



مدونة المناهج السعودية

<https://eduschool40.blog>

الموقع التعليمي لجميع المراحل الدراسية

في المملكة العربية السعودية

المعايير المهنية للمرشدين المهنيين بالمملكة العربية السعودية



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.

المحتوى

1	المعايير المهنية بإيجاز	2
1-1	إطار كفاءات المرشدين المهنيين	3
2	مقدمة	
1-2	نظام ضمان جودة القطاع المهني	5
2-2	من هم المرشدون المهنيون؟	7
2-3	الهدف من استخدام المعايير المهنية	10
3	عضوية الإرشاد المهني	13
1-3	مسارات الإرشاد المهني	13
2-3	مستويات العضوية الأربعة	15
3-3	متطلبات الإرشاد المهني المستمر	18
4-3	منح التراخيص للمرشدين	19
4	استحداث المجتمع الإرشادي	22
5	إطار الكفاءة للمرشدين المهنيين	24
1-5	مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) للمهنة	25
2-5	مجالات الكفاءة الأساسية	38
3-5	مجالات الكفاءة التخصصية	47
4-5	مجالات الكفاءة التخصصية 1: التثقيف المهني	48
5-5	مجالات الكفاءة التخصصية 2: التثقيب عن العمل والتوظيف	51
6-5	مجالات الكفاءة التخصصية 3: التقييم	54
7-5	مجالات الكفاءة التخصصية 4: التوجيه المهني	57
8-5	مجالات الكفاءة التخصصية 5: إدارة البرامج والخدمات	59
9-5	مجالات الكفاءة التخصصية 6: الموارد	62
10-5	مجالات الكفاءة التخصصية 7: بناء القدرات المجتمعية	64
11-5	مجالات الكفاءة التخصصية 8: الموارد البشرية	67
6	معجم المصطلحات	71
7	شكر وتقدير	74
1-7	الموارد والاستشارات السعودية	74
2-7	الموارد والاستشارات الدولية	75
3-7	المؤلفات ذات الصلة	75
ملحق	77	
77	مسارات المهنة: أمثلة	77

1 المعايير المهنية بإيجاز

ينتشر نشاط المرشدين المهنيين عبر مختلف قطاعات التعليم والخدمات الاجتماعية وتنمية القوى العاملة/ سوق العمل بهدف تقديم الدعم اللازم للتتقيف والإرشاد المهني لمواطني المملكة العربية السعودية. كما يُقدم المرشدين المهنيين يد العون للأفراد والمجموعات في وضع إطار خاص لعالم الأعمال وتعزيز مهارات الإدارة الذاتية المهنية، إضافة لتقديم معايير كفاءة ثابتة لضمان حصول المواطنين على خدمات مناسبة، علماً بأن المعايير المهنية هي من تُحدد تلك المعايير.

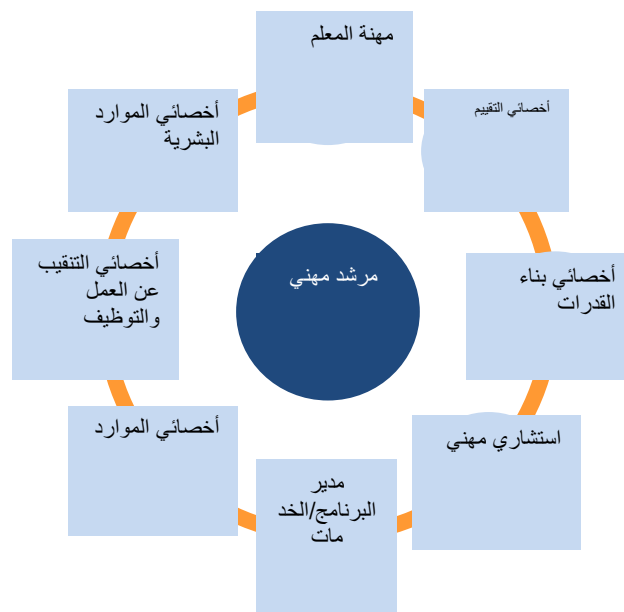
الغرض من وضع المعايير المهنية للمرشدين المهنيين: -

- تحديد الكفاءات الأساسية والتخصصية للمرشدين المهنيين.
- تزويد المرشدين المهنيين بالمعايير اللازمة لتوجيه عملية التقييم والإرشاد الذاتي.
- تقديم تفاصيل عن عضوية الإرشاد المهني.
- الحصول على ضمان الجودة في منظومة التتقيف والإرشاد المهني.
- توحيد منظومة التتقيف والإرشاد المهني عبر القطاعات.

