-type: none"> • وضع حلول إبداعية ومبتكرة. • وضع حلول عملية. • إبداء الاستقلالية وروح المبادرة في تحديد المشكلات وحلها. 	حل المشكلات

مهارات الصلاحية للعمل التي عرفها أرباب العمل في المملكة العربية السعودية. وبالرغم من ذلك، فإن العناصر التفسيرية مستوحاة من وثيقة مهارات² ACCI والغرفة الاسترالية للتجارة والصناعة BCA/الصلاحية للعمل للمستقبل (2002)، والصادرة عن مجلس الأعمال التجارية الأسترالي.

<ul style="list-style-type: none"> • حل المشكلات بشكل جماعي. • تطبيق العديد من الاستراتيجيات في حل المشكلات. • استخدام العمليات الرياضية بما في ذلك وضع الميزانيات والإدارة المالية لحل المشكلات. • تطبيق استراتيجيات حل المشكلات عبر العديد من المجالات. • حل مشكلات العملاء فيما يتعلق بالمشكلات المعقدة للمشروع. 	
<ul style="list-style-type: none"> • إدارة الوقت والأولويات - وضع الجداول الزمنية, وتنسيق المهام الشخصية بالإضافة إلى مهام الآخرين. • أن يتسم بسعة الحيلة وروح المبادرة. • تولي زمام المبادرة واتخاذ القرارات. • تطويع عملية تخصيص الموارد بما يتوافق مع حالات الطوارئ. • وضع أهداف واضحة للمشروع وقابلة للتحقيق. • تخصيص الأفراد وغير ذلك من الموارد للمهام. • التخطيط لاستخدام الموارد بما في ذلك إدارة الوقت. • المشاركة في عمليات التحسين والتخطيط المستمرة. • وضع رؤية وخطة استباقية مرافقة. • التنبؤ بالمشكلات والنتائج من خلال تحديد المخاطر, وتقييم البدائل, وتطبيق معايير التقييم. • جمع المعلومات وتحليلها وتنظيمها. • فهم نظم العمل الأساسية وعلاقتها ببعضها البعض. 	التخطيط والتنظيم
<ul style="list-style-type: none"> • لديه رؤية وأهداف ذاتية. • تقييم ومراقبة الأداء الخاص. • على دراية ولديه ثقة في أفكاره ورؤيته الخاصة. • صياغة الأفكار والرؤية الخاصة. • تحمل المسؤولية. 	الإدارة الذاتية والمسئولية
<ul style="list-style-type: none"> • الاستماع والفهم. • التحدث بوضوح وبطريقة مباشرة في مواقف جلسات النظرير والمجموعات الصغيرة والكبيرة. • الكتابة بهدف تلبية احتياجات الجمهور. • التفاوض بشكل متجاوب. • القراءة شكل مستقل. • التعاطف. • استخدام العمليات الحسابية بفاعلية. • فهم احتياجات العملاء الداخليين والخارجيين. • القدرة على الإقناع بفاعلية. • تكوين واستخدام الشبكات. • يتسم بالحرص. • مشاركة المعلومات. • تطبيق الأدب المهني. 	التواصل
<ul style="list-style-type: none"> • لديه العديد من مهارات تكنولوجيا المعلومات الأساسية. • استخدام تكنولوجيا المعلومات باعتبارها أداة إدارية. • استخدام تكنولوجيا المعلومات لتنظيم البيانات. • لديه الرغبة في تعلم مهارات تكنولوجيا معلومات جديدة. • لديه دراية بالصحة والسلامة المهنية مع إمكانية تطبيقها على التكنولوجيا. 	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
<ul style="list-style-type: none"> • الوعي الثقافي ومراعاة الجوانب الثقافية. • الدين والفهم الذاتي. • الدين والتوعية الاجتماعية. • الممارسات والمحرمات الاجتماعية والثقافية. • الاختلاف باعتباره يرتبط بالدين والثقافة. • الأمور الدينية في مكان العمل. 	الثقافة والدين: المعرفة
<ul style="list-style-type: none"> • التكيف مع المواقف الجديدة. • وضع رؤية استراتيجية إبداعية وطويلة المدى. • القدرة على الإبداع. • تحديد الفرص غير الواضحة للآخرين. • ترجمة الأفكار إلى أعمال واقعية. 	المهارات الابتكارية والريادية

<ul style="list-style-type: none"> • توفير العديد من الخيارات. • وضع حلول مبتكرة. 	
<ul style="list-style-type: none"> • إدارة التعلم الخاص. • المشاركة الفعالة مع مجتمع التعلم في مكان العمل. • استخدام مجموعة من الوسائل للتعلم - التوجيه، ودعم الأقران، والربط الشبكي ودورات تكنولوجيا المعلومات. • تطبيق عمليات التعلم على المشكلات الفنية (مثل عمليات التعلم ذات الصلة بالمنتجات) وعلى "مشكلات الأشخاص" (مثل العلاقات الشخصية والنواحي الثقافية في العمل). • وجود الحماس للتعلم المستمر. • الرغبة في التعلم في أي مكان - سواء كان داخل أو خارج العمل. 	<p>التعلم المستمر مدى الحياة</p>

- الانفتاح على الأفكار والتقنيات الحديثة.
- الجاهزية لاستثمار الوقت والجهد في تعلم مهارات جديدة.
- الإقرار بالحاجة إلى التعلم بهدف التكيف مع التغيير.
- تقييم التقدم الخاص وتحديد المجالات التي تحتاج إلى المزيد من التعلم.

هذا ويقدر أرباب العمل في جميع أنحاء العالم السمات الشخصية التالية عند مساهمتهم في توظيف الأفراد:

- الولاء والالتزام.
- الأمانة والنزاهة.
- الحماس.
- الموثوقية.
- حسن تقديم النفس.
- الذوق العام.
- تقدير الذات الإيجابي.
- حس الفكاهة.
- السلوك المتوازن بين العمل والحياة الأسرية.
- القدرة على العمل تحت ضغط.
- الدافعية.
- المرونة والقدرة على التكيف.

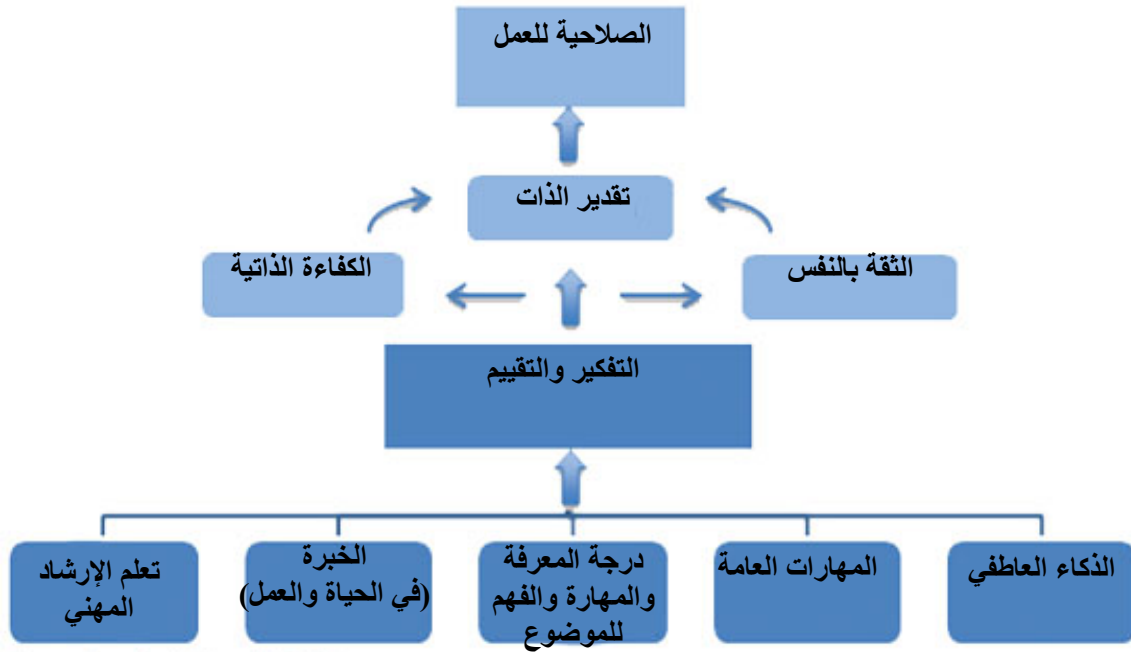
العلاقة بين مهارات الإرشاد المهني ومهارات الصلاحية للعمل

هناك عدة طرق لوضع تصور للعلاقة الهامة بين الإرشاد المهني ومهارات الصلاحية للعمل، كما أن هناك صلات واضحة بين مجموعتي الكفاءات.

ومن ثم، فمن الأهمية بمكان أن يتحلى الأفراد بكلتا مجموعتي المهارات على حد سواء: أولاً لاختيار وتطوير نوع العمل الذي يتوافق تمامًا مع أهداف الحياة والتعلم والعمل الحالية.

وثانياً المهارات العامة والسمات الشخصية التي يقيّمها أرباب العمل. وفي المملكة العربية السعودية، تطوير الإطار العام الذي يجمع بين مجموعتي المهارات جعل من السهل على الأشخاص تطوير هذه المهارات بانتظام.

يوضح المسار التالي للصلاحية للعمل (والذي وضعه كل من داكر وبول وسيول) أن تعلم الإرشاد المهني (موضوع التركيز الأساسي للإطار العام) يعد مجالاً هاماً للتعلم فيما يتعلق بتطوير مهارات وسمات الصلاحية للعمل.



Dacre Pooland Sewell (2007)

الإرشاد المهني عبر رحلة الحياة [شكل 1]

كما وضح كل من داكر وبول وسيول، فإن الإرشاد المهني تتم من خلال العديد من الخبرات عبر رحلة الحياة. وتنتم عملية التعلم التجريبية في العمل والحياة بأنها أكبر من عملية التعلم المعتمدة على المدرسة وتتضمن الأسرة والمجمع والشبكات الاجتماعية.

ويتبنى الإطار العام هذه العملية التجريبية (نهج التعلم طوال العمر). حيث يجمع بين تطوير الإرشاد المهني ومهارات الصلاحية للعمل عبر الحياة الممتدة للشخص. ويمكن تحقيق هذا من خلال وضع الإطار العام الذي ينظم كفاءات مهارات الإرشاد المهني والصلاحية للعمل.

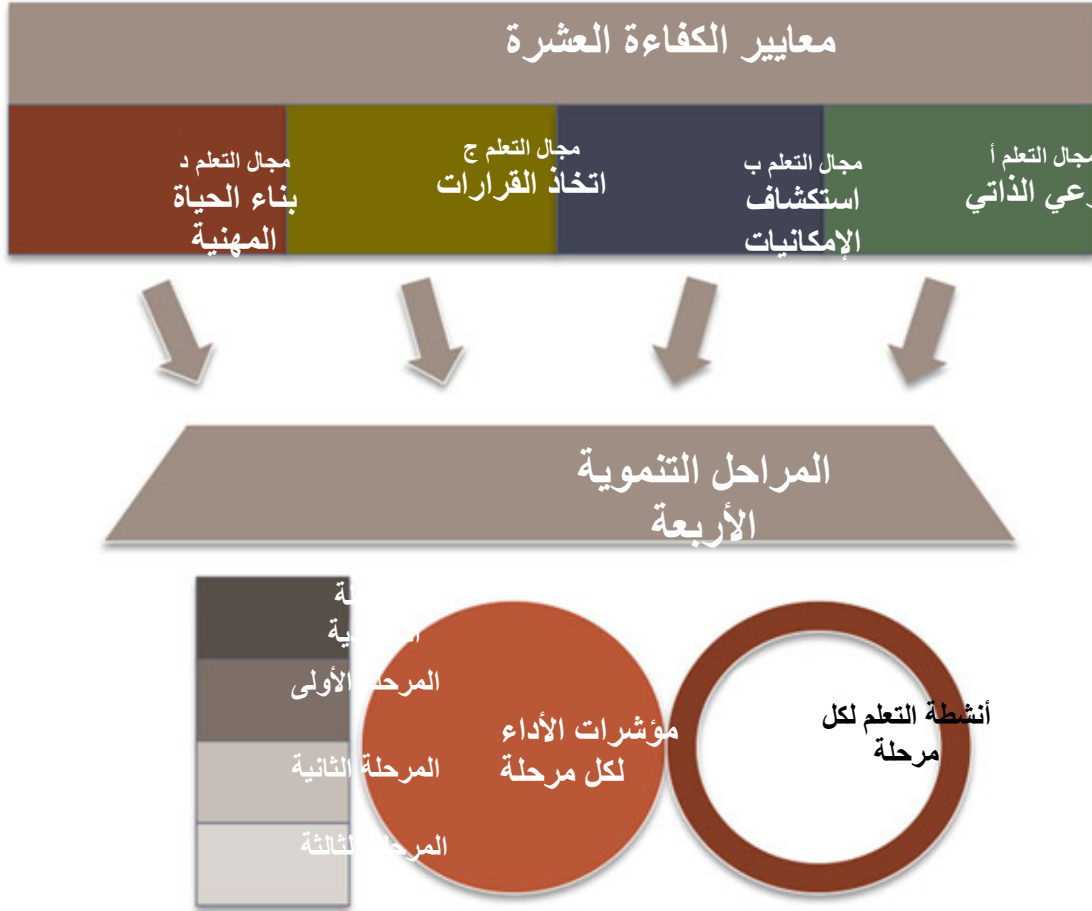
في الحقيقة، يخصص معيار الكفاءة العاشر إلى تنمية مهارات الصلاحية للعمل، وبناء عليه يعكس الإطار العام الطبيعة التجريبية والمرحلية للتعلم والتي تؤدي إلى الصلاحية للعمل.

تدعم كل مهارة إدارة مهنية داخل الإطار العام معيار الكفاءة العاشر وتؤدي إليه، وتشجع على طرق التعلم الأخذة في الظهور عبر مجتمع القرن الحادي والعشرين، حيث تمثل الموارد الرقمية والشبكات عوامل أساسية في الإرشاد المهني الناجحة.

الفصل الثاني: عناصر إطار الإرشاد المهني

إن الإرشاد المهني عملية فريدة وفردية. حيث أن الأفراد المختلفين يحتاجون إلى أنواع مختلفة من المشورة والتوجيه المهني في أوقات مختلفة من حياتهم. ومن ثم يهدف الإطار العام إلى أن يتسم بالمرونة في طريقة الاستخدام.

ولتحقيق مرونة الإطار العام فمن الأهمية بمكان فهم عناصره وعلاقاتها البيئية. يوضح الشكل البياني أدناه كيفية تناغم عناصر الإطار العام مع بعضها البعض.



عناصر الإطار العام 2 شكل

يتصل كل معيار من معايير الكفاءة العشرة بأحد مجالات التعلم المحددة الأربعة، وذلك على النحو التالي.

معايير الكفاءة العشرة

الإطار العام لمهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل للمملكة العربية السعودية.	
المجال أ:	الوعي الذاتي
1	تطوير شعور إيجابي وثقة بالنفس والحفاظ عليه.
2	تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.
3	التفاعل مع الآخرين بطريقة إيجابية وتتسم بالاحترام.
المجال ب:	استكشاف الاحتمالات
4	استخدام المعلومات المهنية لفهم الكيفية التي يدار بها سوق العمل.
5	فهم العلاقة بين مسارات التعلم وفرص العمل.
6	السعي نحو تجربة مجموعة متنوعة من مواقف العمل للمساعدة في إثراء التفضيلات المهنية.
المجال ج:	اتخاذ القرار
7	اتخاذ قرارات صائبة تلبي أهداف التعلم والعمل والحياة.
المجال د:	بناء الحياة المهنية
8	التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس على تطوير الشبكات التي تعزز حياتك المهنية فضلاً عن الحياة المهنية للآخرين.
9	التخطيط لبناء الحياة المهنية وتوجيه العملية.
10	تطوير المهارات القابلة للنقل والتي من شأنها خلق فرص العمل والحفاظ على استدامتها.

المراحل التنموية الأربعة

تنقسم معايير الكفاءة العشرة إلى مراحل تمثل الطور الذي يتطور من خلاله كل معيار كفاءة.

مراحل وأطوار التعليم في المملكة العربية السعودية

في حالة استخدامها في سياق التعلم، تتوافق المراحل التنموية الأربعة بشكل كبير مع أطوار التعليم التالية في المملكة العربية السعودية:

- التمهيدية - رياض الأطفال والمرحلة الابتدائية.
- المرحلة الأولى - المتوسط.
- المرحلة الثانية- المدارس الثانوية.
- المرحلة الثالثة- التعليم العالي وما بعده.

ومع ذلك، خارج السياق التعليمي- وبالنظر إلى حقيقة أن العديد من المواطنين السعوديين لم يتلقوا أي توجيه أو تثقيف مهني رسمي- فإن الكثير من البالغين وكبار السن سوف يقعون في مرحلة مبكرة من التمكن من تلك التي قد يوحي بها عمرهم. وهذا يعني أنهم قد يحتاجون إلى المساعدة في مستوى المرحلة التمهيدية أو المرحلة الأولى أو الثانية لكي يتمكنوا من بناء قدراتهم وكفاءتهم المهنية.

هذا ويجب أن لا توضع الأنشطة أو البرامج التعليمية بمستوى عالي من التعقيد بما لا يتفق مع استعداد المتعلم، ومن ثم من الضرورة بمكان أن يحدد المرشدون المهنيون المرحلة المناسبة لكل متعلم بدقة بغض النظر عن عمره.

الوصف	المرحلة
تسبق المرحلة التمهيدية مرحلة التثقيف والإرشاد المهني الرسمي وتمهد له الطريق. حيث تضع هذه المرحلة حجر الأساس للتعلم المهني. كما أن هذه المرحلة غير رسمية وتشكل مرحلة الإعداد للمراحل التالية.	التمهيدية
تتضمن هذه المرحلة من معايير الكفاءة المهنية عرض محتوى وأفكار الإرشاد المهني الأساسية بالإضافة إلى توضيح المفهوم الأساسي لهذه المحتويات فيما يتعلق بكل معيار كفاءة.	المرحلة الأولى
تتطوي هذه المرحلة الوسيطة على التعاطي النقدي مع المعارف والمهارات ذات الصلة بالإرشاد المهني، والقدرة على تطبيق المعلومات والمعرفة على مهام تخطيط وظيفي حقيقية.	المرحلة الثانية
تمثل هذه المرحلة المستوى الأكثر تقدمًا من الكفاءة المهنية، حيث لا يكون الفرد قادرًا على تطبيق كل الكفاءات بثقة ومهارة فحسب، بل يكون أيضًا قادرًا على التفكير وتحسين الأداء بهدف الاستمرار في تنمية كفاءة الإدارة المهنية والصلاحية للعمل.	المرحلة الثالثة

تذكر أن المرحلة التنموية المختارة لمجموعة المتعلمين ينبغي أن تكون على أساس الاحتياجات وليس العمر. كما أن الجنس والإعاقة والخلفية الثقافية أو اللغوية للعميل قد تؤثر على معايير كفاءة الإدارة المهنية، مما يعني أنه ليس من الحكمة أن نفترض أن البالغين مناسبون للمرحلة الثالثة للتعلم بغض النظر عن صفاتهم الشخصية والظروف المحيطة بهم. وكذلك الحال أن الإرشاد المهني في كثير من الأحيان لا تحدث بطريقة نمطية خطية، حيث يحتاج الأفراد إلى العودة بهدف تحديث أو تعزيز مهاراتهم في مجالات معينة من أجل الاستجابة بفعالية إلى نقاط التحول الرئيسية في رحلة حياتهم المهنية، أو للاستجابة إلى ظروف سوق العمل وبيئات العمل الجديدة، أو إلى أحداث غير متوقعة أو طارئة.

ومن ثم، بالنسبة لكثير من البالغين قد يكون من الضروري أن تبدأ برنامجك ببعض الدروس التمهيدية أو مؤشرات أداء الكفاءة المهنية للمرحلة الأولى، أو خلق مزيج من مؤشرات الأداء في جميع المراحل لتلبية احتياجاتهم الخاصة.

وفيما يتعلق بالأطفال في سن التعليم الابتدائي ومرحلة ما قبل المدرسة، وحيث أن مستوى تنميتها تسبق المراحل الرسمية الثلاث للتعلم المهني من الناحية التقنية، فإنه من الممكن إدراج تسعة من معايير الكفاءة العشرة في أنشطة التعلم القائمة في رياض الأطفال والمدارس الابتدائية ضمن المرحلة التمهيدية.

كما أن معايير الكفاءة هذه توفر الدعم اللازم لمساعدة أولياء الأمور في إدراك طرق وضع أحجار الأساس للإرشاد المهني لأبنائهم.

وفي خلال السنوات الأولى ينبغي أن يوجه التركيز نحو تعزيز الثقة والوعي الذاتي لدى الأطفال الصغار وتوسيع مداركهم. بفرض أنه من غير المرجح أن يكون لدى المتعلمين الصغار معرفة مباشرة بمهنة العمل، فإنه من غير المناسب التركيز على المجالات المتعلقة بخبرات العمل الفعلية أو بالبحث عن مهنة، ولا القضايا المتعلقة ببناء الحياة المهنية والحفاظ عليها.