عضوية الإرشاد المهني:

- يتم تسجيل الطلاب الأعضاء في برنامج تدريبي معتمد.
- يحصل الأعضاء المؤقتين على مستوى الإرشاد المطلوب واكتساب الخبرة المرجوة والترخيص لهم بتقديم الخدمات المهنية.
- يحصل الأعضاء كاملي العضوية على مستوى الإرشاد المطلوب واكتساب خبرة لخمس سنوات في هذا المجال بما يجعلهم مرشدين معتمدين.
- يحمل المشرفون على البرنامج عضوية مهنية كاملة نظير خبرة لا تقل عن خمس سنوات، فضلاً عن خبراتهم في مجال الإشراف والتدريب.

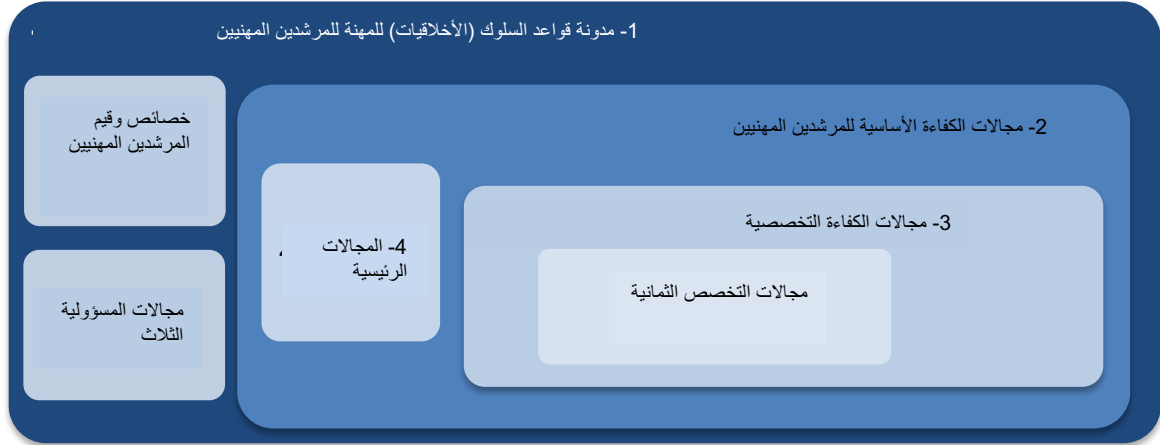
عادة ما يضلح المرشدون المهنيون بمرشدة واحدٍ أو أكثر من الأدوار التالية:



1-1 إطار كفاءات المرشدين المهنيين

يتعين على جميع المرشدين المهنيين استكمال الدورات التدريبية التي تستند على إطار تحقيق الكفاءة، حيث يُحدد إطار الكفاءة كلا من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها مرشد المهن في تقديمه للخدمات المنوطة به.

يتألف إطار الكفاءة من ثلاثة مجالات اختصاصية:-



يلتزم جميع المرشدين المهنيين بتنفيذ متطلبات مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) للمهنة وإظهار الكفاءة عبر مجالات الكفاءة الرئيسية الأربعة، هذا بالإضافة إلى تحديد مجالات الإختصاص في الكفاءة المناسبة لأدوارهم أو تطلعاتهم أو وفق الحاجة التنظيمية، مع الحصول على التدريب في مجال واحد أو أكثر من مجالات الكفاءة التخصصية بُغية تحقيق الكفاءة.

مجالس الكفاءة التخصصية الثمانية	المجالات الأساسية الاربعة	مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) للمهنة	
التثقيف المهني	قواعد السلوك المهني	الخصائص والقيم	1
التثقيب عن العمل والتوظيف	الإحاطة بالإرشاد المهني	المسؤوليات تجاه الطلاب/العملاء	2
التقييم	تطوير العلاقة	المسؤوليات تجاه غيرهم من المرشدين	3
التوجيه المهني	المعلومات والموارد	المسؤوليات المهنية	4
		إدارة البرامج والخدمات	5
		تنمية الموارد	6
		بناء القدرات المجتمعية	7
		الموارد البشرية	8

يحق للمرشدين المهنيين بعد اكتسابهم للخبرات والمؤهلات المناسبة التقدم بطلب للحصول على العضوية المهنية المؤقتة، كما يحق لذوي المؤهلات والخبرات ذات الصلة طلب الحصول على العضوية المهنية الكاملة.

2 مقدمة

تقدم المعايير المهنية للمرشدين المهنيين (المعايير المهنية) الدعم اللازم لتحسين حالة ووضع المرشدين المهنيين والبرامج التدريبية داخل المملكة العربية السعودية؛ عما بأن تلك المعايير المهنية قد تم إعدادها بما يتناسب مع سياق العمل داخل المملكة وبالاعتماد على جهود المنظمات الدولية التي قامت بإعداد معايير مماثلة وبما يلبي متطلبات المساهمين السعوديين، الأمر الذي يتيح للمرشدين المهنيين السعوديين العمل في مجموعة واحدة متنوعة المهام عبر قطاعات التعليم والتوظيف وتنمية القوى العاملة.

تعتبر تلك المعايير المهنية خطأ إرشادياً يسير عليه المرشدين المهنيين في تقديم خدمات على مستوى ثابت من الجودة في جميع أنحاء المملكة وذلك من خلال الإقرار بمبدأ الكفاءة والسعي لتطبيقه. هذا ويمكن من خلال دعم الممارسات الدولية الحالية أن تصبح المعايير المهنية بمثابة حلقة وصل بين صناعة الإرشاد المهني السعودي والمرشدين المهنيين من جميع أنحاء العالم.

تتضمن المعايير المهنية بعض المعلومات بشأن شروط العضوية المهنية ومنح التراخيص والكفاءات الأساسية والتخصصية التي يتعين على أعضاء المهنة أن يبرهنوا على امتلاكها على النحو التالي:-



تضم شروط العضوية المهنية الحصول على الخبرات والمؤهلات المناسبة أو التعليم المسبق اللازم للحصول على ترخيص الإرشاد المهني وتوافر الأدلة الإرشادية للتطوير المهني المستمر للحفاظ على العضوية المهنية، في حين تضم الكفاءات الأساسية المطلوب توافرها في المرشدين المهنيين من مختلف القطاعات المهارات والمعارف والسمات الأساسية، وأخيراً تحديد مجالات الكفاءة التخصصية. علماً بأن مجالات الكفاءة المحددة تخص مجالات الإرشاد عبر مختلف القطاعات مثل التعليم أو الخدمات الاجتماعية أو الموارد البشرية التي يعمل فيها العديد من المرشدين المهنيين.

كما يُستفاد بالمعايير المهنية في المساعدة على تحقيق الهدف المنشود للمملكة العربية السعودية وهو الانتقال إلى تأميم القوى العاملة واقتصاد المعرفة. فمن خلال قيام المرشدين المهنيين بتقديم النصيحة والتوجيه والدعم، يستطيع المواطنون تكوين قيمهم الخاصة وفهم سوق العمل ومهارات الإدارة الذاتية المهنية ورأب الصدع في سوق العمل الحالية التي تشهد إقبالا كبيرا من مواطني المملكة العربية السعودية نحو العمل في القطاع العام رغم ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب والتي وصلت إلى 29.4% ممن تتراوح أعمارهم بين 15-24 سنة (تقرير منظمة العمل الدولية لعام 2013). هذا ويرجع ارتفاع مستوى البطالة بين الشباب داخل المملكة إلى اختلال التوازن في المهارات، حيث أن هناك زيادة مفرطة في البطالة بين الشباب الحاصلين على درجة البكالوريوس، في حين أن 5% فقط من السكان ممن هم في سن العمل يحوزون مؤهلات تقنية أو فنية (تقرير منظمة العمل الدولية لعام 2013).

وفي الوقت الذي تشهده الساحة الحالية من انتشار جهود غير منظمة لإشراك الطلاب والشباب وغيرهم من الباحثين عن العمل في إدراك المعنى المهني من خلال التركيز على تحقيق التعليم الهادف والعمل المناسب،

لا توجد هيئة تأهيل مهني داخل المملكة العربية السعودية مكلفة بتقديم تلك الخدمات. إلا أن المعلمين والأخصائيين النفسيين وأعضاء هيئة التدريس وفريق الدعم الطلابي وشؤون الخريجين وموظفي الموارد البشرية والمديرين بمقدورهم أن يقدموا للأفراد والمجموعات مستويات مختلفة من الدعم والتوجيه والاستشارة، وهي الجهود التي لاقت تطويراً مستمراً وتوحيداً داخل إطار المعايير المهنية، بحيث يمكن تقديم مستوى ثابت الجودة من الدعم والتوجيه في جميع أنحاء المؤسسة. الأمر الذي يرفع من مستوى المرشدين المهنيين وإتاحة الوصول إلى نوعية الاستشارة المطلوبة والحصول على الدعم في جميع مراحل التثقيف والإرشاد المهني عبر مراحل العمر.

يعتمد صندوق تنمية الموارد البشرية (HRDF) على المعايير المهنية كما يتولى مسؤولية إذكاء الوعي العام حول المعايير المهنية والإشراف على تنفيذها حتى يكون هناك استعداد كاف بين كبرى الهيئات المعنية بقطاعات التعليم والخدمات الاجتماعية وتنمية القوى العاملة لتنظيم أنشطتهم المهنية. ومن ثم تتولى الهيئة الإدارية مسؤولية رفع مستوى الوعي بقيمة الأدوار التي يلعبها المرشدون المهنيون، وإتاحة فرص الحصول على التدريب المناسب للراغبين في الإرشاد ورصد ومراقبة تنفيذ المعايير المهنية. كما أنها توفر الآليات التي تتيح للمرشدين المهنيين التقدم بطلب للحصول على العضوية المهنية والحفاظ عليها أو استخراج ترخيص الإرشاد المهني.