في هذه المرحلة من المهم ببساطة توسيع تطلعات الشباب بشأن التعليم والعمل، ومساعدتهم على اكتساب المزيد من الوعي والمهارات الاجتماعية اللازمة للعمل.

هذا ومن النادر أن تقدم المدارس الابتدائية عمليات تعليمية منفصلة ذات صلة بالحياة المهنية. فعادة ما يكون من المناسب تضمين التعلم المهني في المناهج الدراسية القائمة. وهذا يساعد الأطفال على تكوين الروابط بين تعلمهم وعالم العمل بوسائل مجدية تتناسب مع أعمارهم.

هذا ومن الممكن إعادة النظر في المناهج المستخدمة في المدارس الابتدائية لنرى إلى أي مدى يتم اعتماد وتوفير الدعم للتعلم الذي يعتبر أساساً لاكتساب معايير الكفاءة العشرة للإطار العام. ومع ذلك، فإنه ليس من المناسب تقييم كفاءة الأطفال الصغار حيال مجموعة من مؤشرات الأداء في هذه المرحلة من تنميتهم المهنية.

ويتضمن الفصل الثامن المزيد من المعلومات بشأن المرحلة التمهيدية للتعلم المتعلق بالحياة المهنية.

وباختصار، فإنه من المهم أن ندرك الطبيعة التنموية للتعلم المهني. وسوف يجد المرشدون المهنيون أن لديهم متعلمين أكثر انخراطاً وتحفزاً عندما تتوافق مع أنشطة ومحتوى التعلم مع مستوى استعدادهم. وهذا سيجعل من السهل على الأفراد البناء على نجاحاتهم والتغلب على خيبة الأمل من عدم التمكن من إثبات الكفاءة في مرحلة أعلى.

ويحتوي الفصل الثامن من الدليل على عدد من أدوات التقييم التي من شأنها أن تساعدك في تحديد مستوى التعلم المناسب الذي ينبغي أن تبني عليه برنامج أو نشاط التعلم الخاص بك.

المؤشرات

يندرج تحت كل معيار من معايير الكفاءة، سلسلة من مؤشرات الأداء مرتبة وفقاً للمراحل الرسمية الثلاث للإرشاد المهني (وتحتوي المرحلة التمهيديّة على الأدلة الإرشادية الرئيسية للممارسة فقط، وذلك على النحو المبين أعلاه). وتتبع هذه المؤشرات إمكانيةً لتحديد مستوى الإتقان الذي حققه فرد بعينه. وتختلف المؤشرات من حيث العدد اعتماداً على معيار الكفاءة، وتتبع بنية تصنيف التعلم التي يمكن أن يُظهر المتعلم من خلالها مدى إتقان معيار الكفاءة بشكل متدرج.

وعند الاقتضاء، تظهر مؤشرات الأداء تسلسل التعلم التالي:

1. اكتساب (المعرفة أو الفهم).
2. العمل (بناء على تلك المعرفة أو الفهم).
3. التقييم/التفكير (بناء على المعرفة و/أو الخبرة).

تمت محاكاة هذه العملية بناء على تصنيفات التعلم المقبولة الحالية بما في ذلك تصنيف بلوم وتصنيف بنية وتصنيف فينكس. ويصف كل من هذه التصنيفات عملية التعلم التي تنتقل من مرحلة SOLO³ نتائج التعلم الاستقبال الأساسي أو جمع الأفكار أو الحقائق نحو زيادة تعقيد التنظيم والتلاعب بتلك الأفكار أو الحقائق، ومن ثم يتم تمكين المتعلم من العمل أو إصدار أحكام سليمة تستند على فهم راسخ للمعنى والآثار المترتبة على فعله أو قراره.

يدعم هذا الإتقان التدريجي لمعايير الكفاءة نمو العمل الهادف واتخاذ القرارات على النحو المبين في الإطار العام. وبهذه الطريقة، يسمح الإطار العام بتدريس عملية إتقان معايير كفاءة الإرشاد المهني والصلاحية للعمل لدى الغير، بحيث يكونوا قادرين على تخطيط وإنشاء وإدارة حياتهم المهنية الخاصة.

تنمية مهارات الصلاحية للعمل عبر المراحل

كذلك يسمح الإطار العام بتنمية مهارات الصلاحية للعمل. ولكن ليس من الممكن تنمية مهارات الصلاحية للعمل من خلال الأسلوب التقليدي أو الاستظهار. هذا وتمثل معرفة المهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل عنصرًا مساعدًا للمتعلمين لأنها تقدم لهم التوجيه بشأن احتياجات التعلم المحتملة. وبالرغم من ذلك، لا يتم ذلك إلا من خلال الأنشطة والمهام التي تتضمن التعلم العملي الذي ينمي المتعلمون من خلال مهارات الصلاحية للعمل في سن مبكرة.

³بنية نتائج التعلم المرصودة

وفي سياق الإطار العام، يخصص معيار الكفاءة العاشر لتنمية مهارات الصلاحية للعمل التي يوليها أرباب العمل في المملكة العربية السعودية الأهمية. وتمكن المؤشرات والأنشطة المرتبطة معيار الكفاءة العاشر المتعلمين من تطوير المهارات القابلة للنقل والتي يسعى إليها أرباب العمل في جميع مراحل تنمية مهارات الإدارة المهنية.

وعلاوة على ذلك، تؤدي كل مهارة من مهارات الإدارة المهنية ضمن الإطار العام إلى معيار الكفاءة العاشر وتدعمه. على سبيل المثال: فإن الشخص الذي لديه مهارات الإدارة المهنية الموضحة ضمن الإطار العام، مثل "التخطيط لبناء الحياة المهنية وتوجيه العملية" من المرجح أن يكون قادرًا على "الإدارة الذاتية وتحمل المسؤولية" كذلك. بالإضافة إلى ذلك، فإن الفرد الجاهز "للتفاعل بشكل إيجابي وفعال مع الآخرين" من المرجح أن يكون لديه مهارات الاتصال الشخصية التي يقيّمها أرباب العمل.

وسوف يلاحظ مستخدمو الإطار العام (مثل المرشدون المهنيون والمعلمون ومصممو البرامج وغيرهم من مقدمو الخدمات) أن الأنشطة المقترحة في كل معيار كفاءة تستغل مجموعة من المهارات القابلة للتحويل ويرجع ذلك ببساطة إلى النهج التربوي للإطار العام "التعلم بالممارسة". وهذا يعني أن حل المشكلات، ومهارات التفكير النقدي، والعمل الجماعي، والقيادة، والاتصال من المرجح أن تكون الأهداف ونتائج التعلم في العديد من الأنشطة والبرامج التي تم تنفيذها باستخدام الإطار العام.

وبالإضافة إلى ذلك، تنمية سمات الصلاحية للعمل مثل الصدق والنزاهة والمرونة والتفاني والطوعية واحترام الذات الإيجابي قد تكون مستهدفة بشكل مباشر من قبل مستخدمي الإطار العام من خلال تطوير الأنشطة والبرامج الشاملة والتجريبية. على سبيل المثال، يطور المتعلمون المزيد من مهارات الصلاحية للعمل من خلال المشاركة في الأنشطة التي تعتمد على روح الفريق، وتحديد المهارات الشخصية ونقاط القوة، واستخدام التكنولوجيا للتعامل النقدي مع الخرافات والصور النمطية عن عالم العمل.

كما تم تصميم الإطار العام ليعكس أساليب التعلم الجديدة والتكنولوجيات الناشئة من مجتمع القرن الحادي والعشرين. التعلم عبر الإنترنت هو الآن مصدر رئيسي لدعم الإرشاد المهني، ليس فقط من حيث مصادر المعلومات على شبكة الإنترنت، ولكن أيضا من حيث مواقع التواصل الاجتماعي التي تمكن الشباب من التواصل مع المعلمين عن المهن المحتملة. وبالتالي، يعد التحلي بمهارات تكنولوجيا معلومات واتصالات قوية بمثابة كفاءة مفيدة في الإدارة المهنية وكذلك مهارة استخدامية أساسية.

الفصل الثالث: تنفيذ الإطار العام

تطوير البرنامج

توفر معايير الكفاءة أو نتائج التعلم المحددة في الإطار العام أساسا سليما لبناء محتوى برنامج إرشاد مهني محلي. وقد خصلت المدارس وغيرها من المؤسسات التعليمية في جميع أنحاء العالم والتي نجحت في تنفيذ برامج تثقيف مهنية شاملة إلى الخطوات التالية لتصميم وتنفيذ برنامج تثقيف مهني مفيد.

خطوات تصميم وتنفيذ برنامج تثقيف مهني

سوف يساعدك نموذج التخطيط ثلاثي المراحل التالي في تكوين برنامج تثقيف مهني:



نظرة عامة على تطوير البرنامج 3 شكل

بالإضافة إلى المعلمين في المدارس، فإن العاملين في المؤسسات التعليمية مثل مؤسسات التعليم الفني والمهني أو مراكز التميز من الممكن أيضاً أن يستفيدوا من خطوات العملية الموضحة أدناه.

تخطيط البرنامج 2 جدول

مرحلة التخطيط	
الخطوة الأولى	تكوين مجموعة استشارية أو فريق عمل.
الخطوة الثانية	اختيار منسق للبرنامج.
الخطوة الثالثة	تقييم احتياجات المتعلمين.
الخطوة الرابعة	معايير الكفاءة

البحث عن أفراد في مدرستك ممن لديهم اهتمام بأن يتخرج الشباب من المدرسة ولديهم المهارات والسمات التي يحتاجونها لاتخاذ الخيارات الصائبة في الحياة والتعلم والعمل. اطلب منهم الالتحاق بمجموعتك الاستشارية أو فريق العمل. من المهم أن تشمل مجموعتك على المعلمين والإداريين والطلاب وأولياء الأمور فضلاً عن الموجهين. كما أن توجيه الدعوة إلى موظف محلي قد يكون أمراً حقيقياً. لك حرية القرار في تحديد مدى إمكانية أو مناسبة تكوين مجموعة استشارية أو فريق عمل. وفي هذه الحالة، فإنه من المهم أن تجد طرقاً أخرى لضمان تطوير البرنامج بدعم من أصحاب المصالح.

إن العثور على اختصاصي إرشاد مهني مؤهل لتنسيق البرنامج قد يكون أمراً صعباً في المملكة العربية السعودية في الوقت الحاضر. في غضون ذلك، قد ترغب في تعيين مستشار المدرسة أو شخص آخر يضطلع بدور الرعاية في المدرسة أو أي شخص عمل في خدمات التوظيف. بطبيعة الحال، ومع نمو القطاع المهني في المملكة العربية السعودية، فإنه سيكون من الضروري أن يضطلع جميع الموظفين المؤهلين بأدوارهم المنوطة.

كل مدرسة مسؤولة عن تحديد احتياجات طلابها من الإرشاد المهني من أجل تصميم برنامج مناسب من الناحية التنموية وفي صميم الموضوع. ومن المرجح أن العديد من الطلاب لم يتلقوا أي تعلم مهني في الماضي. وفي هذه الحالة، قد يحتاج الطلاب لبدء الاستكشاف الوظيفي وذلك باستخدام محتوى المستويات السابقة في الإطار العام. كما أن الجنس والإعاقة والخلفية الاجتماعية والاقتصادية للطلاب قد تسهم جميعها في تشكيل احتياجاتهم.

تذكر:
سوف يكون لدى الطلاب حماس أكبر إذا توافقت أهداف التعلم مع مستوى تعلمهم. ومن الأسهل للطلاب البناء على نجاحاتهم من التغلب على خيبة الأمل في عدم التمكن من إثبات الكفاءة في مرحلة أعلى.

حدد مجالات التعلم ومعايير الكفاءة المحددة التي سوف يناولها البرنامج. وسوف يتأثر ذلك بتقييمك لاحتياجات المتعلمين وبكمية الوقت المخصص لبرنامج التنقيف المهني.

تطوير البرنامج 3 جدول

مرحلة التطوير	
الخطوة الأولى	ركز جهود اللجنة على تطوير البرنامج.
الخطوة الثانية	اختيار أنشطة التعلم.

اشرك اللجنة في مرحلة التطوير التالية. حيث يمكنهم تعضيد جهودك من خلال: التأكيد على مستوى الموارد والمساحة في الجدول الزمني التي سوف يحتاجها الفريق الإداري في مدرستك من أجل تقديم البرنامج. التأكيد على معايير كفاءة الإدارة المهنية والمستوى التنموي الذي سوف يغطيه البرنامج.

تحديد أنشطة التعلم عن طريق تحديد المراحل والمؤشرات التنموية التي تم وصفها في معايير الكفاءة التي قمت بتحديدتها في الإطار العام. بمجرد اختيار الأنشطة، وتصميم مجموعة مناسبة من الأدوات والتدريبات باستخدام القوالب الخاصة بك، أو تلك الموجودة ضمن دليل المستخدم (انظر الفصلين الرابع والخامس للحصول على الأمثلة، وراجع الأدوات العملية الواردة في الفصل الثامن). العمل مع اللجنة الاستشارية لدمج هذه الأنشطة في المناهج الحالية، و/أو لتطوير

مرحلة التطوير		
المناهج الجديدة. سوف تحتاج إلى وضع أهدافك وغاياتك من أجل اختيار الأنشطة المناسبة، وضمان أن يكون لديك فهم واضح لأهمية الحفاظ على الطبيعة التنموية للتثقيف المهني ودعمها.*		
مهمتك الهامة التالية هي ترتيب تسلسل تنفيذ أنشطة التعلم الخاص بك. لا تنسى أن ترتيب تسلسل مؤشرات الأداء يتم وفقًا لتصنيف التعلم. يرجى الرجوع إلى الفصل الثاني من دليل المستخدم لمزيد من المعلومات. قد تجد أن الإرشاد المهني للطلاب ميسرة عمدًا في فصول أخرى بالمدرسة، لذلك قد يكون من المفيد كذلك ترتيب خطط التعلم المهني التي تحدث في المدرسة بالفعل في مقابل مخرجات التعلم المرجوة من الإطار العام.	أكمل خطة برنامج الإرشاد المهني.	الخطوة الثالثة
وضع خطة تقييم بسيطة تساعد في تقييم جدوى عمل أي من مجالات البرنامج، وأي منها يمكن تحسينه عند تنفيذ البرنامج مع مجموعة أخرى من الطلاب. من أجل تأمين الدعم المستمر لبرنامج التثقيف المهني الخاص بك يمكنك الرجوع إلى نتائج المراجعة.	وضع تقييم بسيط للبرنامج.	الخطوة الرابعة

<p>يحتاج المعلمون المشاركون في تنفيذ برنامج التثقيف المهني إلى بعض المعلومات الأساسية في الإرشاد المهني بالإضافة إلى الفهم الدقيق لأهداف برنامج التثقيف المهني للمدرسة.</p>	<p>تحديد احتياجات الإرشاد المهني.</p>	<p>الخطوة الخامسة</p>
---	---------------------------------------	-----------------------

* يركز التعلم في المدارس السعودية في كثير من الأحيان على تشجيع الطلاب على استظهار معلومات واقعية بدلاً من إثبات الفهم والمشاركة النقدية. ومع ذلك، فإن الإرشاد المهني هي عملية شخصية عميقة لصياغة هوية الشخص وهدفه. هذا وسوف يحتاج الطلاب في برامج التثقيف المهني إلى إجراء البحوث، والتفكير بشكل نقدي حيال أنفسهم، بالإضافة إلى العمل بشكل تعاوني، ومناقشة القضايا، فضلاً عن التعلم من خلال الممارسة في مجموعة متنوعة من الأماكن. وسوف تتطلب هذه الأنشطة طرق تعلم وتدريب متنوعة⁴

يكتسب التعلم بالممارسة من خلال التجارب العملية داخل وخارج الفصول الدراسية. كما أن التعلم المرتبط بالعمل بشكل خاص ذو فائدة كبيرة حيث يطبق فيه الطلاب معارفهم وينيون على تجاربهم. مما يوسع آفاقهم المهنية والصناعة ويمنحهم شعور واقعي بالحياة العملية.

وفي جميع الأحوال، يتطلب التعلم المتعلق بالحياة المهنية المشاركة النشطة من قبل المتعلم. حيث أن إعطاء الأفراد الفرصة للتجربة وإتقان مهارات جديدة من الأهمية بمكان لتنميتهم المهنية. ويوضح باندورا (1995)، على سبيل المثال، أن التجارب التي توصل إلى إتقان المهارة هي الطريقة الأكثر فاعلية لخلق شعور قوي بالثقة في النفس.

كما أن الخبرات غير المباشرة المقدمة من قبل الآخرين والذين حققوا النجاح تعزز تنمية الشعور القوي بالثقة في النفس. وتكون هذه الطريقة أكثر فاعلية عندما يكون المثال المحتذى به قريب من الطلاب في السن أو الطور. فعلى سبيل المثال: قد يعود الخريجون الناجحون مؤخرًا إلى المدرسة أو الجامعة للتحدث مع الطلاب الحاليين بشأن الكيفية التي حققوا بها أهدافهم.

وكذلك الحال فإن إقناع الأفراد من خلال الدعم والتشجيع بأن لديهم القدرات اللازمة لإتقان نشاط معين من شأنه أيضًا أن يعزز ثقتهم بأنفسهم. هذا وتمثل القدرة على ربط المهارات العامة بمعرفة محتوى بعينه جزءًا هامًا من عملية الإرشاد المهني، شأنها شأن القدرة على التعبير عن مدى قدرة استخدام شخص ما لمهاراته ومعارفه في مختلف البيئات والأماكن. حيث تولد هذه القدرات شعور بالكفاءة لدى الأفراد، وتساعدهم على تحديد وتحقيق أهداف الحياة والتعلم والعمل.

مقتبس من: المنهج الدراسي لمدارس أونتاريو، الصفين التاسع والعاشر: التثقيف والإرشاد المهني.⁴

تنفيذ البرنامج 4جدول

مرحلة التنفيذ		
التواصل الفعال مع اللجنة التوجيهية. تذكر أنه كلما ازداد مستوى مشاركة اللجنة التوجيهية الخاصة بك، كلما زادت فرصة تتويج مجتمع مدرستك بتاج الإرشاد المهني للشباب.	إشراك اللجنة التوجيهية في التنفيذ.	الخطوة الأولى
إجراء أنشطة إرشاد مهني للمعلمين لتجهيز فريق العمل لتنفيذ البرنامج والتسويق له بين أولياء الأمور والمعلمين الآخرين.	إجراء أنشطة إرشاد مهني لفريق العمل.	الخطوة الثانية
تأكد من جميع وتسجيل المعلومات التي من شأنها أن توفر التقييم الجيد للبيانات.	مراقبة وتقييم البرنامج.	الخطوة الثالثة
اتخذ قرار بشأن ما يخبرك به التقييم حول ما تم إنجازه بشكل جيد، وما لم يكن كذلك، وما يمكن تعديله لتحسين البرنامج.	استخدم النتائج في تحسين البرنامج.	الخطوة الرابعة

الفصل الرابع: المعايير المحلية وطرق التقييم

من الممكن قياس وتقييم مدى الكفاءة في مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل. بيد أن تقييم هذه العناصر لا يكون تقييمًا مباشرًا بسبب عدم وجود "نموذج جواب صحيح" دائم كما هو الحال في التعلم عن ظهر قلب أو استنساخ الصيغ. وبالرغم من ذلك، فإنه من المهم فهم مستوى الإتقان الذي وصل إليه المتعلمين خلال برنامج التثقيف المهني.

هذا ومن النادر أن يشتمل تقييم مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل على استظهار المعلومات. حيث تتطلب تنمية مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل خبرات واسعة واستكشافية مثل التحدث مع الآخرين، والمشاركة بفعالية في الشبكات والمجتمعات، بالإضافة إلى ممارسة مهارات القيادة والاستماع من خلال العمل الجماعي، وربط القرارات بالظروف الشخصية والاجتماعية استنادًا على التفكير النقدي، فضلاً عن تقييم المعلومات ذات الصلة، و التطور التدريجي للوعي الذاتي والذي قد يمر بالعديد من الدورات على مدار الحياة. كما يجب أن يكون تقييم نتائج التعلم وثيق الصلة بأهداف التعلم في لب العملية التنموية، ومن ثم فإن التعلم عن طريق الاستظهار يعد أمرًا تنبئيًا.

حيث أن التقييم في التثقيف المهني لا ينطوي دائما على الحصول على إجابات لأسئلة، فمن الممكن أن يشتمل التقييم على قياس قدرات الأفراد وفقا لأحد المعايير. وفي الحالات التي يكون فيها من المهم اختبار مدى ما أضافه نشاط التعلم المهني للفرد لإثبات كفاءته حيال مؤشر أداء محدد، سوف يكون من الضروري وضع معيار محلي لمؤشر الأداء المرغوب في تقييمه.

هذا ويوفر المعيار المحلي المرنة المناسبة لتطوير أسلوب التقييم الذي يصلح للسياق. وينبغي أن يحدد المعيار المتطلبات الدقيقة للمهمة التي يتعين التذليل عليها لوضع نتائج قابلة للقياس (أي يمكن تقييمها) في مقابل مؤشر الأداء. ويمكن أن تستند في ذلك على الأنشطة المقترحة الواردة في الإطار العام، أو أي نشاط استخدمته لتطوير مدى الكفاءة.

يحدد المعيار المحلي ما يلي:

- ما الذي سيفعله الفرد لإثبات مدى قدرته حيال المؤشر (النشاط).

- **الظروف** التي سوف يؤدي الأفراد المهمة المطلوبة منهم خلالها (السياق)
 - **مدى البراعة** التي ينبغي أن يؤدي بها الأفراد المهمة المطلوبة منهم (ويمكن أن يعزى ذلك إلى درجة الدقة، والجودة والتعقيد، والسرعة أو الكمية).
- هذا ويجب أن يعكس المعيار المحلي هدف التعلم، الذي يحدد مدى الكفاءة التي يتعين إظهارها، والظروف التي من خلالها سوف يتم إثبات ذلك، بالإضافة إلى المعيار الذي يجب أن يتم تنفيذها وفقاً له.

وضع معيار محلي

سوف تساعدك الخطوات التالية في عملية وضع المعايير المحلية الخاصة بك استناداً إلى المؤشرات الموضحة ضمن الإطار العام.

الخطوة	وضع معيار محلي
الخطوة الأولى	ضع في اعتبارك مؤشر الأداء ومرحلة التعلم المقترنة به. وبصفة خاصة، ركز على الفعل الذي يحرك مؤشر الأداء حيث يدل ذلك على نوع التعلم المتوقع من الفرد. تتطلب أفعال مثل اكتشاف، واستكشاف، وافهم، وافحص من المتعلمين معرفة شيء ما ولكن لا تستلزم بالضرورة القيام بأي شيء بموجب هذه المعرفة. تتطلب أفعال مثل كَوْن، وضمين، وحول، واثبت من المتعلمين القيام بنشاط ما الذي يؤثر على حياتهم تأثيراً مباشراً. ومن ثم فإن إيلاء الاهتمام للفعل الذي يتضمنه مؤشر الأداء سوف يساعد في وضع المعايير المحلية.
الخطوة الثانية	ضع في اعتبارك حجم مجموعة المتعلمين. سوف تثرى طبيعة وشكل تفاعل التعلم - سواء كان من خلال القرين للقرين، أو في مجموعات صغيرة أو كبيرة- أنواع النشاط والتقييم الممكنة والمناسبة إثراءً كبيراً.
الخطوة الثالثة	ضع في اعتبارك الاحتياجات من الموارد. سوف تتطلب بعض الأنشطة وأساليب التقييم أدوات وموارد مختلفة حتى تتسم بالفعالية، وبشكل واضح سوف يتعين عمل أي معايير للتقييم ضمن قيود الموارد المعمول بها.
الخطوة الرابعة	ضع في اعتبارك مدى إمكانية وصول المتعلمين للموارد والمعدات والأماكن.
الخطوة الخامسة	تأكد من أن المعايير المحلية قابلة للتحقيق من قبل الطلاب والمسؤولين ع تنفيذها وقياسها.

طرق التقييم

سوف تستند طرق التقييم على طبيعة المعيار المحلي الذي تم اعتماده. ويعني هذا أنه، على سبيل المثال، إذا كان من المهم تحديد "مدى الإجابة" التي يمكن أن يؤدي بها المتعلمين مهمة معينة، يجب حينئذ أن تنطوي طريقة التقييم على قياس معقول.

بمجرد أن تعرف ما هية الشيء الذي تقيسه، يتعين عليك اختيار طريقة تقييم مناسبة من خلال مجموعة مختلفة من الاحتمالات، والتي قد تشمل على ما يلي:

- الملاحظة المباشرة.
- المحاكاة.
- أداء أدوار.
- اختبارات أو تدريبات تحريرية.
- مقابلات.
- الملفات التعريفية الوظيفية.
- المفكرات والتقارير الصحفية.
- القوائم المرجعية.
- الشهادات.
- تقارير من قبل الآخرين.

هذا ومن المهم أن تربط طبيعة طريقة التقييم بطبيعة ما تحاول قياسه. قد تتناسب الاختبارات أو التمارين التحريرية التي يمكن تصحيحها وإحصائها من خلال الدرجات مع بعض معايير الكفاءة (تلك المتعلقة أكثر بقياس الأهداف مثل معرفة سوق العمل)، ولكن بعض معايير الكفاءة لا تتناسب تمامًا عند قياسها من حيث الكمية أو العددية. وفي هذه الحالات تكمن الحاجة إلى التقييم الكمي.

⁵ غالبًا ما تتناسب طرق التقييم الكمي التالية لتقييم كفاءة الإدارة المهنية غير الملموسة.

المقابلات

يمثل إجراء المقابلات أسلوب جمع البيانات والتي يمكن الحصول على معلومات فيها حول مستويات إنجاز الفرد من خلال محادثة وجهًا لوجه. وعادة ما يتم إجراء هذه المقابلات وجهًا لوجه ومع ذلك، يمكن أن تتم أيضًا عن طريق الهاتف أو عبر الإنترنت من خلال خدمة مثل

مقتبس من المخطط الأسترالي للإرشاد المهني.⁵

سكايب. وهناك مجموعة من الأسئلة شبه المنظمة والتي من شأنها أن توفر الأساس الذي تُبنى عليه لمقابلة. وتمنح هذه الطريقة المحاور فرصة للحصول على المزيد من المعلومات إذا أوحى الاستجابة الأولية بهذا.

المفكرات والتقارير الصحفية

يمكن لدفاتر اليوميات الشخصية والتقارير الصحفية أن تقدم نظرة ثاقبة عن أنشطة الفرد وسماته ومشاعره. فهي أمور شخصية توفر مؤشرات حول النمو والتغير.

القوائم المرجعية

غالبًا ما يكون من الملائم والفعال وضع قوائم مرجعية للسلوكيات والأحداث، والخصائص أو المهارات. وبشكل غير واضح ومنهجي، يمكن مراقبة الأفراد وبعد ذلك وتسجيل الملاحظات أثناء انخراطهم في أنشطة البرنامج والتفاعل مع الآخرين.

المحاكاة

يمكن استخدام طريقة المحاكاة (مثل وضع السجلات أو تقييم الأداء في المواقف المختلفة للمجموعة) لتوفير الحوافز للعناصر محل التقييم التي تقيس فهم معايير كفاءة الإدارة المهنية.

مواقف أداء الأدوار

يمكن مواقف أداء الأدوار أن توفر فرصة للأفراد لإظهار السلوكيات وتطبيق المعرفة في مواقف "واقعية".

الملفات التعريفية الوظيفية

تحتوي الملفات التعريفية الوظيفية على ثروة معلوماتية عن الأفراد وخبراتهم. وعادة ما تكون المحتويات عبارة عن مدخلات حول الاهتمامات، وقيم العمل، والمهارات، والقدرات، بالإضافة إلى الأهلية، والسمات، والإنجازات، والتعليم، فضلاً عن أدوار الحياة والخبرة في العمل وغير ذلك الكثير. وغالبًا ما تكون خطة بناء الحياة المهنية (والتي تحدد الأهداف وخطوات العمل للوصول إليها) عنصرًا أساسيًا في الملف التعريفي الوظيفي.

هذا وتوفر عملية إنشاء الملف التعريفي الوظيفي وسيلة ممتازة لوضع الكفاءات المهنية في نصابها العملي. هذا ومن الممكن أن يصبح الملف التعريفي الوظيفي نقاط الحوار بين المعلمين والمتعلمين لمناقشة معايير كفاءة الإدارة المهنية ومؤشرات الأداء، وكيفية ارتباطها بقصة حياة مهنة معينة لمتعلم.

وعلى نفس المنوال الذي يحتاج فيه الأفراد إلى تطوير المهارات الفنية، فإنهم بحاجة إلى تعلم المهارات اللازمة لتطوير وإدارة حياتهم وتعلمهم وعملهم بنجاح. كما أن تقدير معايير كفاءتهم الخاصة بشأن الإدارة المهنية بالإضافة إلى قدرتهم على تحديد الطرق التي يمكنهم من خلالها إثبات ذلك تمثل معرفة ذاتية هامة للأفراد.

أيًا كانت الطريقة التي تختارها، ينبغي دائما أن تكون متكاملة -أو متضمنة إلى حد كبير- مع أهداف التعلم والمعايير المحلية المحددة ببرنامج الإرشاد المهني.

من أجل مساعدتك في وضع المعايير المحلية، فيما يلي عدد من الأنشطة النموذجية التي يمكن استخدامها في عدد من بيئات وأماكن التعلم المختلفة.

الأنشطة النموذجية والمعايير المحلية

وضعت الأنشطة والمعايير المحلية أدناه على أساس مؤشرات الكفاءة ذات الصلة والأنشطة المقترحة في الإطار العام.

ببساطة هذه هي الموارد والأدوات التعليمية النموذجية التي توضح أنواع المواد التعليمية ومعايير التقييم التي يمكن تطويرها. وكمستخدم سوف تحتاج إلى النظر في ما هو أكثر ملائمة لمجموعة المتعلمين الخاص بك، وسياق تقديم الخدمات.

النشاط الأول: استكشاف واختبار أمثلة القدوات المهنية

معيار الكفاءة الثاني:	تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.
المرحلة الأولى	

النشاط	استكشاف واختبار نماذج القدوة المهنية
الفئة المستهدفة	طلاب المرحلة المتوسطة
البيئة	الفصل الدراسي
أهداف التعلم	تمكين الطلاب من تحديد نماذج القدوات المهنية المحتملة وفهم المعتقدات المهنية التي تستند إليها هذه القدوات.
نتائج التعلم	يستطيع المتعلمون التمييز بين مختلف نماذج القدوات المحتملة بناءً على فهم المعتقدات المهنية الخاصة بهم.
المعيار المحلي	يصيغ الطلاب قصة منطقية للتطور المهني بالإضافة إلى تحديد المعتقدات المهنية (الأفكار والسمات) التي تدعم هذا التقدم.
المؤشرات ذات الصلة	1-1-2 فهم المعتقدات التي تؤثر على التفضيلات والتطلعات المهنية. 2-1-3 تحديد المعتقدات الشائعة عن قيم العمل في الحياة. 7-1-4 تحديد المؤثرات التي تفيد الشخص في اتخاذ القرارات المهنية.
طرق التقييم	<ul style="list-style-type: none"> • تدريبات تحريرية • قوائم مرجعية • المراقبة المباشرة (لقرار المجموعة)
الموارد والأدوات	<ul style="list-style-type: none"> • قالب قصة الحياة المهنية • القائمة المرجعية للمعتقدات المهنية • أسئلة المناقشة

الخطوات	استكشاف نماذج القدوة
الخطوة الأولى	تحديد نموذج القدوة المهنية أو "البطل"
الخطوة الثانية	يفيد استخدام قالب "قصة الحياة المهنية" في تسليط الضوء على كيفية اعتقادك بالتقدم المهني لأصحابها.
الخطوة الثالثة	من خلال هذه القصة، حدد بعض "المعتقدات المهنية" التي تعتقد أنها مثلت الدافع في حياتهم المهنية. وذلك من خلال القائمة المرجعية للمعتقدات المهنية.
الخطوة الرابعة	ناقش كمجموعة أي من هذه المعتقدات المهنية سوف يتم مشاركتها، ولماذا (باستخدام أسئلة المناقشة الجماعية).

النشاط الثاني إجراء جلسة عصف ذهني بشأن المعتقدات الشائعة عن عالم العمل

معيار الكفاءة الثاني:	تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية. المرحلة الأولى
النشاط	أجر جلسة عصف ذهني بشأن المعتقدات الشائعة عن عالم العمل
الفئة المستهدفة	طلاب المرحلة المتوسطة
البيئة	الفصل الدراسي
أهداف التعلم	أن يفهم المتعلمون كيف يمكن للمعتقدات المهنية أن تؤثر على التفضيلات والتطلعات.
نتائج التعلم	أن يتمكن المتعلمون من إثبات وصياغة عدد من معتقداتهم المهنية بالإضافة إلى تحديد مصادر لها.
المعيار المحلي	أن يحدد الطلاب جوانب وسمات المهن والصناعات المختلفة بالإضافة إلى دراسة تلك الأفكار بحثاً عن أدلة على مبادئ المعتقدات المهنية.
المؤشرات ذات الصلة	1-1-2 فهم المعتقدات التي تؤثر على التفضيلات والتطلعات المهنية. 1-1-4 إثبات الوعي بمجموعة من المهن. 4-1-4 تحديد النواحي الإيجابية والسلبية لمختلف المهن والقطاعات الصناعية.
طرق التقييم	● اختبارات أو تدريبات تحريرية.

<ul style="list-style-type: none"> • ورقة عمل المعتقدات والتطلعات المهنية. • ملصقات. 	المصادر والأدوات
<p>إجراء عصف ذهني بشأن المعتقدات المهنية</p>	<p>الخطوات</p>
<p>في مقابل قائمة المهن الموجودة في ورقة العمل، ضع بعض الكلمات التي ترتبط في مخيلتك مع تلك المهن، مثل صاحبة أو هادئة، أو قدرة أو نظيفة، أو شاقة أو هادئة، وما إلى ذلك.</p>	<p>الخطوة الأولى</p>
<p>في العمود التالي، ضع قائمة حيث يمكنك من خلالها العثور على هذه الكلمات التي تصف المهنة أو الصناعة.</p>	<p>الخطوة الثانية</p>
<p>ضع دائرة حول الكلمات المرتبطة بالمهن والتي تعتقد أنها حقيقة إلى حد كبير.</p>	<p>الخطوة الثالثة</p>
<p>ضع ملصق أمام الكلمات التي تعتقد أنها تصف نوعية مكان العمل الذي تطلع إلى العمل به.</p>	<p>الخطوة الرابعة</p>

النشاط الثالث إجراء عملية عصف ذهني حول الخرافات الثقافية والقوالب النمطية الخاصة بجوانب مثل النجاح، الأمن المهني، والأدوار المهنية المناسبة لفئات اجتماعية معينة.

معيار الكفاءة الثاني:	
تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.	
المرحلة الثانية	
النشاط	أجر عملية عصف ذهني حول الخرافات الثقافية والصور النمطية الخاصة بجوانب مثل النجاح، الأمن المهني، والأدوار المهنية المناسبة لفئات اجتماعية معينة
الفئة المستهدفة	الباحثون عن المهن
البيئة	مركز التوظيف
أهداف التعلم	<ol style="list-style-type: none"> 1. تحديد الخرافات والصور النمطية الشائعة عن عالم العمل في المملكة العربية السعودية. 2. تحديد الخرافات والصور النمطية الشائعة عن عالم العمل والتي تؤثر على أنظمة المعتقدات الشخصية للأفراد.
نتائج التعلم	<ol style="list-style-type: none"> 1. إدراك وفهم أن الأفكار المطبوعة عن عالم العمل تكونت عن طريق الخرافات الثقافية والصور النمطية. 2. إدراك وفهم أن الخرافات الثقافية والصور النمطية أمور غير حقيقية. 3. تحديد الخرافات والصور النمطية التي تشكل القيم الشخصية والوطنية.
المعيار المحلي	يعمل الطلاب في فرق لاستكشاف الخرافات والافتراضات حول المهن، والعمل معا لنقد وإعادة صياغة تلك الافتراضات للوصول إلى فهم مشترك جديد.

<p>2-1-3 تحديد المعتقدات الشائعة عن قيم العمل في الحياة. 2-2-2 تحديد القيم الشخصية حول المهن. 2-2-4 فهم الخرافات الثقافية والصور النمطية عن عالم العمل. 2-2-5 مجابهة الخرافات الثقافية والصور النمطية. 2-3-2 فهم المعتقدات الشائعة عن المهن وتحديد مدى تأثيرها على القيم والسمات الشخصية.</p>	<p>المؤشرات ذات الصلة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تدريبات تحريرية • المراقبة المباشرة 	<p>طرق التقييم</p>
<ul style="list-style-type: none"> • أوراق عمل النشاط 	<p>المصادر والأدوات</p>
<p>تحديد الخرافات والصور النمطية.</p>	<p>الخطوات</p>
<p>كون مجموعات صغيرة تتألف كل منها من 5 مشاركين بحد أقصى وزود كل منها بقائمة الخرافات والصور النمطية الشائعة عن عالم العمل. اطلب من كل مجموعة ترتيب البيانات بحسب الإيجابية أو السلبية أو درجة الاهتمام.</p>	<p>الخطوة الأولى تحديد الخرافات والصور النمطية.</p>
<p>قدم ورقة عمل تتضمن أسئلة نقدية تستهدف أن تقوم كل مجموعة بمناقشة وتحديد القيم الشخصية الخاصة بحياتهم المهنية.</p>	<p>الخطوة الثانية أسئلة المناقشة</p>

<p>اطلب من كل مجموعة دراسة الروابط بين الخرافات والصور النمطية وبين قيم المجموعة الشخصية.</p>	<p>الخطوة الثالثة تقييم الخرافات والصور النمطية</p>
<p>اطلب من كل مجموعة تنقيح الخرافات والصور النمطية بحيث تعكس قيمهم الشخصية.</p>	<p>الخطوة الرابعة تكوين بيانات شخصية</p>

النشاط الرابع: ممارسة مهارات البحث عن المهن والتقدم لها

التخطيط لبناء الحياة المهنية وتوجيه العملية.		معيار الكفاءة التاسع:
المرحلة الثانية		
ممارسة مهارات البحث عن المهن والتقدم لها	طلاب المدارس الثانوية / الخريجون المحتملون من المدرسة	النشاط
الفصل الدراسي	تنمية مهارات إنشاء السير الذاتية وخطابات المقدمة بالإضافة إلى طلبات التقدم لشغل المهن وذلك بما يتناسب مع السياق.	الفئة المستهدفة
يستطيع المتعلمون إنشاء وثائق تقديم مخصصة لمختلف المقابلات والأغراض.	أن يستطيع الطلاب تأليف وإنشاء مستندات تقابل تمامًا متطلبات التقدم لشغل المهن بمستوى جودة مناسب.	البيئة
4-2-5 فهم المهارات والسمات العامة التي يبحث عنها أرباب العمل.		أهداف التعلم
9-2-4 إثبات مهارات البحث عن المهن والتقدم لها.		نتائج التعلم
10-2-2 تقديم الدليل على المهارات والمميزات القابلة للنقل والتي تم إظهارها في بيانات مختلفة.		المعيار المحلي
		المؤشرات ذات الصلة

<ul style="list-style-type: none"> • تدريبات تحريرية • تقارير من قبل الآخرين. 	طرق التقييم
<ul style="list-style-type: none"> • قوالب سيرة ذاتية وخطاب مقدمه. • إعلانات مهن شاغرة من الصحف ومواقع التوظيف عبر الإنترنت. 	المصادر والأدوات

الخطوات	إشياء طلب التقدم لشغل مهنة
الخطوة الأولى	أنشاء وثائق عامة لطلب التقدم لشغل مهنة باستخدام قوالب السيرة الذاتية وخطاب المقدمة.
الخطوة الثانية	خصص الوثائق العامة بما يتناسب مع المتطلبات المحددة للمهن وأرباب العمل وذلك بالاستعانة بالتعليمات ومعيار الاختيار الموضحة بإعلانات المهن الفعلية.
الخطوة الثالثة	يقيم الطلاب طلبات بعضهم البعض وفقاً لمعيار الاختيار مع وضع درجة لمدة فعالية الطلب.
الخطوة الرابعة	دعوة أرباب العمل المحليين أو أولياء الأمور لوضع قائمة تصفية للمرشحين للمهن وفقاً لمدى فعالية طلباتهم بناءً على معيار الاختيار.

النشاط الخامس: تحليل معلومات سوق العمل لتحديد المهارات المطلوبة

استخدام المعلومات المهنية لفهم الكيفية التي يدار بها سوق العمل.	معيار الكفاءة الرابع:
المرحلة الثالثة	

النشاط	تحليل معلومات سوق العمل لتحديد المهارات المطلوبة
الفئة المستهدفة	طلاب الجامعات
البيئة	برنامج تعليمي
أهداف التعلم	تمكين الطلاب من تحديد مجالات المهارات المطلوبة من خلال استخدام معلومات سوق العمل المتاحة.
نتائج التعلم	يستطيع المتعلمون استخدام معلومات سوق العمل لتحديد مسارات المهارة المقبولة في القوى العاملة.
المعيار المحلي	يحدد الطلاب ويعالجون مصادر متعددة لمعلومات سوق العمل بالإضافة إلى تحديد مجالات المهارات المطلوبة فضلاً عن ربط تلك لمعرفة بمسارات التثقيف والتدريب.