2-1 نظام ضمان جودة القطاع المهني

يستند النظام الأيكولوجي والتثقيف المهني داخل المملكة العربية السعودية على ضرورة الاعتراف الدولي بأهمية التثقيف والإرشاد المهني في تمكين المواطنين من عيش حياة منتجة ومُرضية بما يساهم في بناء ونمو وازدهار المجتمع والاقتصاد الإنتاجي والإبداعي.

هذا وتحدد قيمة التثقيف والإرشاد المهني من خلال توفير خدمات عالية الجودة يقدمها المهنيون من ذوي الخبرات والمؤهلات المناسبة اعتماداً على استخدام موارد موثوقة وذات مصداقية. كما أن إدخال السياسات والمعايير الوطنية والعمل بها داخل المملكة العربية السعودية يُساعد في تقديم خدمات مناسبة وعالية الجودة للمواطنين في جميع أنحاء المملكة. إضافة إلى أن الأخذ بالسياسات والمعايير الوطنية داخل المملكة العربية السعودية من الأمور التي تأخذ بأيدي المملكة للعمل وفق أنظمة التثقيف والإرشاد المهني الأكثر تقدماً في العالم.

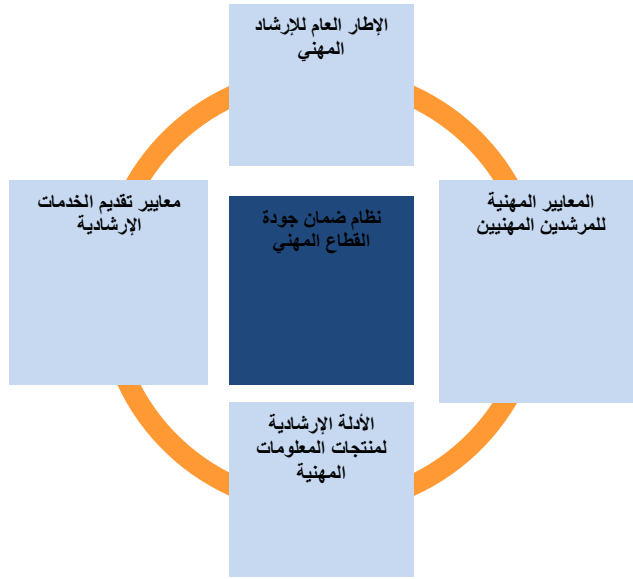
يستند نظام ضمان جودة القطاع المهني داخل المملكة العربية السعودية على مشاورات واسعة مع الجهات المعنية المحلية والوطنية والدولية وخبراء في مجال التثقيف والإرشاد المهني، علماً بأن السياسة الوطنية وإطار الإرشاد المهني (CDF) هو حجر الزاوية في نظام ضمان الجودة. هذا ويُحدد إطار الإرشاد المهني كلا من المعارف والمهارات والمواقف التي يحتاجها المواطنون في إدارة حياتهم المهنية بشكل مستقل بدءاً من مرحلة الطفولة وحتى نهاية مشوارهم.

فيما يلي ملخص حول أطر نظام الجودة.

معايير المجالات المهنية في المملكة العربية السعودية		
تعتبر إدارة الإرشاد المهني بمثابة الإستراتيجية الجامعة للسياسات التي تقدم جميع الخدمات التعليمية المهنية؛ حيث تُحدد تلك السياسة الوطنية مجالات الكفاءة العشرة التي يحتاجها الأفراد في إدارة نظم التعليم والعمل من المهدي من خلال مهنتهم. كما أنها تضم دليلاً للمستخدمين مزوداً بأنشطة وأدواتٍ يمكن تنفيذها.	إطار الإرشاد المهني	السياسة
تُحدد المعايير المهنية كلا من المؤهلات والخصائص والقيم والكفاءات التي يحتاجها المرشدون المهنيون في تقديم الخدمات. كما تُحدد المعايير المهنية الكفاءات الأساسية التي تشمل مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) للمهنة وكذلك مجالات الكفاءة التخصصية للقيام بأدوار مهمة محددة.	المعايير المهنية للمرشدين المهنيين	المعايير
تُحدد معايير تقديم الخدمات المهنية معايير الامتثال لجميع الخدمات المهنية ذات الصلة، حيث أن المعايير التي يلتزم بها مقدمي الخدمات ترتبط بالخدمات المقدمة في القطاعين العام والخاص.	معايير تقديم الخدمات المهنية	
يُعتمد على الأدلة الإرشادية الخاصة بمنتجات المعلومات المهنية في تحديد المعلومات المشمولة ضمن الموارد المتعلقة بالحياة المهنية المراد تطويرها وتصميمها. تشمل تلك المعلومات كلا من المنتجات المطبوعة/الرقمية على حد سواء استناداً على معلومات التدريب/التعليم وسوق العمل الرسمية/غير الرسمية.	الأدلة الإرشادية لمنتجات المعلومات المهنية	الأدلة الإرشادية