<p>2-3-4 تحديد المهن والمهارات المطلوبة و/أو التي عليها طلب متزايد و/أو التي ينخفض الطلب عليها. 4-3-4 تحديد مجموعة المهارات المطلوبة و/أو الناشئة الخاصة بالصناعة. 2-3-9 مراقبة والتعاطي مع التوجهات التوظيفية المتجددة والاحتياجات المجتمعية المتغيرة بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية بهدف إضفاء الواقعية على الأهداف المهنية.</p>	<p>المؤشرات ذات الصلة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • تدريبات تحريرية • المراقبة المباشرة لقرار المجموعة 	<p>طرق التقييم</p>
<ul style="list-style-type: none"> • معلومات عن سوق العمل مستقاة من مجموعة من المصادر (المكتبات، شبكة الإنترنت، المنشورات الصناعية، أرباب العمل، أدلة الدورات التدريبية، مزودي خدمات التعليم والتدريب). • ورقة عمل المهارات المفقودة. 	<p>المصادر والأدوات</p>

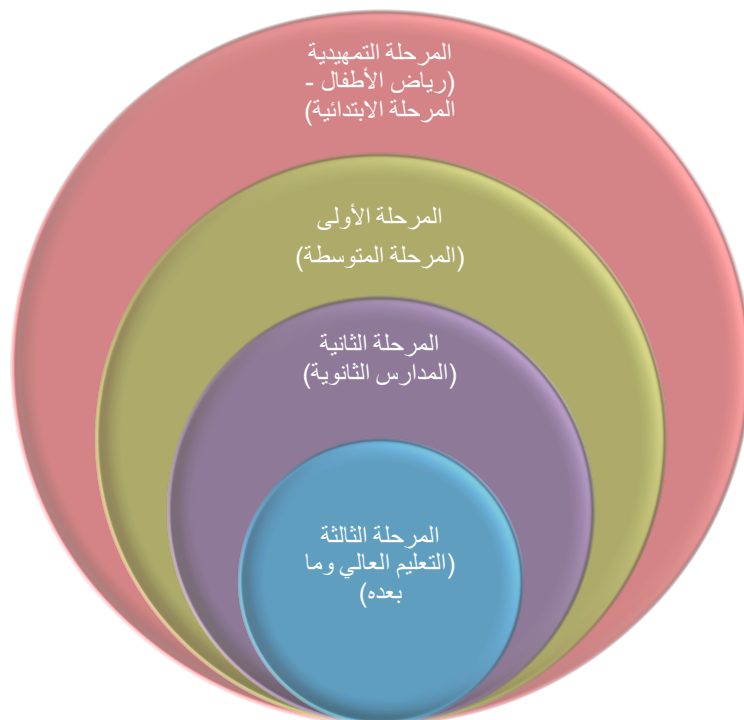
الخطوات	استخدام معلومات سوق العمل
الخطوة الأولى	استخدام واحدة أو اثنتين من مصادر معلومات سوق العمل المتاحة (بما في ذلك أرباب العمل المحتملين أو مزودي خدمات التعليم والتدريب) بالإضافة إلى تحديد مجال أو أكثر مجالات سوق العمل المطلوبة في الوقت الحالي أو في المستقبل.
الخطوة الثانية	حلل هذه المجالات باستخدام ورقة عمل المهارات المفقودة - مع إجراء المزيد من البحث إن لزم الأمر - لتحديد أي من المهارات و/أو المؤهلات يتعين أن تلي تلك المجالات المطلوبة.
الخطوة الثالثة	ادرس في مناقشة جماعية أي من هذه المهارات أو المؤهلات ذات صلة بموضوع دراستك.
الخطوة الرابعة	احسب نسبة ارتباط كل من المهارات أو المؤهلات بموضوع دراستك باستخدام ورقة عمل المهارات المفقودة. 1- مرتبطة جدًا 2- مرتبطة إلى حد ما 3- مرتبطة قليلاً 4- غير مرتبطة على الإطلاق.

الفصل الخامس: الإطار العام عبر المراحل

يحدث التعلم المتعلق بالحياة المهنية في كافة مراحل حياة الفرد. ففي السنوات الأولى يكتشف المتعلمون عالم العمل من خلال سماع الطريقة التي يتحدث بها أفراد العائلة والأصدقاء عن التوظيف وأهداف العمل. كما أن الأطفال مراقبون حريصون لعالم العمل من خلال تعرضهم لنموذج القدوة وأفراد العائلة المشاركين في أشكال العمل/التجارة.

وبهذه الطريقة، لا يتم تدريس التعلم المهني بشكل خاص، ولكن يحدث عن طريق الملاحظة والمناقشة، وتطوير قاعدة دعم. ومن ثم تجتمع هذه العوامل لتشكل قاعدة المعتقدات والتوقعات الأساسية للفرد حول الحياة المهنية وعالم العمل. لهذا السبب، من المهم إشراك أولياء الأمور ونموذج القدوة في الإرشاد المهني المعنية للأطفال في السنوات الأولى والسنوات التي تليها.

يعكس الجمع بين التعلم المهني الرسمي وغير الرسمي (في البيت والمدرسة) الطبيعة المتشابهة للعمل والتعلم والحياة. وبالتالي يتم دعم المراحل الرسمية الثلاثة لتنمية مهارات الإدارة المهنية المحددة في الإطار العام، من خلال مرحلة تمهيدية من التعلم المتعلق بالحياة المهنية -عبر المراحل وفي السنوات الأولى من العمر- على النحو المبين بالشكل أدناه.



المراحل

تحدث المراحل الأربعة لتعلم وتطوير مهارات الإدارة المهنية في أي طور من أطوار الحياة أو من خلالهم جميعاً. وسوف تؤثر تجارب الفرد السابقة، والتعرض لقاعدة دعم من خلال الأسرة والمجتمع، والتعرض للتعليم الرسمي وعالم العمل، على مرحلة التعلم المهني التي يكون لديه الاستعداد لخوضها بصرف النظر عن عمره.

المرحلة التمهيديّة: عادة ما تحدث في المنزل وفي رياض الأطفال والمرحلة الابتدائية. كما يمكن أن تحدث في بيئات تعلم البالغين (مثل خدمة التوظيف) إذا لم يتعرض الفرد إلى التعلم المهني في السابق. وتؤسس هذه المرحلة للجاهزية ودعم أنشطة التنقيف والإرشاد المهني الرسمية الموضحة في المراحل الأولى والثانية والثالثة. والطريقة المثلى لتحصيل التعلم المتعلق بالحياة المهنية في هذه المرحلة هي الأنشطة الاستكشافية أو ممارسة اللعب (بالنسبة للأطفال الصغار). ولا ينبغي إجراء أي نوع من أنواع التقييم في هذه المرحلة.

أنشطة تعلم المرحلة الأولى هي أنشطة تمهيدية بطبيعتها. فهي مصممة للمساعدة في توجيه المتعلم نحو الأفكار والمفاهيم الأساسية المرتبطة بالتعلم المتعلق بالحياة المهنية وعالم العمل.

أنشطة تعلم المرحلة الثانية تنمي المفاهيم التي طرحت خلال المرحلة الأولى من خلال توفير مشاركة فعالة ونقدية للأفكار الرئيسية.

أنشطة تعلم المرحلة الثالثة تبني على ما تم تنميته في المرحلتين الأولى والثانية عن طريق دعم الأفراد في استخدام مهاراتهم عند مستوى متقدم في التعلم والعمل والمجتمع. وتركز هذه الأنشطة على التفكير التأملي والقدرة على التوجيه والتطوير الذاتي.

في سياق عالم العمل سوف يحتاج الأفراد إلى تقييم استعدادهم لتنفيذ أنشطة التعلم المتعلق بالحياة المهنية. ويتضمن الفصل الثامن إدارة تقييم نموذجية مخصصة لهذا الغرض. كما يمكن للمرشدين المهنيين تطبيق طريقة المقابلة الشخصية أو أداة التقييم التحريري/أو عبر الإنترنت لتحديد مواطن القوة والضعف وفقاً لمعايير الكفاءة. ويمكن استخدام هذه المعلومات بعد ذلك لوضع خطة تعلم في إطار البرامج والمنح التعليمية الحالية. ويجب أن تتناسب خطة التعلم مع موارد وإمكانيات المؤسسة. أما بالنسبة للمجالات التي تستلزم احتياجات خاصة، يمكن للفرد الرجوع إلى مزودي خدمات ومؤسسات أخرى لتبليتها إذا كانت هذه الاحتياجات أكبر من إمكانيات المؤسسة التي يعمل بها.

في إطار النظام التعليمي ينبغي وضع برامج مخصصة لتلبية احتياجات المتعلمين في المستويات الدراسية التي تتوافق معها المراحل. ووفقاً لما تم تناوله في جزء سابق من هذا الدليل، يحدث التعلم المهني المبكر بشكل غير رسمي خلال فترة رياض الأطفال والسنوات الأولى في المرحلة التمهيديّة، وبشكل رسمي بدءاً من المرحلة الأولى خلال طور الدراسة المتوسطة وتتبعها المرحلة الثانية خلال طور الدراسة الثانوية وفي الختام تأتي المرحلة الثالثة خلال طور التعليم العالي وما بعده.

هذا وينبغي تقسيم أنشطة تعلم برامج التثقيف والإرشاد المهني إلى مراحل وفقاً لمستوى تنمية الكفاءة الذي تحقّقه كل فئة من فئات الطلاب.

وبفرض أن معظم الطلاب -في جميع المستويات- من غير المرجح أن يكون لديهم خبرة كبيرة بالتعلم المهني المستهدف، فإن المراحل الأولى لأي برامج يجري وضعها وتنفيذها سوف تحتاج إلى البدء بالمستوى التمهيدي ومن ثم البناء على مدى استعداد المتعلمين بعدئذ. وبمجرد أن ينمي البرنامج القدرات المؤسسية للمتعلمين فسوف يصبح من الممكن طرح المراحل على النحو المبين أعلاه.

الإطار العام عبر المراحل

تقدم الأقسام التالية أمثلة حول أنشطة التعلم التي قد يضعها المعلمون أو المرشدون المهنيون أو غيرهم عن نفس معيار الكفاءة عبر كل مرحلة. وتوضح الأمثلة مدى التقدم الملموس الحادث عند كل معيار كفاءة إذا ما حددت خبرات وأنشطة التعلم المناسبة.

يركز المثال التالي على معيار الكفاءة الثاني (تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية) كما يوضح أنشطة التعلم والأدوات المرتبطة بها حيال المراحل التنموية.

نبدأ في المرحلة التمهيديّة بأنشطة التعلم المتعلق بالحياة المهنية والتي قد تتم داخل المنزل في مقتبل العمر ولا توضع لها مؤشرات أداء. ثم نضع بعد ذلك معيار الكفاءة الثاني عبر المراحل الأخرى ضمن سياق برنامج التثقيف المهني في المدرسة.

معيار الكفاءة الثاني: تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.

نشاط تعلم المرحلة الأولى داخل المنزل

التعلم المعتمد على المناقشة: من هم قدوتي؟

عادة ما يفصح الأطفال عن قدواتهم لأبائهم. ويتم تشجيع أولياء الأمور على مراقبة أبنائهم، ومساعدة الأطفال على مواصلة البحث عن قدوة لهم. وبدلاً من ذلك قد يفضل الوالدان طرح الفكرة من خلال إجراء مناقشة مع أبنائهم.

إن نماذج القدوة ما هم إلا أفراد يُعجب بهم الأطفال أو يشكلون مصدر إلهام لهم. وقد تضم القائمة بين طبائرها القيادات المجتمعية وأفراد العائلة والمعلمين والمؤلفين والشخصيات العامة.

قد تشمل الموضوعات محل المناقشة والاستكشاف على:

- ما هي مواطن إعجابك بشأن نموذج القدوة؟
- كم عمر نموذج القدوة؟
- ما هي الظروف التي مر بها في مقتبل العمر؟
- ما هي التحديات التي واجهها وكيف تغلب عليها؟
- ما هي المميزات الأكثر جاذبية؟
- ما أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين مميزاتك في مرحلة الطفولة؟

ويجب أن يحرص الأباء على التأكد من كونها محادثة حرة واستكشافية. ويمكن أن تدار المحادثة من خلال الوالدين والطفل على حد سواء. حيث قد تساعد هذه المحادثة على تطوير فهم الطفل للعلاقة بين الإعجاب والطموح وبين إدراك قيمة الطموح في تنمية أهدافهم الخاصة.

نشاط تعلم المرحلة التمهيديّة في روضة الأطفال أو ما قبل الالتحاق بالمدرسة

معيار الكفاءة الثاني:	تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.
المرحلة التمهيديّة ⁶	

النشاط	استكشاف الاهتمامات الشخصية
الفئة المستهدفة	الأطفال دون السن الدراسي
البيئة	رياض الأطفال أو مرحلة ما قبل الالتحاق بالمدرسة
أهداف التعلم	تشجيع الصغار على استكشاف وتحديد العمل من خلال اللعب. مساعدة الأطفال على تخيل عالم العمل من خلال اللعب بالدمى.
نتائج التعلم	يمكن للمتعلمين تحديد مجالات النشاط وأنواع السلوك التي يستمتعون بها بوضوح عن طريق تناوب اللعب باستخدام القطع المفضلة لديهم، واستكشاف أنواع العمل المرتبط بهذه الركائز مع بعضهم البعض.
الأنشطة ذات الصلة	استكشاف الاهتمامات الشخصية اكتشاف المهارات الشخصية التعبير عن المشاعر
طرق التقييم	لا يوجد
المصادر والأدوات	<ul style="list-style-type: none"> ركائز مثل الأدوات، ولعبة ارتداء الملابس، والرسم بالألوان، والمكعبات. مشاركة القصص: "ماذا أحب أن أفعل" - يختار الطلاب قطعهم المفضلة ويبدؤون في شرح ما يحبون فعله بها.

الخطوات	أشياء المفضلة
الخطوة الأولى	ناقش المتع الشخصية المفضلة وغير المفضلة.
الخطوة الثانية	العب بالدمى واختر نشاطك المفضل.
الخطوة الثالثة	تبادل هذه القصص مع صديق.
الخطوة الرابعة	ناقش أي من الأنشطة المفضلة التي تشاركها مع الآخرين.

حيث أنه لا توجد مؤشرات أداء تعلم رسمية مقترنة بهذه المرحلة، يهدف هذا المثال إلى تحديد كيفية تكييف الإطار⁶ العام للاستخدام في البيئة التمهيديّة وما قبل الالتحاق بالمدرسة.

نشاط تعلم المرحلة الأولى

تمكن الأنشطة التالية طلاب المرحلة المتوسطة من استكشاف نماذج القدرات المهنية وفهم المعتقدات التي ارتكز عليها نجاح هذه القدرات.

معيار الكفاءة الثاني:	تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.
المرحلة الأولى المؤشر الأول	1-1-2 إدراك أن المعتقدات المهنية تؤثر على التفضيلات والتطلعات.

النشاط	استكشاف قيم نماذج القدرة المهنية.
الفئة المستهدفة	طلاب المرحلة المتوسطة
البيئة	الفصل الدراسي
أهداف التعلم	تمكين الطلاب من تحديد نماذج القدرات المهنية المحتملة وفهم المعتقدات المهنية التي تستند إليها هذه القدرات.
نتائج التعلم	يستطيع المتعلمون التمييز بين مختلف نماذج القدرات المحتملة بناء على فهم المعتقدات المهنية الخاصة بهم. يقدر المتعلمون مدى أهمية المعتقدات المهنية في خلق الفرص. يستطيع المتعلمون تكوين روابط بين إعجابهم بنموذج القدرة ومدى تقديرهم لمعتقدات مهنية محددة.
المعايير ذات الصلة	1-1-2 فهم المعتقدات التي تؤثر على التفضيلات والتطلعات. 3-1-2 تحديد المعتقدات الشائعة عن قيم العمل في الحياة. 4-1-7 تحديد المؤثرات التي تفيد في اتخاذ قرارات الشخص المهنية.
المصادر والأدوات	<ul style="list-style-type: none"> ● قالب "الحياة المهنية" ● أسئلة المناقشة

الخطوات	من صاحب المهنة الرائعة؟
الخطوة الأولى	تحديد نموذج القدوة المهنية أو "البطل"
الخطوة الثانية	يفيد استخدام قالب "قصة الحياة المهنية" في تسليط الضوء على كيفية اعتقادك بالتقدم المهني لأصحابها.
الخطوة الثالثة	من خلال هذه القصة، حدد بعض "المعتقدات المهنية" التي تعتقد أنها مثلت الدافع في حياتهم المهنية.
الخطوة الرابعة	ناقش كمجموعة أي من هذه المعتقدات المهنية سوف يتم مشاركتها، ولماذا (باستخدام أسئلة المناقشة الجماعية).

الخطوة الأولى

حدد نموذج القدوة المهنية أو البطل. وقد ترغب في اختيار نموذج قدوة من خلال التفكير في من تعجب به في أي من التصنيفات التالية ومن ثم اختيار نموذج القدوة المفضل لديك.

نموذج القدوة	التصنيف
	الشخصيات الرياضية
	الشخصيات العامة
	المؤلفون أو الفنانون
	أحد أفراد العائلة
	معلم
	قائد مجتمعي
	غيرهم

الخطوة الثانية

استخدم قالب قصة الحياة المهنية لوصف المسار المهني لنموذج القدوة. وابتحث عن المعلومات التي ليست متأكد منها بالقدر الكافي عن طريق الإنترنت أو أي موارد إعلامية أخرى أو حتى عبر مقابلة شخصية. ثم أطلق العنان لتفكيرك لمليء أي فراغات أخرى.

استكشاف نماذج القدوة	الطور المهني
	السنوات الأولى
	1. محل الميلاد
	2. أفراد العائلة
	3. التواريخ المرحلية
	4. التحديات والنجاحات

	<p>التعليم</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. أين كانت المدرسة التي كان يذهب إليها؟ 2. ما هي الأشكال التعليمية الأخرى التي التحق بها؟ 3. ما مدى أهمية التعليم بالنسبة له؟
	<p>العمل</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ما هي أشهر الأدوار الوظيفية المعروفة فيها؟ 2. ما هي الأعمال الأخرى التي اضطلعوا بها؟ 3. ما هي أدوار العمل السابقة التي التحقوا بها؟ 4. ما هي عناصر التميز فيما يتعلق بعملهم؟
	<p>المجتمع</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ما مدى شهرتهم في المجتمع؟ 2. من هم أكثر المتأثرين بهم؟ 3. ما هي القيم الخاصة بهم؟ 4. ما هي الإنجازات التي حققوها؟
	<p>الشخصية</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ما الذي يجعل منهم أناس فريدين من نوعهم؟ 2. ما هي أفضل مواطن التميز لديهم؟ 3. ما هي مواطن التميز الأقل جاذبية؟

الخطوة الثالثة

راجع حياتك المهنية وحدد أي من المعتقدات المهنية التي تظن أنها شكلت رحلة حياتهم المهنية. بعد ذلك استخدم ورقة العمل أدناه لتحديد المعتقدات ذات الصلة ثم أضف معتقداتك الخاصة إن لم تكن مدرجة في ورقة العمل.

	مساعدة الآخرين		الأمّن		المال
	الحرية		السلامة		الدين
	التجانس		الصدّاقة		الاستقرار
	التعلم		العائلة		الاستقلالية
	المجتمع		الاحترام		العاطفة
	العدالة		الخطر		التغيير

الخطوة الرابعة

أسئلة المناقشة

استخدم قائمة الأسئلة أدناه لإنشاء مناقشة جماعية حول العلاقة بين نماذج القدوة المهنية والقيم المهنية.

1-	ما هي القيم التي سوف تشاركها من بين تلك القيم التي اخترتها من ورقة العمل أعلاه؟
2-	كيف ساعدت قيم نماذج القدوة في تطوير حياتهم المهنية، من وجهة نظرك؟
3-	كيف سوف تساعد قيمك المشتركة في تطوير حياتك المهنية، من وجهة نظرك؟
4-	ما هي القيم التي يتسم بها نماذج القدوة والتي تتطلع إلى تطويرها؟
5-	كيف طورت نماذج القدوة هذه القيم، من وجهة نظرك؟ وإذا كنت لا تعرف الطريقة، كيف ستتمكن من تطوير قيمك الخاصة؟
6-	ما هي القيم المهنية التي ترغب أن يتناقها عنك الآخرون في الأوساط المجتمعية؟

نشاط تعلم المرحلة الثانية

يُمكن النشاط التالي طلاب المدارس الثانوية من فهم الخرافات الثقافية والصور النمطية المأخوذة عن عالم العمل ومن ثم التغلب على الصور الضارة منها. ويمكن للمتعلمين وضع فهم نابغ من معتقداتهم وقيمهم الخاصة من خلال هذه العملية.

معيار الكفاءة الثاني:	تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.
المرحلة الثانية المؤشر الرابع	2-4 فهم الخرافات الثقافية والصور النمطية عن عالم العمل.

النشاط	إجراء عملية عصف ذهني حول الخرافات الثقافية والصور النمطية الخاصة بجوانب مثل النجاح، الأمن المهني، والأدوار المهنية المناسبة لفئات اجتماعية معينة.
الفئة المستهدفة	طلاب المرحلة المتوسطة
البيئة	الفصل الدراسي
أهداف التعلم	تحديد الخرافات والصور النمطية الشائعة عن عالم العمل والتي تؤثر على أنظمة المعتقدات الشخصية للأفراد.

إدراك وفهم أن الأفكار المطبوعة عن عالم العمل تكونت عن طريق الخرافات الثقافية والصور النمطية.	نتائج التعلم
إدراك وفهم أن الخرافات الثقافية والصور النمطية أمور غير حقيقية. تحديد الخرافات والصور النمطية التي تشكل القيم الشخصية والوطنية.	معايير الكفاءة ذات الصلة
2-1-3 تحديد المعتقدات الشائعة عن قيم العمل في الحياة. 2-2-2 تحديد القيم الشخصية حول المهنة. 2-2-4 فهم الخرافات الثقافية والصور النمطية عن عالم العمل. 2-2-5 مجابهة الخرافات الثقافية والصور النمطية. 2-3-2 فهم المعتقدات الشائعة عن المهنة وتحديد مدى تأثيرها على القيم والسمات الشخصية.	المصادر والأدوات
أوراق عمل النشاط	

الخطوات	تحديد الخرافات والصور النمطية.
الخطوة الأولى تحديد الخرافات والصور النمطية.	كون مجموعات صغيرة تتألف كل منها من 5 مشاركين بحد أقصى وزود كل منها بقائمة الخرافات والصور النمطية الشائعة عن عالم العمل. اطلب من كل مجموعة ترتيب البيانات بحسب الإيجابية أو السلبية أو درجة الاهتمام.
الخطوة الثانية أسئلة المناقشة	قدم ورقة عمل تتضمن أسئلة نقدية تستهدف أن تقوم كل مجموعة بمناقشة وتحديد القيم الشخصية الخاصة بحياتهم المهنية.
الخطوة الثالثة تقييم الخرافات والصور النمطية	اطلب من كل مجموعة دراسة الروابط بين الخرافات والصور النمطية وبين قيم المجموعة الشخصية.
الخطوة الرابعة تكوين بيانات شخصية	اطلب من كل مجموعة إنشاء بيانات مهنية بحيث تعكس قيمهم الشخصية.

الخطوة الأولى

اقرأ البيانات أدناه وحدد ما إذا كان مغزاها وتأثيرها إيجابي إلى حد كبير (ج) أو سلبي إلى حد كبير (س) أم مثير للاهتمام (م).

م	س	ج	تقييم الخرافات والصور النمطية	
			يعني النجاح شغل منصب سلطوي أو له تأثير.	1
			يحقق الرجال نجاح أكبر من النساء في العمل.	2
			النجاح يعني الثروة	3
			ينبغي أن يتمكن السعوديون من تحقيق النجاح خلال العمل.	4
			من الأفضل الحصول على مهنة آمنة بدلاً من مهنة شاقة.	5
			يتعين على الرجال العثور على مهنة آمنة.	6
			القطاع الخاص أفضل للنساء.	7
			يختلف الموظفون السعوديون عن الموظفين غير السعوديين.	8
			الهدف من المهن هو توفير تكاليف العيش وليس البحث عن الدلائل والمضامين.	9
			السعوديون هم المديرين الأفضل في أغلب الأحيان.	10

الخطوة الثانية

أجب على الأسئلة التالية وحدك ثم ناقشها الإجابات مع مجموعتك.

السؤال	الجواب
1	ما الذي ستفعله إذا اضطرت إلى الانتقال بعيداً عن عائلة في سبيل الاحاق بمهنة جيدة؟
2	ما هو شعورك إذا اكتشفت أن مهنة أحلامك ذات دخل منخفض؟

3	إذا حصلت على جائزة قيمتها مليون ريال سعودي, كيف ستنفقها؟
4	ماذا سيكون شعورك إذا تعرض زميلك في العمل للمضايقة بسبب أصله العرقي؟
5	فكر في نموذج قدوة أو مرشد. ما هي مواطن إعجابك الشديدة به؟
6	أنت مدعو للذهاب في مغامرة. ما هو رد فعلك؟

والآن اختر من قائمة القيم أدناه وحدد تلك التي ترتبط بأجوبتك. ناقش النتائج مع المجموعة.

المال	الأمن	مساعدة الآخرين
الدين	السلامة	الحرية
الاستقرار	الصدقة	التجانس
الاستقلالية	العائلة	التعلم
العاطفة	الاحترام	المجتمع
التغيير	الخطر	العدالة

الخطوة الثالثة

اعمل في مجموعات, أرجع القيم إلى كل واحدة من الخرافات والصور النمطية أدناه. ما هي الخرافات والصور النمطية التي توافق عليها وأي منها تختلف معه؟

الدعم؟ نعم/لا	القيم	الخرافات والصور النمطية الشائعة	
		يعني النجاح شغل منصب سلطوي أو له تأثير.	1
		يحقق الرجال نجاح أكبر من النساء في العمل.	2
		النجاح يعني الثروة	3
		ينبغي أن يتمكن السعوديون من تحقيق النجاح خلال العمل.	4
		من الأفضل الحصول على مهنة آمنة بدلاً من مهنة شاقة.	5
		يتعين على الرجال العثور على مهنة آمنة.	6
		القطاع الخاص أفضل للنساء.	7
		يختلف الموظفون السعوديون عن الموظفين غير السعوديين.	8
		الهدف من المهن هو توفير تكاليف العيش وليس البحث عن الدلائل والمضامين.	9

		السعوديون هم المديرين الأفضل في أغلب الأحيان.	10

الخطوة الرابعة

نقح الخرافات والصور النمطية الأصلية بحيث تعكس القيم الشخصية. استخدم التلميحات أو ضع تلميحات خاصة بك ثم شاركها مع المجموعة.

بيانات القيم الشخصية	
يعني النجاح ...	1
الثروة هي ...	2
المهنة الآمنة هي ...	3
القطاع الخاص ...	4
الغرض من العمل هو ...	5
تتضمن بيئة العمل الإيجابية ...	6
التبيان هو ...	7

نشاط تعلم المرحلة الثالثة

يُمكن النشاط التالي طلاب التعليم العالي من إدراك أن القيم والمعتقدات المهنية تتغير مع مرور الوقت وذلك من خلال دراسة القيم والمعتقدات المتغيرة التي حدثت داخل أسرهم. ويتم تشجيع المتعلمين على تقدير أهمية التغيير، وتقدير القيم والمعتقدات التي وفرت الفرصة لعائلاتهم.

معياري الكفاءة الثاني:	تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.
المرحلة الثالثة المؤشر الرابع	2-3-4 إدراك أن القيم والمعتقدات المهنية تتغير بتغير الزمان والمكان.

النشاط	إجراء مقابلة مع أفراد العائلة بشأن الطريقة التي تغيرت بها معتقداتهم وقيمهم مع تغير الوقت والظرف.
الفئة المستهدفة	طلاب التعليم العالي
البيئة	التدريب الفني والمهني، أو مراكز التميز، أو الخدمة المهنية بالجامعة أو برنامج المهارات التأسيسية.
أهداف التعلم	مساعدة الطلاب في إدراك أن القيم والمعتقدات المهنية تتغير طيلة الحياة وترتبط بالتغيرات العرضية.
نتائج التعلم	يقدر المتعلمون التغيرات التي مر بها أفراد عائلاتهم. يقدر المتعلمون دور التغيير فيما يتعلق بمعتقداتهم وقيمهم المهنية. يقدر المتعلمون مدى اتسام المعتقدات والقيم المهنية بالتغير والعرضية.
المعايير ذات الصلة	2-3-4 إدراك أن القيم والمعتقدات المهنية تتغير بتغير الزمان والمكان. 1-3-5 سلط الضوء على السمات والقدرات والسلوكيات الشخصية لك ولغيرك والتي من شأنها تعزيز النتائج الإيجابية. 1-2-5 اطلب وقيم أجوبة الآخرين بشأن التطلعات والمشكلات المهنية الشخصية. 3-3-6 سلط الضوء على أنماط السلوك والسمات التي تعزز و/أو تعوق النتائج الإيجابية.
المصادر والأدوات	<ul style="list-style-type: none"> ● قالب المقابلة الشخصية ● الاستجابة الانعكاسية: شجرة العائلة المهنية

الخطوات	شجرة العائلة المهنية
الخطوة الأولى	صمم قالب مقابلة شخصية لغرض تحديد المعتقدات والقيم المهنية التي يتبناها أفراد عائلة المتعلمون.
الخطوة الثانية	أجر مقابلة مع اثنين أو ثلاثة من أفراد العائلة باستخدام قالب المقابلة الشخصية.
الخطوة الثالثة	صنّف نتائج المقابلة الشخصية بهدف تحديد معتقدات وقيم الماضي والحالية والجديدة بالنسبة لعائلتك، ثم سلط الضوء على ما تتفق معها وعلى ما هي مفيدة بالإضافة إلى ما هي أقل نفعاً.
الخطوة الرابعة	صمم شجرة العائلة للمعتقدات المهنية. من خلال حلقة نقاشية، قارن شجرة عائلتك المهنية بأخرى لأحد أعضاء المجموعة مع إبداء الملاحظات على القيم والمعتقدات التي يسعون إلى تطويرها ودعمها لدى الآخرين خلال الحياة المهنية.

الخطوة الأولى

شجع المتعلمين على تصميم قالب مقابلة شخصية خاص بهم وبما يتناسب مع احتياجاتهم. ويمكنهم الاستفادة من القالب التالي باعتبارها نموذجًا أساسيًا ومن ثم إضافة المزيد من الأسئلة بحسب مقتضى الحال.

السؤال	السؤال والجواب
1	كيف أثرت عائلتك في حياتك المهنية؟ <ul style="list-style-type: none"> • ما مدى أهمية قضاء الوقت في المنزل مع العائلة؟ • هل تغيرت شعورك حيال ذلك عبر السنين؟
2	اخبرني عن أحد التحديات المهنية التي واجهتها في مقبل حياتك؟ <ul style="list-style-type: none"> • كيف تغلبت عليه؟ • بم كنت تشعر في هذا الوقت؟ • ما هو التصرف المختلف الذي كنت لتنتهجه إذا واجهت تحديًا مشابهًا في الوقت الحالي؟
3	إذا حصلت على جائزة قيمتها مليون ريال سعودي، كيف ستنفقها؟ <ul style="list-style-type: none"> • هل هناك أي اختلاف عن الطريقة التي كنت ستنفقها بها في مقبل حياتك؟
4	هل مررت بأي تعسف في عملك من قبل؟ <ul style="list-style-type: none"> • هل كان ذلك ضدك أم ضد أناس آخرين؟ • هل شهدت أي تغير في معاملة الآخرين عبر السنين؟ • ما هي طريقة التعامل التي تفضل أن يحظى بها الأفراد في مكان العمل؟
5	من هوم نماذج قدوتك أو مرشديك من أفراد عائلتك؟ <ul style="list-style-type: none"> • ما هي أهم الأشياء التي تعلمتها منهم، وكيف ساعدتك في حياتك المهنية؟ • ما هي التصرفات المختلفة التي انتهجتها، ولماذا؟
6	ما هي النصيحة التي تقدمها للشباب في مقبل حياتهم المهنية؟
7	صمم الخاص بك

الخطوة الثانية

أجر مقابلة شخصية من اثنين أو ثلاثة من أفراد العائلة باستخدام القالب. استخدم نسخة مستقلة لكل ضيف لا تنسى استئذانهم في تدوين أجوبتهم.

الخطوة الثالثة

استخدم ورقة العمل أدناه لتصنيف المعتقدات والقيم التي حددها أفراد عائلتك خلال المقابلات. صنف معتقدات وقيم الماضي والحالية والجديدة بالنسبة لعائلتك، ثم ضع في اعتبارك إلى أي مدى تتفق معهم.

نتائج المقابلة الشخصية			هل توافق؟	معتقدات الماضي لدى عائلتك
لا	محايد	نعم		

				المعتقدات الحالية لدى عائلتك
				المعتقدات الجديدة لدى عائلتك

الخطوة الرابعة

صمم شجرة مهنية تحتوي على الخصائص التالية:

- "الجذور" - معتقدات الماضي لدى عائلتك.
- "الجذع" - المعتقدات الحالية المشتركة بين أفراد عائلتك.
- "الفروع" - الاختيارات المهنية الحالية والجديدة والمختلفة التي تكون لدى العائلة.
- "الثمار والأزهار" - الفرص والنجاحات العائلية التي أدت خلقتها القيم والمعتقدات.

شارك في مناقشة انعكاسية مع المجموعة بهدف مقارنة شجرة العائلة الخاصة بك، وسلط الضوء على ما تراه "الفروع" و "الثمار والزهور" في رحلة حياتك المهنية. كون الروابط بين القيم التي تشاركها، والقيم الجديدة التي تتوقع تنميتها، خلال حياتك المهنية.

الفصل السادس: الاستخدامات الأخرى للإطار العام

في حين أن الغرض من إطار الإرشاد المهني هي تحديد نتائج تعلم برامج التثقيف المهني المرجوة، إلا أنه تشير تجربة تنفيذ أطر عمل مشابهة في بلدان أخرى أن مختلف المنظمات والمرشدون المهنيون في المملكة العربية السعودية سوف يستخدمون الإطار العام لأغراض مختلفة.

وبعد اختبار نسخة النموذج الأولي، سيتم تحديث الدليل مع أمثلة حالة لكيفية استخدام المنظمات السعودية للإطار العام في خدمة احتياجات فئات العملاء المختلفة في ظروف مختلفة بطرق مختلفة.

في هذه الأثناء يتم التعرف على بعض الاستخدامات الشائعة للإطار العام أدناه. استخدم الجداول التالية للنظر في السياق الذي تعمل فيه، والطرق التي يمكن من خلالها أن يساعدك الإطار العام على تحقيق غرض أو مهمة مماثلة.

بعض استخدامات الإطار العام في السنوات الأولى 5 جدول

الطريقة	الغرض / المهمة	البيئة
<ol style="list-style-type: none"> 1. ادرس مجالات التعلم ومعايير الكفاءة الواردة في الإطار العام الوطني. 2. اختر معيار الكفاءة الذي سوف تستهدفه أنشطتك. 3. صمم أنشطة التعلم التمهيدي والتي تتناسب مع أعمار صغار السن وتجذبهم. 4. اجعل من هذه الأنشطة جزءاً من أنشطة اللعب في البيت أو روضة الأطفال أو من مواضيع المواد الحالية في سنوات المرحلة الابتدائية. 	<p>صمم أنشطة تعلم متعلقة بالحياة المهنية والتي من شأنها أن تمهد الطريق لتقديم برامج التثقيف المهني في السنوات المدرسية النهائية.</p>	<p>المنازل ورياض الأطفال والمدارس الابتدائية</p>
<p>ادع أولياء الأمور لحضور عرض تقديمي عن الإطار العام الوطني في اجتماع مسائي لأولياء الأمور.</p>	<p>شجع أولياء الأمور والمعلمين على التفكير في الإرشاد المهني من منظور المسؤولية المشتركة.</p>	

إطار الإرشاد المهني: دليل المستخدم

ملحوظة: يتضمن الفصل الثامن المزيد من المعلومات بشأن استخدام الإطار العام مع الصغار.

بعض استخدامات الإطار العام في فترة ما بعد المرحلة الابتدائية جدول

الطريقة	الغرض / المهمة	البيئة
<ol style="list-style-type: none"> 1. استخدم أحد أدوات التقييم الواردة في الفصل الثامن لتحديد مواطن القوة وأي فجوات لدى الطلاب في معرفة الإدارة المهنية ومهاراتها وفهمها. 2. شجع جميع مدرسي المواد في كافة مجالات التعلم على دراسة مدى إمكانية إضافة أنشطة مهنية في برامجهم. 3. شجع هيئة التدريس على توسعة أنشطة التعلم لتعزيز مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل. على سبيل المثال، تشجيع فصل الجغرافيا على عمل خريطة بالمهن الشاغرة على مستوى المنطقة المحلية. 	<p>حدد طبيعة المجالات التي سوف يستفيد فيها الأفراد من التعلم الإضافي لتطوير مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل.</p>	<p>ما بعد المرحلة الابتدائية</p>
<p>يشتمل الفصل الثالث على خطوات تفصيلية لطريقة تصميم برنامج تثقيف مهني قائم بذاته بالاعتماد على الإطار العام. كما أن استعراض برنامج قائمة من شأنه أن يساعدك في الإجابة على الأسئلة الرئيسية التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ما هي نقاط قوة البرنامج الحالي؟ 2. من هو الجمهور المخاطب بأنشطة الإرشاد المهني الحالية؟ 3. أي من مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل يتم استهدافها كنتائج تعلم لبرنامجك الحالي؟ 4. ما هي المجالات التي تحتاج إلى تحسين؟ 5. ما هي بعض التوصيات المقترحة للتغيير؟ 	<p>صمم أو راجع برنامج تثقيف مهني</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. حدد أهداف التعلم المرجوة لمن يحضرون المعرض باستخدام الإطار العام الوطني (بمعني، ما هي المهارات التي سوف يطورونها من خلال الحضور). 2. ضع أنشطة يتعين على الحضور إتقانها قبل وأثناء وبعد المعرض والتي من شأنها تسهيل الحصول على التعلم المطلوب. 3. أقيم ورش عمل بحضور أولياء الأمور ممن يخططون للحضور مع أبنائهم لاطلاعهم على أهداف التعلم وتشجيع مشاركتهم الفعالة كشركاء في الحياة المهنية. 	<p>جهز الطلاب لحضور معرض أو مؤتمر مهني.</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. أجر مسح سطح لكل مورد وسجل معايير الكفاءة المهنية التي يعالجها كل مورد. 2. استعرض نتائجك وأحص عدد الموارد لديك والتي تعالج كل معيار كفاءة إدارة مهنية. 3. حدد أي من مجالات مجموعة موارد التي بحاجة إلى أن تبني عليها. 	<p>اختر أو استعرض مواد التعلم المتعلقة بالمهنية بأحد المكتبات لتحديد أي من مجالات الإطار العام الوطني لها موارد مخصصة وأيها لا.</p>	
<p>بالرغم من مشاركة جميع الشباب العديد من المشكلات المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل ثم إلى الحياة إلا أن متحدي الإعاقة يواجهون تحديات خاصة. مفتاح تصميم برامج لمجموعات من ذوي الاحتياجات الخاصة هو استخدام كافة عناصر المرونة المتوفرة في الإطار العام. يحتاج متحدو الإعاقة نفس مهارات الإدارة المهنية</p>	<p>تصميم برنامج لمتحدي الإعاقة أو ذوي الاحتياجات الخاصة.</p>	

الطريقة	الغرض / المهمة	البيئة
<p>والصلاحية للعمل التي يحتاجها الآخرون ولكن قد تختلف الطريقة التي يكتسبونها بها وكذلك الحال في مستوى تقييمهم.</p> <p>تبقى معايير الكفاءة كما هي ولكن سوف يحتاج المستخدم إلى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تطوير أدوات التقييم لتحديد الاحتياجات. • تكييف مؤشرات الأداء. • تطوير أنشطة التعلم بما يتناسب مع احتياجات العملاء. • وضع استراتيجيات تقييم مناسبة من شأنها إدخال التعديلات المعقولة على الوضع الذي يمر به الشخص. 		
<ol style="list-style-type: none"> 1. توفر معايير الكفاءة الموضحة في الإطار العام الوطني أساساً سليماً للمدارس الأهلية والحكومية عند تقرير استحقاق حصول صغار المتعلمين على خدمات الإرشاد المهني التي تنمي مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل, والإعلان عن القرار. 2. تستخدم الكثير من المدارس الأهلية والحكومية هذا بيان استحقاق الحصول على التثقيف المهني الصريح هذا كجزء من استراتيجية التسويق لديها. 	إصدار بيان استحقاق صغار السن للحصول على التثقيف المهني.	