تُقدم المعايير المهنية يد العون لإطار الإرشاد المهني من خلال تحديد المؤهلات والمعارف والمهارات التي يتعين على المرشدين المهنيين التمتع بها لتقديم الخدمات المنوطة بهم داخل المملكة العربية السعودية. وبالمثل، فإن معايير تقديم الخدمات المهنية داخل المملكة العربية السعودية تُحدد هي الأخرى المعايير التي تنطبق على جميع الخدمات المهنية المقدمة داخل المملكة. وأخيراً، نجد أن منتجات المعلومات المهنية التي يستخدمها المرشدون المهنيون في تقديم الخدمات لا بد وأن تكون ذات جودة ثابتة. هذا وتكفل الأدلة الإرشادية المتعلقة بمنتجات المعلومات المهنية إيجاد مصادر موثوقة وذات مصداقية للمرشدين المهنيين ومقدمي الخدمات مع ضرورة مشاركتها مع الطلاب والعلماء.

يُشير الرسم البياني أدناه إلى أن ضمان الجودة يعتمد على إطار السياسة الوطنية والمعايير والأدلة الإرشادية التي يجري استخدامها معاً لتدعيم تلك الصناعة في طور نشأتها.



تعتبر السياسات والمعايير والأدلة الإرشادية الوطنية بمثابة وثائق حية، مما يعني ضرورة خضوعها للتحديث والمراجعة والتنقيح بشكل مستمر. ونظرًا لنداسة تلك الصناعة داخل المملكة العربية السعودية، فمن الأهمية بمكان ألا تألوا الجهات المعنية داخل المجتمع جهودًا في نشر الوعي بشأن الحفاظ على أطر نظام ضمان الجودة والمساهمة في انتظام العمل به عن طريق تقديم التعليقات حسب الاقتضاء، الأمر الذي يُمكن نظام ضمان الجودة من تثبيت أقدامه مع مضي الوقت.

2-2 من هم المرشدون المهنيون؟

ترتكز مهمة المرشدين المهنيين في الأخذ بيد الأفراد والمجموعات لتطوير المهارات والمعارف والاتجاهات التي يحتاجونها في إدارة وتطوير حياتهم المهنية من المهد إلى اللحد.

يُقدم المرشدون المهنيون يد العون للأفراد والمجموعات للقيام بأي من الإجراءات التالية أو جميعها:

- إنكاء الوعي بمواطن قوة الشخصية وخلق الطموح.
- اتخاذ القرارات بشأن التعليم والعمل.
- التعلم من خلال التحقيق والتجربة وخيارات العمل المتاحة.
- الاستفادة من المعلومات المهنية.
- فهم سوق العمل والتبحر فيه.
- تخطيط وبناء مستقبلهم المهني.

ينقلد العديد من المرشدين المهنيين المناصب في مختلف القطاعات، وهو ما يعني إمكانية تواجدهم في دور مدرس المدرسة أو مستشار التوجيه الطلابي أو الأخصائي الاجتماعي أو مسؤول تنسيق المهن/العمل أو مسؤول الموارد البشرية أو مستشار الإرشاد. وقد يشاركون أيضا في وضع المناهج الدراسية أو تنمية الموارد الرامية لمساعدة الأفراد في فهم وتقييم سوق العمل. وأيا كان دورهم أو القطاع الذي يعملون به، فإن جُل اهتمام المرشدين المهنيين ينصب على دعم الأفراد والشخصيات المؤثرة في عملية الإرشاد المهني في جميع مراحل الحياة بدءاً من سنوات التعليم الأولى وحتى مرحلة التقاعد وما يليها.

عادة ما يضطلع المرشدون المهنيون ببعض الأدوار داخل قطاعات التعليم والخدمات الاجتماعية والتنمية العمالية / القوى العاملة، والتي قد تشمل العمل في بعض الأدوار داخل القطاع العام مثل المدارس ومراكز التدريب المهني والتقني والجامعات ومكاتب العمل والتوظيف، أو داخل القطاع الخاص مثل الموارد البشرية والتدريب وتقديم الاستشارة، علماً بأن الكثير من المرشدين المهنيين يعملون لدى منظمات غير هادفة للربح لديها أنشطة في التنمية المجتمعية والخدمات الشبابية.