بعض استخدامات الإطار العام في بيئات التعليم الفني والمهني ومراكز التميز 7 جدول

البيئة	الغرض / المهمة	الطريقة
كليات التعليم الفني والمهني	تصميم أو راجع ورقة عمل أو برنامج مهني قصير	<ol style="list-style-type: none"> 1. امض في طريقك من خلال هذا الباب نحو وضع برنامج تثقيف مهني على النحو الوارد في الفصل الثالث ولكن ضع في اعتبارك دائماً أنه يتبنى إطلاق / إعادة تصميم مبادرة كبيرة وشاملة. ونظراً لأنك تطور برنامج أو ورشة عمل محددة ومستهدفة فإنك سوف تمضي قدماً عبر العملية بسرعة كبيرة. حيث أنك لن تحتاج إلى تشكيل لجنة توجيهية على سبيل المثال. ومع ذلك، فإنه ثمة ما يبرر الاستمرار بمطالعة هذا الباب لمعرفة الدور الذي تؤديه اللجنة أو فرق العمل حيث أنك سوف تحتاج إلى القيام بالعديد من هذه الوظائف بنفسك. 2. قيم احتياجات المتعلمين باستخدام أحد الأدوات الواردة في الفصل الثامن. 3. اختر أنشطة التعلم ومعايير التطوير المحلية المناسبة باستخدام الإرشادات الواردة في الفصل الرابع. 4. قيم نتائج التعلم باستخدام الإرشادات الواردة في الفصل الرابع. 5. احصل على التغذية المرتدة من المتعلمين واستخدم النتائج في تحسين البرنامج.
	ترتيب مسار أو وحدات الكفاءة الحالية ضمن إطار أحد المؤهلات والاستحقاقات لتحديد أين يمكن تضمين التعلم المهني في مجالات موضوع التعلم بسهولة.	<ol style="list-style-type: none"> 1. استخدم أحد أدوات التقييم الواردة في (الفصل الثامن) لتحديد مواطن القوة وأي فجوات لدى الطلاب في معرفة الإدارة المهنية ومهاراتها وفهمها. 2. شجع المحاضرين في كافة مجالات التعلم الفني على دراسة الفرص المتاحة في برامجهم لتسهيل تطوير مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل. 3. شجع المحاضرين على توسعة أنشطة التعلم لتعزيز مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل. 4. قرر مدى إمكانية تطوير نموذج أو معيار كفاءة تعلم مهني مخصص لإدراجه ضمن مجموعة من المؤهلات.
	اختر مواد التعلم المتعلق بالمهنية بأحد المكتبات أو الدورات التدريبية.	<ol style="list-style-type: none"> 1. أجر مسح سطح لكل مورد وسجل معايير الكفاءة المهنية التي يعالجها كل مورد. 2. استعرض نتائجك وأحص عدد الموارد لديك والتي تعالج كل معيار كفاءة إدارة مهنية. 3. حدد أي من مجالات مجموعة موارد التي بحاجة إلى أن تبني عليها.
	تصميم أو راجع ورقة عمل أو أي حدث مهني آخر.	<ol style="list-style-type: none"> 1. امض في طريقك من خلال هذا الباب نحو وضع برنامج تثقيف مهني 2. على النحو الوارد في الفصل الثالث ولكن ضع في اعتبارك دائماً أنه يتبنى إطلاق / إعادة تصميم مبادرة كبيرة وشاملة. ونظراً لأنك تطور برنامج أو ورشة عمل محددة ومستهدفة فإنك سوف تمضي قدماً عبر العملية بسرعة كبيرة. حيث أنك لن تحتاج إلى تشكيل لجنة توجيهية على سبيل المثال. ومع ذلك، فإنه ثمة ما يبرر الاستمرار بمطالعة هذا الباب لمعرفة الدور الذي تؤديه اللجنة أو فرق العمل حيث أنك سوف تحتاج إلى القيام بالعديد من هذه الوظائف بنفسك. 3. قيم احتياجات المتعلمين باستخدام أحد الأدوات الواردة

الطريقة	الغرض / المهمة	البيئة
<p>في الفصل الثامن.</p> <p>4. اختر أنشطة التعلم ومعايير التطوير المحلية المناسبة باستخدام الارشادات الواردة في الفصل الرابع.</p> <p>5. قيم نتائج التعلم باستخدام الارشادات الواردة في الفصل الرابع.</p> <p>6. احصل على التغذية المرتدة من المتعلمين واستخدم النتائج في تحسين البرنامج.</p>		
<p>1. استخدم أحد أدوات التقييم الواردة في الفصل الثامن لتحديد مواطن القوة وأي فجوات لدى الطلاب في معرفة الإدارة المهنية ومهاراتها وفهمها.</p> <p>2. شجع المحاضرين في كافة مجالات التعلم الفني على دراسة الفرص المتاحة في برامجهم لتسهيل تطوير مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل.</p> <p>3. شجع المحاضرين على توسعة أنشطة التعلم لتعزيز مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل.</p> <p>4. قرر مدى إمكانية تطوير نموذج أو معيار كفاءة تعلم مهني مخصص لإدراجه بشكل رسمي ضمن مجموعة من المؤهلات الجامعية.</p>	رتب المنهج الدراسي الحالي لتحديد أين يمكن تضمين التعلم المهني به.	
<p>1. أجر مسح سطح لكل مورد وسجل معايير الكفاءة المهنية التي يعالجها كل مورد.</p> <p>2. استعرض نتائجك وأحص عدد الموارد لديك والتي تعالج كل معيار كفاءة إدارة مهنية.</p> <p>3. حدد أي من مجالات مجموعة موارد التي بحاجة إلى أن تبني عليها.</p>	اختر مواد التعلم المتعلق بالمهنية بأحد المكتبات أو الدورات التدريبية.	

بعض استخدامات الإطار العام في أماكن العمل 8جدول

الطريقة	الغرض / المهمة	البيئة
<ol style="list-style-type: none"> 1. استعراض العمليات الجارية لتقييم أداء الموظفين. 2. تضمين معايير الكفاءة العشرة من الإطار العام في أدوات تقييم الأداء. 3. تقييم مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل كجزء من جلسات تقييم الأداء الدورية. 4. التأكد من أن مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل تشكل جزءاً مشروغاً من برامج تدريب موظفي الشركة. 	<p>يمكن للمديرين أو العاملين في مجال الموارد البشرية الذين يتطلعون إلى تطوير الحياة المهنية لموظفيهم استخدام إطار كمورد في:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تقييمات الأداء • تدريب الموظفين. 	أماكن العمل

بعض استخدامات الإطار العام في خدمات التوظيف 9جدول

الطريقة	الغرض / المهمة	البيئة
<ol style="list-style-type: none"> 1. استخدم أحد أدوات التقييم الواردة في الفصل الثامن لتحديد مواطن القوة وأي فجوات لدى الباحثين عن المهن في معرفة الإدارة المهنية ومهاراتها وفهمها. 2. اختر ونفذ أنشطة التعلم. 3. قيم نتائج التعلم 4. احصل على التغذية المرتدة من العملاء واستخدمها في تحسين البرنامج أو في تصميم ورش عمل قصيرة تستهدف مجالات الاحتياج. 	<p>حدد طبيعة المجالات التي سوف يستفيد فيها الأفراد من التعلم الإضافي لتطوير مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل.</p>	خدمات التوظيف
<ol style="list-style-type: none"> 1. استعراض العمليات الجارية لتقييم أداء الموظفين. 2. تضمين معايير الكفاءة العشرة من الإطار العام في عمليات وأدوات تقييم الأداء في مؤسستك. 3. تقييم مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل كجزء من جلسات تقييم الأداء الدورية. 4. التأكد من أن مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل تمول وتشكل جزءاً مشروغاً من برامج تدريب موظفي الشركة. 	<p>يمكن للمديرين أو العاملين في مجال الموارد البشرية في أماكن عمل خدمات التوظيف استخدام الإطار العام كمورد مع الموظفين في المجالات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تقييمات الأداء • تدريب الموظفين. 	

الفصل السابع: مواقع ومصادر مفيدة

سوف يتواصل إثراء هذا الباب ما دام برنامج التنمية الاقتصادية المجتمعية يتابع انتشاره عبر المملكة.

المصادر الدولية

ويمكن الاطلاع على المواقع من الولايات المتحدة، والمواقع الكندية والاسترالية التي تضم معلومات ومصادر ومواد قيمة بشأن أطر عمل مهارات إدارة الحياة الوظيفية الوطنية .

وبالرغم من احتياج هذه المواد إلى التطويع من حيث اللغة والسياق إلا أن المنظمات والمرشدين المهنيين لا يزالون يجدونها معلومات استشارية ذات قيمة بالنسبة لهم. حيث أنها توفر مجموعة متنوعة من أنشطة التعلم المجربة والتي يمكن استخدامها في دعم المتعلمين في تطوير مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل.

الموقع الإلكتروني	إطار مهارات الإدارة المهنية	الدولة
http://associationdatabase.com/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384/ncdguidelines2007.pdf	الخطوط التوجيهية الوطنية للإرشاد المهني	الولايات المتحدة الأمريكية
www.blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1	مخطط تصميمات الحياة/العمل	كندا
www.blueprint.edu.au	المخطط الأسترالي للإرشاد المهني.	أستراليا

الفصل الثامن: أدوات عملية للمستخدمين

يحتوي هذا الفصل على عدد من الأدوات المشار إليها في مستهل هذا الدليل والتي سوف تساعدك في استخدام الإطار العام بعدة طرق.

حيث يحتوي على:

1. نصائح لدعم الإرشاد المهني لدى الأطفال.
2. استقصاء تقييم احتياجات الإرشاد المهني.
3. نموذج اختيار وتصميم وقياس النشاط.
4. قائمة مرجعية لمعايير كفاءة ومؤشرات أداء الإدارة المهنية وفقاً لكل مرحلة.

دعم الإرشاد المهني لدى الأطفال.

من خلال تعويد نفسك على مهارات الإدارة المهنية والصلاحية للعمل العشر المحددة في الإطار العام، سيكون من الممكن المساعدة في بناء الأسس السليمة للتنمية الكاملة لهذه المهارات في وقت لاحق عند تنمية الشاب.

في المنزل

تحدث أول وأقوى تجربة تعلم مهني عند معظم الناس في إطار عائلاتهم. حيث تتشكل أولى التصورات لدى الأطفال حول طبيعة العمل الذي يقوم به الكبار/المهنيين في حياتهم. بالإضافة إلى الصور التي يرونها على شاشة التلفزيون فضلاً عن الحكايات/القصص التي يسمعونها في المذيع.

عن طريق الانتباه لهذه التأثيرات غير المرئية في كثير من الأحيان، يمكن لأولياء الأمور لفت الانتباه إليها عند الاقتضاء وتخفيفها بلطف إن لزم الأمر.

ينبغي أن يكون الهدف الرئيسي لأولياء الأمور في دعم الإرشاد المهني لدى أطفالهم هو تشجيعهم على الاستفادة القصوى من مواهبهم واهتماماتهم، وأن يظلوا شغوفين ومتفائلين بشأن تطلعاتهم المستقبلية الممكنة. وساء أدرك أولياء الأمور ذلك أم لا، فإنهم يؤثرون بالفعل في الإرشاد المهني لدى طفلهم عن طريق:

- إظهار الحب والتشجيع والدعم العملي.
- إشرافهم في اتخاذ القرار حتى يدركوا من بداية عمرهم أن لديهم القدرة والحيلة.
- الاستماع إليهم والانتباه لتلك اللحظات التي يكونون فيها مستعدين للحديث عن أنشطتهم داخل وخارج المدرسة.
- مشاركة لحظات الاستمتاع في حياتهم العملية مع أطفالهم.
- منحهم الثقة لكي يحلموا بمستقبلهم ويخططوا له.
- تشجيعهم على إبقاء خياراتهم مفتوحهم بدلاً من تضيق الخناق عليها في مرحلة مبكرة جداً من التنمية.

وأخيراً، من الضرورة بمكان أن يحافظ أولياء الأمور على الاشتراك في التعلم مع أبنائهم. فمن المرجح أن يستمر التركيز لديهم إذا كنت مهتماً بما يتعلمونه عندما يساعدهم أولياء أمورهم في تكوين روابط بين ما يتعلمونه الآن وما يمكن أن يعنيه في المستقبل.

في مرحلة ما قبل الالتحاق بالمدرسة ورياض الأطفال

مرحلة الطفولة المبكرة هي المرحلة التي يساعد فيها اللعب الأطفال على التعلم والنمو. حيث يستكشف الأطفال حياتهم المستقبلية المتوقعة من خلال اللعب.

لعبة ارتداء الملابس

جمع الملابس القديمة الخاصة بك وبأفراد العائلة أو توجه إلى متجر بيع الملابس المستعملة لشراء بعض الملابس حتى يتمكن الأطفال من ممارسة لعبة ارتداء الملابس. وشجع أطفالك على ارتداء الملابس المختلفة التي تتناسب مع الأدوار الوظيفية المختلفة. كما أنه من الممتع استخدام قطع اللعب التي يمتلكها الأطفال في المنزل أو رياض الأطفال في أغلب الأحيان.

على سبيل المثال:

- قد يستخدم البستاني جاز العشب، والعربة اليدوية، والمعاول، والمجارف والقبعة.
- أما المعلم فقد يستخدم الأقلام والورق والملفات، والقلم الخطاط، والكمبيوتر، والسيورة البيضاء، والحقيبة/حافظة الأوراق.
- كما أن مساعد المتجر قد يعمل بسجل المدفوعات والأموال.

ساعد الأطفال الصغار على تأسيس متجر كمحل المجوهرات أو الأدوات أو الأطعمة المعلبة أو البقالة.

تحدث إلى الأطفال عن عمل البستاني أو المعلم أو مساعد المتجر عندما تشاركهم في اللعب. حيث تدعم هذه الأنشطة البسيطة عمليات الإرشاد المهني المبكرة لديهم.

مشاهدة البرامج التلفزيونية ومطالعة الكتب

توفر مشاهدة البرامج التلفزيونية للأطفال فرص الاستكشاف المهني. وعند جمعها بمطالعة الكتب سوف تخلص فرص للحديث عن الخيارات المهنية الأخرى الهامة.

الحديث عن المتع الشخصية المفضلة وغير المفضلة.

لمساعدة أطفالك في فهم ما أثر على خيارات حياتك والتعلم والعمل، يمكنك أن تلعب لعبة مثلك هل تحب كذا. ببساطة تبادل الأدوار للحديث عن الأنشطة التي تستمتع بها جدًا، على سبيل المثال:

- ولي الأمر/معلم ما قبل المدرسة: أحب طهي العشاء
- الطفل: أحب زراعة الأزهار
- ولي الأمر/معلم ما قبل المدرسة: أحب تعلم كيفية استخدام الحاسوب

إن الحديث بطريقة إيجابية عن العمل الذي تستمتع به سواء حول المنزل أو في مكان آخر سوف يساعد طفلك في تطوير تصورات إيجابية عن العمل والتعلم والحياة.

لطلاب المرحلة الابتدائية

الوعي بالحياة المهنية وأسلوب الحياة.

يمكن للأطفال في سن الدراسة الابتدائية بناء مدينتهم الخاصة أو تلوين مدينة ذات منازل ومحلات تجارية ومرائب وأماكن ترفيه خلال جلسة رسم وفن أو المهارات اليدوية. حيث تقدم العملية فرصة للحديث عن الأدوار المختلفة التي يؤديها الأفراد في برج المكاتب، أو المنزل، أو المتجر، أو الجامعة، أو المدرسة، أو محطة القطار، أو المطار أو مركز رعاية الأطفال. أو يمكنك استكشاف العديد من المهن الموجودة عند بناء مدينة كبيرة أو صغيرة أو ضاحية أو طريق.

اطلب من صغار السن اختيار أحد تلك الأدوار التي تجذبهم نحو تجربتها عندما يكبرون. ولا تنسى أن تسمح للأطفال الصغار بإطلاق العنان لأحلامهم. حيث أن الحياة سرعان ما ستجبرهم على العيش بواقعية. وهدفك هو تشجيعهم على الاستكشاف إلى أقصى حد ممكن والاستمتاع بهذه العملية.

النشاط: اتخاذ القرار

تمثل عملية اتخاذ القرار جزءًا حاسمًا في التخطيط المهني. فمثلها مثل أي مهارة أخرى، تتطلب عملية اتخاذ القرار للوقت والتمرين لإتقانها. ومن المهم أن يتم إعطاء الأطفال كل فرصة ممكنة لممارسة وفهم الآثار المترتبة على قراراتهم.

يمكن تشجيع أولياء الأمور على بذل كل جهد ممكن لإشراك الأطفال الصغار في التخطيط واتخاذ القرارات بشأن أحداث عائلية كبيرة، مثل تنظيم عطلة عائلية أو تجمع عائلي. مع تقدم خيارات حقيقية لهم والتأكيد على أخذ وجهات نظرهم في الاعتبار بشكل كامل. وبهذا لن يتعلموا أهمية مهارة الإدارة المهنية في صنع وحسب، ولكن سوف تنمو ثقتهم بأنفسهم كلما سمحت لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية الهامة.

ويمكن تخصيص مسؤوليات الفصل الدراسي البسيطة والواضحة للأطفال الصغار في الفصول الدراسية. ويحتاج المعلمون إلى مقاومة إغراء المسارعة في اتخاذ القرارات الوقتية في حالة فشل الطلاب في اتخاذ القرارات في الوقت المناسب. فأعترف بجهودهم واسمح لهم بالأخطاء (إلى الحد الآمن المسموح به) واستكشف النتائج غير المتوقعة.

استقصاء تقييم احتياجات الإرشاد المهني.

تم تصميم الاستقصاء التالي لمساعدتك على تحديد احتياجات الإرشاد المهني للمجموعة المستهدفة و/أو العملاء.

حيث سوف يساعدك في:

- تحديد معايير الكفاءة المهنية التي ينبغي أن يكون لها الأولوية في برنامج الإرشاد المهني أو أنشطة التعلم.
- تحديد المراحل التنموية المناسبة للمتعلمين.

ومن الموصى به أن تعدل على الأداة بما يتناسب مع متطلباتك الخاصة.

معلومات للإداريين:

تنطوي أداة التقييم على ثلاثة أجزاء: سوف يساعدك أول جزئين على تحديد مستوى المشاركة في أنشطة الإرشاد المهني التي سوف تنفذها الفئة المستهدفة و/أو العملاء. كما ستساعدك هذه المعلومات في تقرير أي من مراحل الإطار العام التي ينبغي العمل بها لكل معيار كفاءة مهنية.

يطلب الجزء الثالث من المشاركين تقييم مدى أهمية أن تطور الفئة المستهدفة و/أو العملاء معايير كفاءة إدارة مهنية محددة من وجهة نظرية. سوف تساعدك هذه المعلومات في تحديد أولويات أنشطة الإرشاد المهني.

تحديد المرحلة المناسبة:

التأكد من أي مرحلة من مراحل الإطار العام ينبغي استخدامها مع معايير كفاءة إدارة مهنية محددة، والنظر في الردود المقدمة في الجزئين الأول والثاني.

سوف يعطيك الجزء الأول لمحة عامة عن مقدار الإرشاد المهني المتعمدة لدى المجموعة المستهدفة و/أو العملاء في الماضي، ويمكن استخدامها لإثراء تفكيرك العام حول أفضل مكان للبدء.

يتطلب الجزء الثاني الحصول على معلومات أكثر تحديداً تتعلق بكل معيار كفاءة إدارة مهنية - فكر في ردود على هذا الجزء بعناية، ومن ثم ادرس الدليل التالي كوسيلة لتحديد المرحلة المناسبة:

- لا توجد مشاركة سابقة في أنشطة الإرشاد المهني - استخدم المرحلة التمهيدية.
- مشاركة سابقة محدودة في أنشطة الإرشاد المهني - استخدم المرحلة الأولى.
- مشاركة سابقة معقولة في أنشطة الإرشاد المهني - استخدم المرحلة الثانية.
- مشاركة سابقة جوهرية في أنشطة الإرشاد المهني - استخدم المرحلة الثالثة.

نموذج استقصاء تقييم احتياجات الإرشاد المهني.

الفئة المستهدفة/العملاء:

المنظمة:

الغرض من هذا الاستقصاء هو تحديد احتياجات الإرشاد المهني للمجموعة المستهدفة و/أو العملاء سالف الذكر. يسرد هذا الاستقصاء المعارف والمهارات والسمات المطلوبة للإدارة المهنية الفعالة، وتطلب منك تقدير:

- مدى ما اكتسبته الفئة المستهدفة فعلياً.
- مدى أهمية أن تطور الفئة المستهدفة و/أو العملاء هذه المعايير من وجهة نظرية.

1) وظيفتك/منصبك (مثل: معلم، طالب، مدير موارد بشرية، ولي أمر، إداري، وما إلى ذلك):

تاريخ اليوم: _____

الجزء الأول

تم تصميم الجزء الأول من الاستقصاء بهدف تحديد - وبصفة عامة- كم عمليات تعلم الإرشاد المهني المتعمدة/الرسمية تعلم التي تلقتها الفئة المستهدفة و/أو العملاء في الماضي. يرجى قراءة المعلومات التالية واختيار الإجابة المناسبة.

1. الإرشاد المهني هي عملية إدارة الحياة والتعلم والعمل طوال العمر. وتشمل أنشطة الإرشاد المهني الرسمية على عناصر مثل التثقيف المهني، التوجيه / المشورة المهنية، خبرة العمل، والوصول إلى / البحث / العمل على المعلومات المهنية (ويمكن أن تشمل هذه المعلومات على عناصر مثل الوصف الوظيفي، وظروف العمل، ومتطلبات التدريب والرواتب).

بفرض معرفتك بالفئة المستهدفة و/أو العملاء، كيف تقيم مشاركتهم السابقة في هذه الأنواع من أنشطة الإرشاد المهني بشكل عام؟ يرجى وضع علامة بجانب الإجابة المقابلة للبيان المناسب فقط:

- | | |
|---|--------------------------|
| لا توجد مشاركة سابقة في أنشطة الإرشاد المهني الرسمية. | <input type="checkbox"/> |
| مشاركة محدودة في أنشطة الإرشاد المهني الرسمية في السابق. | <input type="checkbox"/> |
| مشاركة معقولة في أنشطة الإرشاد المهني الرسمية في السابق. | <input type="checkbox"/> |
| مشاركة جوهريّة في أنشطة الإرشاد المهني الرسمية في السابق. | <input type="checkbox"/> |

2. بناء على إجابتك على سؤال واحد في المكان المخصص أدناه، يرجى إنشاء قائمة -بحسب علمك- بأنشطة الإرشاد المهني التي شاركت فيها الفئة المستهدفة و/أو العملاء في السابق.. وإذا كانت إجابة السؤال الأول "لا توجد مشاركة سابقة أنشطة الإرشاد المهني الرسمية على الإطلاق"، فيرجى ترك هذا الجزء فارغاً.

الجزء الثاني

تم تصميم الجزء الثاني بهدف تحديد مستوى مشاركة الفئة المستهدفة و/أو العملاء في أنشطة الإرشاد المهني الرسمية أو المتعمدة.

يحدد الإطار العام الوطني السعودي لمهارات الإدارة المهنية عشرة معايير كفاءة للإدارة المهنية هامة لمساعدة الأفراد في إدارة الحياة والتعلم والعمل طوال العمر.

بفرض معرفتك بالفئة المستهدفة و/أو العملاء، كيف تقيم مشاركتهم السابقة في أنشطة الإرشاد المهني الرسمية فيما يتعلق بتطوير كل معيار من معايير كفاءة الإدارة المهنية؟ يرجى اختيار عمود واحد فقط لكل معيار كفاءة إدارة مهنية:

جوهرية	معقولة	محدودة	لا يوجد	معايير كفاءة الإدارة المهنية
				1. تطوير شعور إيجابي وثقة بالنفس والحفاظ عليه.
				2. تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.
				3. التفاعل مع الآخرين بطريقة إيجابية وتتسم بالاحترام.
				4. استخدام المعلومات المهنية لفهم الكيفية التي يدار بها سوق العمل.
				5. فهم العلاقة بين مسارات التعلم وفرص العمل.
				6. السعي نحو تجربة مجموعة متنوعة من مواقف العمل للمساعدة في إثراء التفضيلات المهنية.
				7. اتخاذ قرارات صائبة تلبي أهداف التعلم والعمل والحياة.
				8. التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس على تطوير الشبكات التي تعزز حياتك المهنية فضلاً عن الحياة المهنية للآخرين.
				9. التخطيط لبناء الحياة المهنية وتوجيه العملية.
				10. تطوير المهارات القابلة للنقل والتي من شأنها خلق فرص العمل والحفاظ على استدامتها.

الجزء الثالث

تم تصميم هذا الجزء من الاستقصاء بهدف تحديد أي من معايير كفاءة الإدارة المهنية العشرة لدى الفئة المستهدفة و/أو العملاء تحتاج إلى تنمية من وجهة نظرك. نطلب هذا الجزء تقييم مدى أهمية تنمية كل معيار من معايير كفاءة الإدارة المهنية العشرة لدى الفئة المستهدفة و/أو العملاء من وجهة نظرك.

بفرض معرفتك بالفئة المستهدفة و/أو العملاء، يرجى تقييم مدى أهمية تنمية معايير كفاءة الإدارة المهنية بالنسبة لهم من وجهة نظرك. يرجى اختيار عمود واحد فقط لكل معيار كفاءة إدارة مهنية:

هامّة جدّاً	هامّة الى حد ما	على قدر قليل من الأهمية	غير مرتبطة على الإطلاق	معيّار كفاءة الإدارة المهنية
				1. تطوير شعور إيجابي وثقة بالنفس والحفاظ عليه.
				2. تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.
				3. التفاعل مع الآخرين بطريقة إيجابية وتتسم بالاحترام.
				4. استخدام المعلومات المهنية لفهم الكيفية التي يدار بها سوق العمل.
				5. فهم العلاقة بين مسارات التعلم وفرص العمل.
				6. السعي نحو تجربة مجموعة متنوعة من مواقف العمل للمساعدة في إثراء التفضيلات المهنية.
				7. اتخاذ قرارات صائبة تلبي أهداف التعلم والعمل والحياة.
				8. التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس على تطوير الشبكات التي تعزز حياتك المهنية فضلاً عن الحياة المهنية للآخرين.
				9. التخطيط لبناء الحياة المهنية وتوجيه العملية.
				10. تطوير المهارات القابلة للنقل والتي من شأنها خلق فرص العمل والحفاظ على استدامتها.

نموذج اختيار وتصميم وقياس النشاط.

أكمل نسخة من هذا النموذج عن كل معيار محلي ذو صلة بمعيار كفاءة الإدارة المهنية.

الفئة المستهدفة:

المرحلة (يرجى وضع علامة):	المجال (يرجى وضع علامة):
المرحلة التمهيدية	المجال أ: الوعي الذاتي
المرحلة الأولى	المجال ب: استكشاف الاحتمالات
المرحلة الثانية	المجال ج: اتخاذ القرار
المرحلة الثالثة	المجال د: بناء الحياة المهنية

معيار كفاءة الإدارة المهنية	
1.	تطوير شعور إيجابي وثقة بالنفس والحفاظ عليه.
2.	تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.
3.	التفاعل مع الآخرين بطريقة إيجابية وتتسم بالاحترام.
4.	استخدام المعلومات المهنية لفهم الكيفية التي يدار بها سوق العمل.
5.	فهم العلاقة بين مسار التعلم وفرص العمل.
6.	السعي نحو تجربة مجموعة متنوعة من مواقف العمل للمساعدة في إثراء التفضيلات المهنية.
7.	اتخاذ قرارات صائبة تلبي أهداف التعلم والعمل والحياة.
8.	التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس على تطوير الشبكات التي تعزز حياتك المهنية فضلاً عن الحياة المهنية للآخرين.
9.	التخطيط لبناء الحياة المهنية وتوجيه العملية.
10.	تطوير المهارات القابلة للنقل والتي من شأنها خلق فرص العمل والحفاظ على استدامتها.

مؤشر الأداء (يرجى تحديد مؤشر الأداء والإشارة إلى الشفرة الرقمية):

المعيار المحلي (يرجى تحديد ما يتعين على المشاركين فعله في ظروف معينة ووفق مستوى محدد لإثبات الكفاءة):

إطار الإرشاد المهني: دليل المستخدم

وصف نشاط التعلم (يرجى إرفاق أي أوراق عمل أو نشرات أو وثائق ذات صلة):

طريقة التقييم / جمع الأدلة

أدوات التقييم / جمع الأدلة

ملاحظات إضافية:



قائمة مرجعية لمعايير كفاءة ومؤشرات أداء الإدارة المهنية وفقاً لكل مرحلة.

تتضمن هذه الأداة معايير كفاءة الإدارة المهنية العشرة ومؤشرات الأداء للمراحل من الأولى حتى الثالثة.

وهناك عدة طرق يمكنك من خلالها استخدام هذه القوائم المرجعية. حيث يمكنك استخدامها:

- لتحديد مستوى إتقان الفرد لمعايير الكفاءة المهنية في مقابل مؤشرات الأداء في مراحل مختلفة.
- كأداة تقييم ذاتي للعملاء.
- كقائمة مرجعية مفيدة لأغراض تسجيل مختلفة.

معايير كفاءة ومؤشرات أداء المرحلة الأولى

المجال أ: الوعي الذاتي معيار الكفاءة الأول تطوير شعور إيجابي وثقة بالنفس والحفاظ عليه.

معايير الكفاءة الأول: المرحلة الأولى		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم، استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة والفهم والمهارات اللازمة:-
		1. إدراك أن معرفة مواطن القوة والقدرات الشخصية تعزز تقدير الذات والثقة بالنفس.
		2. تحديد مواطن القوة والقدرات الشخصية.
		3. التفكير في المشاعر الإيجابية المرتبطة بالقوة الشخصية.
		4. تقدير العلاقة بين تقدير الذات والثقة بالنفس.
		5. الحديث بإيجابية عن القدرات الشخصية مع أفراد العائلة أو القرناء.
		6. تحديد أهمية الحفاظ على تقدير الذات.

المجال أ: الوعي الذاتي معيار الكفاءة الثاني تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.

معيار الكفاءة الثاني: المرحلة الأولى		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. إدراك أن المعتقدات المهنية تؤثر على التفضيلات والتطلعات.
		2. تحديد وجهات نظر أفراد العائلة والقرناء عن قيمة العمل في الحياة.
		3. تحديد المعتقدات الشائعة عن قيمة العمل في الحياة.
		4. تقدير فوائد وقيمة العمل.
		5. التحدث مع نماذج القدوة والموجهين عن نهجهم وسماتهم حيال العمل.
		6. التفكير في قيم وسمات العمل المفيدة والإيجابية.

المجال أ: الوعي الذاتي معيار الكفاءة الثالث التفاعل مع الآخرين بطريقة إيجابية وتتسم بالاحترام.

معيار الكفاءة الثالث: المرحلة الأولى		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. تحديد السلوكيات والتصرفات الإيجابية والجديرة بالاحترام.
		2. المشاركة في الأنشطة الجماعية.
		3. التفكير في السلوكيات والتصرفات التي تعزز العلاقات.
		4. تقدير أهمية مهارات الاتصال.
		5. تحديد أساليب الاتصال المناسبة ضمن السياقات المختلفة.
		6. فكر في مواطن القوة لديك كشخص يتواصل مع الآخرين.

المجال ب: استكشاف الفرص معيار الكفاءة الرابع استخدام المعلومات المهنية لفهم الكيفية التي يدار بها سوق العمل.

معيار الكفاءة الرابع: المرحلة الأولى		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم، استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة والفهم والمهارات اللازمة لـ:
		1. إثبات الوعي بمجموعة من المهن.
		2. ربط المعلومات بشأن المهن وقطاعات الصناعة.
		3. وصف المهارات المطلوبة للعمل ضمن مهن وصناعات محددة.
		4. تحديد الجوانب الإيجابية والسلبية للمهن وقطاعات الصناعة المختلفة.
		5. تحديد التوجهات التي من شأنها أن تؤثر على الطلب على المهارات في الصناعات المختلفة.
		6. إدراك تأثير الجنس والعرق والحالة الاجتماعية الثقافية على بنية سوق العمل.

المجال ب: استكشاف الفرص معيار الكفاءة الخامس فهم العلاقة بين مسارات التعلم وفرص العمل.

معيار الكفاءة الخامس: المرحلة الأولى		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة والفهم والمهارات اللازمة لـ:
		1. إثبات إدراك مسارات التعلم التي تربط خيارات سوق العمل المتاحة (بما في ذلك العروض المتاحة عبر مؤسسات التعليم الفني والمهني).
		2. فهم متطلبات الالتحاق بمسارات التعلم المختلفة.
		3. فهم فوائد والنتائج المهنية المحتملة من التعليم والتدريب المهني والتعليم العالي.
		4. ربط معرفة مواطن قوة الشخص وتفضيلاته واستعداداته بمسارات التعلم المتاحة.
		5. ربط معرفة نتائج التوظيف المحتملة بمسارات التعلم المتاحة.
		6. استعراض مسارات التعلم المفضلة استناداً إلى الوعي ببيئات التعلم ومتطلبات الالتحاق بها بالإضافة إلى نتائج سوق العمل.

المجال ب: استكشاف الفرص معيار الكفاءة السادس السعي نحو تجربة مجموعة متنوعة من مواقف العمل للمساعدة في إثراء التفضيلات المهنية.

معيار الكفاءة السادس: المرحلة الأولى		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة والفهم والمهارات اللازمة لـ:
		1. تحديد الفرص الممكنة لتضمينها في الخبرات المتعلقة بالعمل.
		2. إثبات الوعي بالسلوكيات المناسبة لبيئات أماكن العمل.
		3. تقدير فوائد مجموعة متنوعة من خبرات العمل.
		4. وضع تفضيلات لخبرات العمل بناءً على الوعي بالخيارات المتاحة.
		5. السعي الحثيث نحو الفرص لتأمين خبرة مبنية على العمل.

المجال ج: اتخاذ القرارات معيار الكفاءة السابع اتخاذ قرارات صائبة تلي أهداف التعلم والعمل والحياة.

معيار الكفاءة السابع: المرحلة الأولى		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. استكشاف أفكار حول التعلم والعمل بالاعتماد على المعرفة الذاتية وخيارات سوق العمل المختلفة المتاحة.
		2. تحديد مدى واقعية التطلعات المقترحة من خلال اختبارها مع الآخرين.
		3. إدراك فوائد ونقاط ضعف مختلف المسارات المهنية المقترحة.
		4. تحديد المؤثرات التي تفيد الشخص في اتخاذ القرارات.
		5. تقدير فوائد وقيمة العمل.
		6. إدراك مدى تأثير الجنس والعرق والحالة الاجتماعية الاقتصادية على اتخاذ القرار بشأن مسارات التعلم.

المجال د: بناء الحياة المهنية معيار الكفاءة الثامن التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس على تطوير الشبكات التي تعزز حياتك المهنية فضلاً عن الحياة المهنية للآخرين.

معيار الكفاءة الثامن: المرحلة الأولى		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة والفهم والمهارات اللازمة لـ:
		1. تحديد شبكات الدعم الشخصية بما في ذلك أولياء الأمور والأصدقاء والقرناء والمعلمين وغيرهم.
		2. التواصل مع أحد أعضاء الشبكة الشخصية بهدف الحصول على المعلومات والمشورة فيما يتعلق بأهداف التعليم والعمل.
		3. تحديد الطرق المختلفة التي يساهم من خلالها أعضاء الشبكة الشخصية في أنشطة التعلم و/أو العمل.
		4. تحديد وتقدير الاختلاف.
		5. فهم تأثير الجنس وغيرها من الاختلافات (بما في ذلك العرق والخلفية الاجتماعية الاقتصادية والإعاقة) على خيارات التعلم والعمل.

المجال د: بناء الحياة المهنية معيار الكفاءة التاسع التخطيط لبناء الحياة المهنية وتوجيه العملية.

معيار الكفاءة التاسع: المرحلة الأولى		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. فهم معني تحمل المسؤولية عن التصرفات الشخصية.
		2. استكشاف مفهوم تحديد الأهداف كمصدر للإلهام والتحفيز.
		3. وضع وصياغة الأهداف الفردية.
		4. رصد تحقيق الأهداف الفردية والاحتفال بها.
		5. فهم كيفية وضع خطة مهنية (مثل الخطوات والمحتوى).
		6. وضع خطة تعلم أو خطة مهنية.
		7. تحديد مهارات وأدوات البحث عن عمل مثل القدرة على كتابة السيرة الذاتية وخطاب المقدمة، بالإضافة إلى استكمال طلب المهنة، والمقابلة الشخصية، فضلاً عن إيجاد ومتابعة أدلة التوظيف.

المجال د: بناء الحياة المهنية معيار الكفاءة العاشر
تطوير المهارات القابلة للنقل والتي من شأنها خلق فرص العمل والحفاظ على استدامتها.

معيار الكفاءة العاشر: المرحلة الأولى		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم، استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الأولى المعرفة والفهم والمهارات اللازمة لـ:
		1. فهم الاختلافات بين مهارات العمل المحددة والقابلة للتحويل وإدراك أن العديد من المهارات قابلة للنقل من مهنة إلى أخرى.
		2. فهم تأثير المهارات القابلة للنقل والسمات الشخصية (مثل الاعتمادية والسرعة والتعامل مع الآخرين) على إيجاد عمل والحصول والحفاظ عليه.
		3. إثبات المهارات القابلة للنقل والسمات الشخصية عند القيام بأنشطة عمل (في البيت أو المدرسة أو في مكان العمل أو بين أطياف المجتمع).
		4. دراسة تجربة أداء أنشطة العمل وتحديد المهارات والسمات التي ساهمت سواء بالإيجاب أو بالسلب في هذه التجربة.
		5. تحديد المهارات والصفات الرئيسية (مهارات الصلاحية للعمل) التي يبحث عنها أرباب العمل في المملكة العربية السعودية.

معايير كفاءة ومؤشرات أداء المرحلة الثانية

المجال أ: الوعي الذاتي معيار الكفاءة الأول تطوير شعور إيجابي وثقة بالنفس والحفاظ عليه.

معايير الكفاءة الأول، المرحلة الثانية		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم، استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. فهم أن تطوير الثقة بالنفس عملية مستمرة.
		2. تحديد مواطن القوة والمواهب الموجودة والمطلوبة.
		3. الاعتراف بأن تقدير مواطن القوة الموجودة يدعم نمو مواهب جديدة.
		4. مناقشة أساليب تطوير القدرات ومواطن القوة المطلوبة مع أحد المرشدين المهنيين أو معلم أو مرشد توجيهي.
		5. المشاركة في الأنشطة التي تدعم نمو مواطن القوة والقدرات الجديدة.
		6. تحديد الأساليب والمناهج المفضلة لتحسين الذات، والتفكير في كيفية الحفاظ على ذلك.

المجال أ: الوعي الذاتي معيار الكفاءة الثاني تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.

معيار الكفاءة الثاني: المرحلة الثانية		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة والفهم والمهارات اللازمة:-
		1. فهم تأثير القيم والمعتقدات الشخصية على القرارات المهنية.
		2. تحديد القيم الشخصية حول المهن.
		3. تقييم مدى تسهيل القيم والمعتقدات الشخصية للإرشاد المهني.
		4. فهم الخرافات الثقافية والصور النمطية عن عالم العمل.
		5. مجابهة الخرافات الثقافية والصور النمطية.
		6. دراسة القيم والمعتقدات التي تعزز الإرشاد المهني الشخصية.

المجال أ: الوعي الذاتي معيار الكفاءة الثالث التفاعل مع الآخرين بطريقة إيجابية وتتسم بالاحترام.

معيار الكفاءة الثالث: المرحلة الثانية		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. تقدير مجموعة أساليب الاتصال المطلوبة داخل عالم العمل.
		2. استخدام الشبكات الشخصية وبيئات الإنترنت للتواصل الإيجابي مع الآخرين.
		3. تقييم تأثير أساليب الاتصال على تكوين علاقات إيجابية.
		4. تقدير مدى أهمية التفاوض مع الآخرين في تعزيز الوضوح والفهم.
		5. طلب وتقييم أجوبة الآخرين بشأن التطلعات الشخصية.
		6. تقييم المناهج الشخصية في التفاوض والتي تؤدي إلى نتائج إيجابية.

المجال ب: استكشاف الفرص معيار الكفاءة الرابع استخدام المعلومات المهنية لفهم الكيفية التي يدار بها سوق العمل.

معيار الكفاءة الرابع: المرحلة الثانية		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. اختيار وتقديم معلومات المهن وسوق العمل محل الاهتمام.
		2. التمييز بين مصادر معلومات سوق العمل الموثوقة وغير الموثوقة.
		3. صياغة أسئلة حول المهن وسوق العمل بناء على المعلومات المتوفرة.
		4. التواصل مع القطاع الصناعي / أرباب العمل للتحقق من معلومات سوق العمل والمهن/ المهارات المطلوبة.
		5. فهم المهارات والسمات العامة التي يبحث عنها أرباب العمل.
		6. تحديد خيارات التعليم والتدريب بناءً على تحديد المهارات المطلوبة.
		7. إظهار المعرفة والفهم لخيارات التعلم والعمل المتاحة، بما في ذلك الخيارات المهنية.

المجال ب: استكشاف الفرص معيار الكفاءة الخامس فهم العلاقة بين مسارات التعلم وفرص العمل.

معييار الكفاءة الخامس: المرحلة الثانية		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم، استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة والفهم والمهارات اللازمة لـ:
		1. فهم عدة روابط بين سوق العمل ومسارات التعليم والتدريب، والتخطيط لعدة مسارات وظيفية محتملة.
		2. استكشاف فوائد مجموعة من مسارات التعلم والعمل المحتملة والبديلة.
		3. تعميق فهم متطلبات ونتائج الدورات التدريبية والتعليمية المختارة.
		4. التحقق من ملائمة الدورات التدريبية المختارة فيما يتعلق بالطلب عليها في الصناعة.
		5. إعادة تقييم خطط التعلم والعمل بالاعتماد على مدى ملائمة النتائج للتطلعات.

المجال ب: استكشاف الفرص معيار الكفاءة السادس السعي نحو تجربة مجموعة متنوعة من مواقف العمل للمساعدة في إثراء التفضيلات المهنية.

معيار الكفاءة السادس: المرحلة الثانية		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. المشاركة بفاعلية في فرص خبرات العمل.
		2. المشاركة بفاعلية في فرص العمل الفردي/العمل من المنزل.
		3. المشاركة بفاعلية مع أرباب العمل.
		4. تنوع خبرات العمل من خلال المشاركة في مجموعة من الصناعات.
		5. التفكير في خبرات العمل المختلفة والبحث عن المزيد من فرص خبرات العمل بالاعتماد على أكثر الخبرات مناسبة للاهتمامات والقدرة.

المجال ج: اتخاذ القرارات معيار الكفاءة السابع اتخاذ قرارات صائبة تلبي أهداف التعلم والعمل والحياة.