هذا ويرجع السبب في عمل المرشدين المهنيين داخل مجموعة واسعة من القطاعات إلى أن عملية بناء القدرات المهنية تبدأ من مراحل التعليم منذ نعومة الأظافر في مرحلة رياض الأطفال والتعليم الابتدائي ثم تبدأ في التطور مروراً بمرحلة لتعليم الإعدادي وحتى التعليم الثانوي وصولاً لمرحلة الشباب والدخول ضمن القوى العاملة المأجورة أو غير المأجورة. هذا بالإضافة إلى بعض الأدوار المحتملة الأخرى التي يُشارك فيها المرشدين المهنيين والمقدم عليها أمثلة أدناه:-



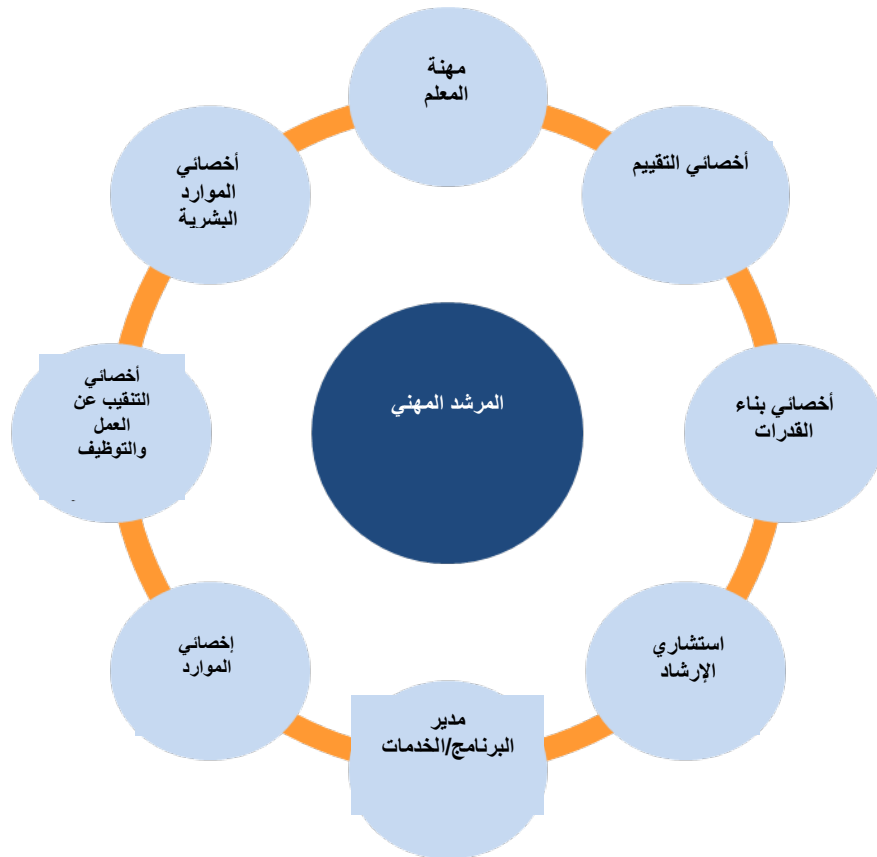
شهدت صناعة التوظيف تطوراً ونمواً ملحوظاً داخل المملكة العربية السعودية خاصة في ظل معاونة العديد من المدارس ومعلمي الأنشطة ممن يقدمون يد العون للطلاب في تطوير حياتهم المهنية بطرق غير رسمية. هذا بالإضافة إلى قيام طاقم العمل المعني بتنسيق المهن بتقديم المعلومات والخدمات الاستشارية للأفراد. كل هذا بجانب قيام كثير من الآباء وأولياء الأمور والأسر والأفراد المؤثرين بمساعدة الأفراد في عملية اتخاذ القرار. هذا ويُقصد بإنشاء مُجمَع المرشدين المهنيين إمكانية تقديم الإرشاد المهني الرسمي للأفراد والشخصيات المؤثرة وفق مستوى ثابت للجودة في قطاعات التعليم والتوظيف وتنمية القوى العاملة والخدمات الاجتماعية.

عادة ما يتعهد المرشدون المهنيون بالاضطلاع بأدوار متعددة اعتمادًا على مجموعة من الكفاءات التخصصية لتحقيق النتائج المرجوة مع الطلاب والعملاء. هذا ويشير مصطلح المرشدون المهنيون إلى أصحاب الخبرة المهنية المدربة على أعلى مستوى رغم أن العديد منهم يضطلع بدور حقيقي في عملية التوظيف والموارد البشرية أو التعليم أو تقديم المشورة على سبيل المثال.