معيار الكفاءة السابع: المرحلة الثانية		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. المشاركة في اتخاذ القرارات المبنية على الأدلة بالاعتماد على المعرفة الذاتية وسوق العمل.
		2. وضع أهداف مهنية بالاعتماد على المعرفة الذاتية وسوق العمل.
		3. التأكد من كون الأهداف المهنية محددة, وقابلة للقياس, وقابلة للتحقيق, وذات صلة, وملائمة للوقت (مبدأ سمارت)
		4. صياغة مواطن القوة والضعف والفرص والتهديدات المحتملة المرتبطة بالالتزام بمسار تعلم محدد.
		5. اختبار الخيارات المهنية مع الآخرين.
		6. إعادة النظر في الأهداف المهنية بالاعتماد على التغذية المرتدة البناءة.
		7. التفكير في الآثار المترتبة على اتخاذ القرار ودراسة استراتيجيات التحسين.
		8. التقييم النقدي لمدى تأثير الجنس والعرق والحالة الاجتماعية الاقتصادية على عملية اتخاذ القرار المهني.

المجال د: بناء الحياة المهنية معيار الكفاءة المهنية الثامن التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس على تطوير الشبكات التي تعزز حياتك المهنية فضلاً عن الحياة المهنية للآخرين.

معيار الكفاءة الثامن: المرحلة الثانية		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم، استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة والفهم والمهارات اللازمة:-
		1. استكشاف الطرق التي يمكن من خلالها أن تساعد العمل التطوعي والأنشطة الترفيهية في بناء الشبكات والمساهمة فيها.
		2. تحديد الشبكات الأخرى، بما في ذلك الشخصية ومجموعات الأعمال، والمنظمات غير الرسمية، والمجموعات الرسمية وتقييم مساهمتها الممكنة في تحقيق أهداف التعلم و/أو العمل.
		3. المشاركة في الأنشطة التي من شأنها توسعة الشبكات الحالية.
		4. مجابهة تحديات الصور النمطية للتعلم العمل على أساس الجنس أو العرق أو الإعاقة، وإظهار التعاطف مع أولئك الذين يحد اختلافهم من الخيارات المتاحة للتعلم والعمل.

المجال د: بناء الحياة المهنية معيار الكفاءة التاسع التخطيط لبناء الحياة المهنية وتوجيه العملية.

معيار الكفاءة التاسع: المرحلة الثانية		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. تحديد الأهداف المهنية قصيرة وطويلة المدى (أي أهداف التعلم والعمل ونمط الحياة).
		2. إثبات القدرة على تحمل المسؤولية عن الأعمال المخصصة لتحقيق الأهداف المهنية قصيرة وطويلة المدى (أي أهداف التعلم والعمل ونمط الحياة).
		3. التكيف مع الأهداف المهنية وخطط العمل في ضوء التغيرات في الظروف الشخصية والخارجية.
		4. إثبات مهارات البحث عن المهن والتقدم لها.
		5. فهم الغرض من المقابلات الشخصية والاستعداد لمقابلات الاختيار و/أو الاختبارات وإظهار مهارات تسويق الذات بمستوى مناسب.
		6. طلب التغذية المرتدة بشأن نوعية الأدوات التحريرية للبحث عن مهنة والأداء في المقابلة الشخصية بالإضافة إلى تضمين أي اقتراحات بناءة في التحضيرات المستقبلية.
		7. فهم أهمية مهارات الإدارة المالية لبناء الحياة المهنية والصلاحية للعمل.

المجال د: بناء الحياة المهنية معيار الكفاءة العاشر
تطوير المهارات القابلة للنقل والتي من شأنها خلق فرص العمل والحفاظ على استدامتها.

معيار الكفاءة العاشر: المرحلة الثانية		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثانية المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. تحديد مجموعة من المهارات والصفات القابلة للتحويل اللازمة لتوفير فرص عمل مستدامة.
		2. تقديم أدلة على المهارات والصفات القابلة للتحويل والتي تم اثباتها ضمن مجموعة متنوعة من البيئات.
		3. تحليل أثر المهارات والسمات القابلة للنقل على الخيارات المهنية.
		4. توليد أو المشاركة في خبرات عمل جديدة (في البيت أو المدرسة أو في مكان العمل أو بين أطياف المجتمع) تستخدم المهارات والصفات القابلة للنقل.
		5. إدراك أن بعض فرص العمل تتطلب المرونة والتكيف (مثل نقل وتعلم مهارات جديدة).

معايير كفاءة ومؤشرات أداء المرحلة الثالثة

المجال أ: الوعي الذاتي

معيير الكفاءة الأول

تطوير شعور إيجابي وثقة بالنفس والحفاظ عليه.

معيير الكفاءة الأول: المرحلة الثالثة		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم، استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. إدراك أن الوعي الذاتي يدعم تنمية الثقة بالنفس.
		2. تحديد التغيرات في مستويات الثقة عبر المواقف والسياقات المختلفة.
		3. التفكير في كيفية الحفاظ على تقدير الذات الإيجابي في السياقات المختلفة.
		4. المشاركة في أنشطة حل المشكلات ضمن مجموعات أو فرق عمل صغيرة.
		5. التفكير في السمات والقدرات والسلوكيات الشخصية للفرد وللغير والتي من شأنها تعزيز النتائج الإيجابية.

المجال أ: الوعي الذاتي
معيار الكفاءة الثاني
تعزيز المعتقدات والقيم المهنية الإيجابية.

معيار الكفاءة الثاني: المرحلة الثالثة		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. إدراك أن الأفراد والمجتمع هم من يصنعون القيم والمعتقدات المهنية.
		2. فهم المعتقدات الشائعة عن المهن وتحديد مدى تأثيرها على القيم والسمات الشخصية.
		3. تقييم المدى الذي تعزز فيه المعتقدات والتطلعات الشخصية والاجتماعية الإرشاد المهني أو تفرض فيها قيود عليها.
		4. إدراك أن القيم والمعتقدات المهنية تتغير بتغير الزمان والمكان.
		5. التفكير في طرق الحفاظ على المعتقدات المهنية الإيجابية التي من شأنها تيسير عملية النمو والإرشاد المهني طوال العمر.

المجال أ: الوعي الذاتي معيار الكفاءة الثالث التفاعل مع الآخرين بطريقة إيجابية وتتسم بالاحترام.

معيار الكفاءة الثالث: المرحلة الثالثة		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم، استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة والفهم والمهارات اللازمة:-
		1. تحديد مدى أهمية تنمية العلاقة داخل عالم العمل.
		2. التفاعل بصورة بناءة مع الآخرين في عالم العمل لتوليد المنفعة المتبادلة، وطلب التغذية المرتدة بشأن الأداء.
		3. تقييم التغذية المرتدة من الآخرين والتعاطي معها بصورة بناءة.
		4. تقدير مدى أهمية المشاركة الإيجابية مع الأفراد وأطراف المجتمع داخل وخارج عالم العمل.
		5. تطوير العلاقات الإيجابية مع الأفراد وأطراف المجتمع على جميع المستويات داخل وخارج مكان العمل على حدٍ سواء.
		6. تسليط الضوء على أنماط السلوك والسمات التي تعزز و/أو تعوق النتائج الإيجابية.

المجال ب: استكشاف الفرص

معيار الكفاءة الرابع

استخدام المعلومات المهنية لفهم الكيفية التي يدار بها سوق العمل.

معيار الكفاءة الرابع: المرحلة الثالثة		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. فهم طبيعة العلاقات بين قطاعات الصناعة المختلفة ومتطلبات ظروف ومعرفة / مهارات العمل لكل منها.
		2. تحديد المهن والمهارات المطلوبة و/أو التي عليها طلب متزايد و/أو التي تقلص الطلب عليها.
		3. فهم العلاقات المعقدة بين المهارات والمهن والصناعات وبين أن بعض المهارات والمهن يمكن التوظيف بها عبر مجموعة مختلفة من الصناعات.
		4. تحديد مجموعة مهارات الصناعة المحددة المطلوبة و/أو الناشئة.
		5. تحديد مجموعة مهارات الصناعة المطلوبة و/أو الناشئة.

المجال ب: استكشاف الفرص
معيار الكفاءة الخامس:
فهم العلاقة بين مسارات التعلم وفرص العمل.

معيار الكفاءة الخامس: المرحلة الثالثة		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة والفهم والمهارات اللازمة لـ:
		1. اتخاذ إجراء بشأن خطط التعلم والعمل من خلال المشاركة الفعالة مع أرباب العمل والصناعة ومقدمي التعليم والتدريب بهدف مواصلة تحسين واقعية الخطط والتطلعات المهنية.
		2. استكشاف الشواغر المتاحة وفرص الخبرة في العمل في مجموعة من الصناعات المتعلقة بمجال الخبرة الدراسية.
		3. تحسين استراتيجيات البحث عن المهن والتقدم لها.
		4. تطوير شبكة من الاتصالات المهنية والرفقاء.
		5. المشاركة في التعلم الداعم للأهداف المهنية مدى الحياة.

المجال ب: استكشاف الفرص

معيار الكفاءة السادس

السعي نحو تجربة مجموعة متنوعة من مواقف العمل للمساعدة في إثراء التفضيلات المهنية.

معيار الكفاءة السادس: المرحلة الثالثة		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم، استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. المشاركة بفعالية في فرص خبرات العمل التي تقدم كجزء من التعليم والتدريب أو الدراسة الإضافية.
		2. بلورة معايير الكفاءة المكتسبة من خبرات العمل، وربطها بمتطلبات المهارات اللازمة للمهن والصناعات.
		3. وضع أهداف واقعية تقوم على مجموعة من التجارب في مكان العمل.
		4. استكشاف المزيد من الفرص التعليمية والتدريبية بالاعتماد على مجموعة من التجارب في مكان العمل.

المجال ج: اتخاذ القرارات معيار الكفاءة السابع اتخاذ قرارات صائبة تلبي أهداف التعلم والعمل والحياة.

معيار الكفاءة السابع: المرحلة الثالثة		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم، استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. تحديد الفرص المتاحة لمزيد من التعلم والنمو المهني وفقاً للأهداف المهنية من أجل إثراء عملية صنع القرار.
		2. المشاركة في التعلم المستمر مدى الحياة للمساعدة اتخاذ المزيد من القرارات.
		3. المشاركة في أنشطة الشبكات الداعمة للأهداف المهنية واتخاذ القرارات السليمة .
		4. إطلاق مبادرة لدعم تقدم التحولات الاستراتيجية خلال الحياة المهنية للفرد.
		5. المشاركة في القيادة والتوجيه الداعمين للأهداف المهنية للفرد وللآخرين بهدف تحسين مهارات صنع القرار.

المجال د: بناء الحياة المهنية

معيار الكفاءة الثامن

التعامل مع مجموعة متنوعة من الناس على تطوير الشبكات التي تعزز حياتك المهنية فضلاً عن الحياة المهنية للآخرين.

معيار الكفاءة الثامن: المرحلة الثالثة		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم، استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة والفهم والمهارات اللازمة لـ:
		1. تحديد الصفات التي يتحلّى بها الموجهين والمدرّبين والمدرّسين والتي تساعدهم في الإرشاد المهني.
		2. البحث عن الموجهين والمدرّبين بهدف إضافتهم إلى شبكات الحلفاء والمساعدين المهنيين.
		3. تحديد مكان وقيمة المعاملة المتبادلة في أنشطة الشبكات.
		4. البحث عن طرق للمساهمة في الإرشاد المهني للآخرين، بما في ذلك الأفراد من خلفيات متنوعة.
		5. معرفة كيفية استخدام التكنولوجيا لدعم تنمية وصيانة شبكات التعلم والعمل.
		6. إثبات الاستخدام الفعال والمناسب للتكنولوجيا في دعم تطوير وصيانة شبكات التعلم والعمل.

المجال د: بناء الحياة المهنية
معيار الكفاءة التاسع
التخطيط لبناء الحياة المهنية وتوجيه العملية.

معيار الكفاءة التاسع: المرحلة الثالثة		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة والفهم والمهارات اللازمة :-
		1. فهم مدى أهمية المخاطرة والتوجهات الإيجابية نحو الذات والعمل (الطواعية والمرونة والانفتاح) في عملية بناء الحياة المهنية.
		2. رصد اتجاهات التوظيف المعروفة أو المتغيرة، والاحتياجات المجتمعية والظروف الاقتصادية المتغيرة والتعاطي معها من أجل إضفاء الواقعية على الأهداف المهنية.
		3. فهم ومتابعة إجراءات تقديم الطلبات، مع إدراك الحاجة إلى السير الذاتية التخيلية والمهادفة، وخطابات التقدم للمهن وإنشائها لمجموعة من السيناريوهات المختلفة.
		4. التقديم البارع للنفس في المقابلات الشخصية وإظهار مهارات تسويق الذات بمستوى مناسب.
		5. تقييم أداء عمليات البحث عن المهن السابقة والعمل على تضخيم نقاط القوة والتغلب على أي نقاط ضعف في أنشطة البحث عن العمل.
		6. دراسة العوامل التي تسهم في تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأخرى.
		7. المشاركة في استراتيجيات عملية بناء الحياة المهنية لتحقيق التوازن بين الحياة والعمل والمراقبة المستمرة لمدى تحقيق ذلك.
		8. معرفة كيفية الوصول إلى الدعم المالي لمواصلة التنمية في التعليم أو التدريب أو الأعمال.

المجال د: بناء الحياة المهنية

معيار الكفاءة العاشر

تطوير المهارات القابلة للنقل والتي من شأنها خلق فرص العمل والحفاظ على استدامتها.

معيار الكفاءة العاشر: المرحلة الثالثة		
إثبات الكفاءة (نعم / لا)	إذا كانت الإجابة بنعم, استشهد بدليل للدعم	يجب أن يكتسب المتعلم في المرحلة الثالثة المعرفة والفهم والمهارات اللازمة:-
		1. إثبات المهارات والسمات القابلة للنقل الضرورية لخلق فرص العمل واستدامتها في المملكة العربية السعودية. ⁷
		2. تقييم واتخاذ الخطوات اللازمة لتحسين المتواصل لمهارات الصلاحية للعمل والسمات التي يقدرها أرباب العمل.

حددها المقاييس السعودية للمهارات (بعد التشاور مع أرباب العمل) بأنها المعلومات (من حيث الجمع والمعالجة),⁷ والعمل الجماعي, وحل المشكلات, ومهارات التخطيط والتنظيم, الإدارة الذاتية والمسئولية الشخصية, والاتصال (مهارات العلاقات بين الأشخاص), وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات, والثقافة والدين, والمعرفة, والمهارات الابتكارية والريادية, ومهارات التعلم المتسمر مدى الحياة.

قاموس المصطلحات

المصطلح	التعريف
إطار الإرشاد المهني:	إطار الإرشاد المهني هو إطار عام لسياسة 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 الإرشاد المهني المرشدون المهنيون 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.
التثقيف والإرشاد المهني	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. 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 للقدرة على الإدارة الذاتية للحياة المهنية للفرد بفاعلية وثقة من أجل تحقيق الأهداف.
الخدمة المهنية	الخدمة المهنية هي أي نشاط قائم على أساس أحادي 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 التعليم 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.
المرشدون المهنيون	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 محترفون مزدوجون لديهم أيضا معرفة واسعة في المجالات المتصلة 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. يمكن المرشدون الأفراد والجماعات من مختلف الفئات العمرية والمراحل من تنمية الثقة والقدرة على الإبحار والتفاوض في أسواق العمل والتعليم بالإضافة إلى تنمية المهارات الفعالة لإدارة الحياة المهنية.
مجتمع المرشدون المهنيون	مجموعة من الأفراد الذين يتشاركون مصالح وأهداف مشتركة (على سبيل المثال، الذين ينتمون إلى نفس المهنة أو المجالات المتصلة)، والذين يلتزمون بمشاركة الأفكار والمعرفة. تسهل مجتمعات المرشدون المهنيون عملية نقل المعرفة من خلال قنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية، وتوفر الدعم لتنمية المواهب الجديدة داخل المجتمع.
معيار الكفاءة	المعرفة والمهارات والسمات التي يجب على الفرد التحلي بها من أجل أن العمل بشكل فعال ضمن نطاق معين من الأنشطة أو الممارسة. معايير كفاءة التثقيف والإرشاد المهني هي 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.
السرية	في سياق تقديم الخدمة، تشير السرية إلى الاعتبار الواجب إبلاغه 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.

المصطلح	التعريف
تخزين البيانات	عملية تسجيل وحفظ البيانات، سواء كانت في نسخ مطبوعة أو في شكل رقمي، وبطريقة تسمح بالوصول إلى البيانات والاستفادة منها في الاحتياجات المستقبلية.
الصلاحية للعمل	مزيج المهارات والخبرات والسمات التي تمكن الأفراد من الحصول على عمل والتقدم داخل المنظمة (وسوق العمل) لتحقيق إمكانياتهم والمساهمة في تنمية الآخرين. ويمكن نقل هذه المهارات العامة عبر المنظمات وأدوار العمل.
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 القيم 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 إعلانه 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 المرشدون المهنيون المرخصين والخدمات المهنية المرخصة أمثالهم 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 على مر الزمن لمتابعة التقدم و/أو التغييرات و/أو الإنجازات. عادة ما تنطوي عملية المراقبة على التجميع الصريح 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 كاف.
الإرشاد المهني	فرص التعلم التي يتم متابعتها إما كجزء من موقف العمالة المهنية، 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 معًا مجتمع إرشاد مهني باعتبارهم أفراد لديهم مجموعة من مستويات التدريب و/أو الإطلاع 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 للإرشاد المهني أو الاستخدام.
المعايير	مستوى أو مقياس أو مبدأ أو مرجع، يدل إثباته أن الشيء أو الشخص قد بلغ مستوى معين من الجودة أو الإنجاز.

المراجع

- رابطة الخدمات الاستشارية المهنية للخريجين (2005). بيان معيار تعليم المهن. مجموعة عمل تعليم المهن.
- باندورا، أ (1995) "ممارسة الكفاءة الشخصية والجمعية في تغيير المجتمعات"، في باندورا، أ (نسخة منقحة)، الكفاءة الذاتية في مجتمعات متغيرة، مطبعة جامعة كامبريدج، كامبريدج، ص 1-45.
- داكر بول، إل وسيول، بي (2007). المدخل إلى الصلاحية للعمل: وضع نموذج عملي لصلاحية الخريجين للعمل. *التعليم + التدريب* 49 (4)، 277 – 289.
- لونجريدج، د.، هول، تي. وستانتون، تي (2013). [مبنى الصلاحية للعمل عبر الإنترنت دليل الأقسام الأكاديمية](#). ديربي: المركز الدولي للدراسات التوجيهية، جامعة ديربي.
- المجلس الوزاري للتعليم، تنمية الطفولة المبكرة وشؤون الشباب المخطط الأسترالي للإرشاد المهني. الكومنولث الأسترالي، كانبيرا.

شكر وتقدير

وضعت مايلز مورغان أستراليا دليل مستخدم إطار الإرشاد المهني من تأليف كل من د. جيد نوبس، د. صوفي سندرلاند، كرستين هاينز مع الإشراف الرقابي لباربرا ماكنيش.

وقد تم تطوير الوثيقتين المترافقتين -إطار الإرشاد المهني ودليل المستخدم المكمل لها- من خلال عقد مشاورات مكثفة مع مجموعة من أصحاب المصلحة الرئيسيين ومجموعة بوسطن الاستشارية، ضمن برنامج تطوير وزارة العمل وصندوق تنمية الموارد البشرية. كما ساهمت بالمعلومات كل من السيدة سارينا هوبكنز والسيدة ليني بزانشون من المؤسسة الكندية للإرشاد المهني.

هذا وقد قامت المنظمات التالية بتجربة النموذج الأولي للإطار العام ودليل المستخدم لعدة أشهر عامي 2014 و2015:

- أفانتا (مقدم خدمات توظيف).
- إتري (مطور موارد عبر الانترنت ومزود خدمة).
- إنجاز (منظمة خدمات تنمية وتوجيه الشباب).
- موجهو المملكة العربية السعودية (منظمة خدمات تنمية وتوجيه الشباب).
- النهضة (منظمة خدمات تنمية وتوجيه الشباب).
- وارف (منظمة خدمات تنمية وتوجيه الشباب).
- جلوورك (مطور موارد عبر الانترنت ومزود خدمة).
- إنجيوس (مقدم خدمات توظيف).
- لومتك (مطور موارد عبر الانترنت ومزود خدمة).
- إثراء (منظمة خدمات تنمية وتوجيه الشباب).
- روابي (منظمة خدمات تنمية وتوجيه الشباب).

وقد كان استخدامهم للنموذج الأولي للإطار العام ودليل المستخدم والتغذية المرتدة المترتبة على ذلك من المساهمات التي لا تقدر بثمن، ونحن إذ نقدر لهم أهمية هذه المساهمة أيما تقدير.

كما تقدر مايلز مورجان بأهمية مساهمة اللجان التنفيذية والاستشارية للمعايير الوطنية بما في ذلك ممثلي كل من:

- وزارة العمل.
- المقاييس السعودية للمهارات.
- وزارة التعليم العالي.
- شركة تطوير.
- لجنة تقييم التعليم العام.
- شركة إنجيوس السعودية.
- شركة أفانتا إيه إي تي جي.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- كليات التميز.
- جامعة الفيصل.
- جامعة الأمير سلطان.

إطار الإرشاد المهني: دليل المستخدم

- مؤسسة النهضة.
- مجموعة بن لادن.
- المعهد الوطني للتكنولوجيا.
- المدارس الدولية.