هذا وعادة ما يحاول المرشدون المهنيون اكتساب المعرفة التخصصية في المجالات المرتبطة بمهام عملهم. فعلى سبيل المثال، قد يحاول المعلم الحصول على درجة اختصاص معينة في مجال التثقيف المهني، وقد يحاول الطبيب الحصول على درجة اختصاصية معينة في مجال الاستشارة أو قد يحاول مدير الخدمات المسوول عن مكتب التنسيب المهني الحصول على درجة اختصاص معينة في إدارة الخدمات المهنية.

يعمد الكثير من المرشدون المهنيون المعنيين بالإرشاد والتثقيف المهني إلى التعرف على عدة مجالات متخصصة. فمستشاري التوظيف على سبيل المثال عادة ما يقومون بإجراء التقييمات. وبالمثل، نجد أن المرشدين المهنيين في قطاع الموارد البشرية قد يحتاجون إلى الحصول على درجة اختصاصية معينة في مجال الاستشارة المهنية لإجراء مقابلات التوظيف الخارجي.

يُظهر الرسم البياني أدناه مجموعة من مجالات الكفاءة التخصصية التي من المرجح أن يحتاجها المرشدون المهنيون، علماً بأن بعضاً منهم قد يهتم بمجالات اختصاص متعددة، إلا أن البعض الآخر قد لا يهتم إلا بمجال اختصاص واحد فقط في دوره المهني.



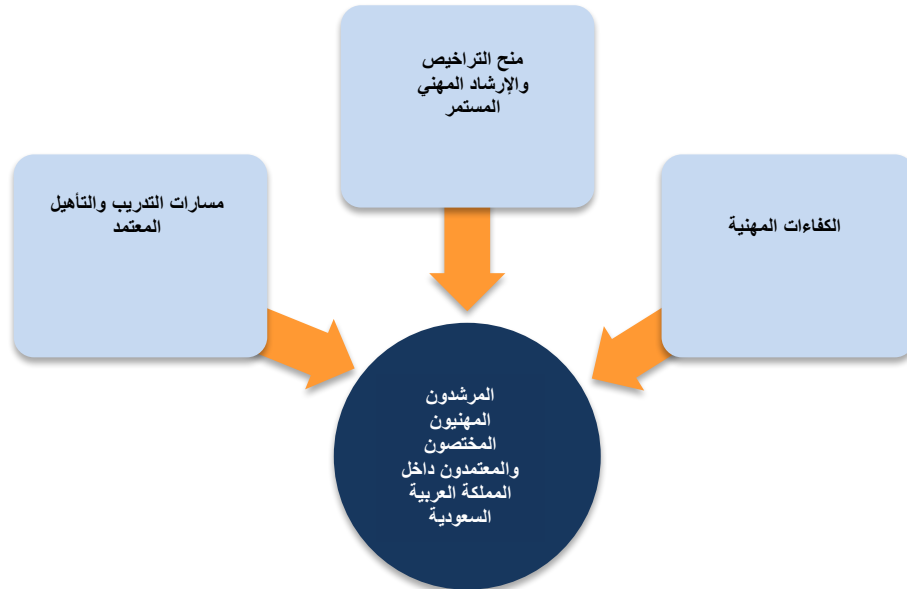
يعتبر لفظ المرشد المهني مصطلحا شاملا في حد ذاته، حيث أنه يشارك في مجموعة متنوعة من الأدوار والقطاعات. يقدم الجدول التالي لمحة عامة على الإختصاصات المهنية الرئيسية.

الوصف	مجال الكفاءة التخصصية
هو المرشد المهني الحائز على درجة اختصاص معينة في تخطيط التتقيف المهني ووضع وتطوير البرامج التي تربي مهارات الإدارة المهنية لدى الطلاب، علما بأنه قد يتم دمج تلك البرامج داخل المناهج الدراسية أو تقديمها منفصلة. وقد يُطلق مصطلح مهنة المعلم على المعلمين المؤهلين أو الكليات المعتمدة.	مهنة المعلم
هو المرشد المهني الحائز على درجة اختصاص معينة في مجال التقييم والاختيار وتقديم وعرض مجموعة من أدوات التقييم المتعلقة بالمهنة، علما بأن خبراء التقييم يتعاونون مع الطلاب/العلاء في وضع دلالة معنوية لمخرجات التقييم التي تربط النسيج الشخصي بسوق العمل.	أخصائي التقييم
هو المرشد المهني الحائز على درجة اختصاص معينة في بناء القدرات المجتمعية والذي يُحدد ويقدم الاستجابة إلى متطلبات الإرشاد المهني المجتمعي على المستوى المحلي والمؤسسي و/أو الدولي. يشتمل هذا الدور على مجال الكفاءة التخصصية في إعداد وتطوير وتقييم البرامج والسياسات ذات الصلة.	أخصائي بناء القدرات
هو المرشد المهني الحائز على درجة اختصاص معينة في مجال الاستشارة المهنية ومعاونة الأفراد والمجموعات في الوفاء بمتطلبات الإختصاص الشخصية والتغلب على العوائق والتعامل مع القضايا التنموية. كما يحوز أخصائي الاستشارة المهنية الخبرة في تحديد العوائق التي تعترض سبيل الإرشاد المهني ورفع مستوى الوعي الشخصي وتنمية مهارات إدارة الحياة المهنية.	أخصائي الاستشارة المهنية
هو المرشد المهني الحائز على درجة اختصاص معينة في إدارة البرنامج/الخدمات الإشرافية على تصميم وتوفير موارد وإدارة البرنامج المهني وتقديم الخدمات. كما يتولى مدير البرنامج أو الخدمات مسؤولية إدارة الجودة وضمان تقديم البرامج والخدمات وتقييمها على نحو فعال.	مدير البرنامج/الخدمات
هو المرشد المهني الحائز على درجة اختصاص معينة في توفير الموارد أو تطوير المواد التعليمية أو المعلوماتية استنادا على المهارات والمعلومات المتعلقة بسوق العمل وفهم عملية استمرارية التعليم (CED). ومن ثم فقد يكون خبراء الموارد معلمين أو واضعي مناهج دراسية أو خبراء تنمية للقوى العاملة.	أخصائي الموارد
هو المرشد المهني الحائز على درجة اختصاص معينة في تنقلات العمالة/مكان العمل للأفراد والمجموعات ورفع مستوى الكفاءة الإدارية وإدارة انتقال الكفاءات في مجال التأسيس والتقدم المهني. وفي مركز الخبراء العاملين في قطاع الموارد البشرية جهودهم على تطوير البرامج المتعلقة بمشاركة الموظفين والإبقاء عليها، يُركز مسنولي التدسيب المهني على بناء المستقبل المهني، أما مستشاري الدراسات العليا فيركزون على برامج التدريب الداخلية أو الخبرة في مجال العمل أو البحث.	أخصائي التنقيب عن العمل والتوظيف
هو المرشد المهني الحائز على درجة اختصاص معينة في مجال الموارد البشرية داخل المنظمات والخبرة في تطوير إدارة المواهب ومسارات التقدم المهني للعاملين والبرامج التي تدعم اكتساب المهارات.	أخصائي الموارد البشرية

2-3 الهدف من استخدام المعايير المهنية

تُفسح المعايير المهنية المجال أمام المرشدين المهنيين في الاضطلاع بمجموعة كبيرة من الأدوار المتعلقة بالتنقيف والإرشاد المهني والاعتراف بها كأحد أوجه الإرشاد المهني المعتمد. ومن هنا يمكن للمرشدين المهنيين الاعتماد على المعايير المهنية في التأكد من حصولهم على المؤهلات ذات الصلة والتدريبات والكفاءات المطلوبة. وفي المقابل، يمكن لمقدمي الخدمات استخدام المعايير المهنية لتطوير البرامج المتعلقة بالمسار الوظيفي وغيرها من الموارد وضمان تحقيق الجودة في القطاع المهني. هذا في حين تتحمل الهيئة الإدارية في نهاية المطاف المسؤولية عن المعايير المهنية بما في ذلك نشرها وموائمتها واستخدامها.

يُقصد بضمان الجودة الذي تكفله المعايير المهنية في القطاع المهني ضمان حصول الطلاب وغيرهم من العملاء على الاستفادة المرجوة من المرشدين المهنيين المؤهلين والمختصين داخل المملكة؛ وهو الأمر الذي يمكن تحقيقه عبر مسارات العمل المناسبة ومنح التراخيص للمرشدين المهنيين وتحديد الكفاءات التي يعين عليهم التمتع بها. يوضح الرسم البياني التالي عناصر قياس جودة هذا الإجراء:



تضع المعايير المهنية الركيزة لتطوير مجموعة متخصصة ومعتمدة للمرشدين المهنيين داخل المملكة العربية السعودية، حيث يكون لدى تلك المجموعة إلمام بقواعد السلوك والكفاءات المتوقع توافرها فيهم، فضلاً عن تقاسمهم لتلك الأفكار مع الجمهور من خلال تقديم الخدمات. ومن خلال توفير وسائل الوعي المهني، نجد أن المعايير المهنية تضمن للجمهور تقديم خدمات نوعية منسقة وموثوق منها على أيدي مرشدين معتمدين.

يعتبر الحصول على مستويات متنوعة من الخبرات والتجارب والتدريب أمراً واجب توافره لدى المرشدين المهنيين عند شغل العديد من المناصب. ومع ذلك، يتعين على جميع المرشدين المهنيين من مختلف المستويات السعي للحصول على كفاءة فريدة من نوعها يتم تطويرها والتحقق من صحتها عن طريق التدريب المعتمد و/أو الإرشاد المناسب.

يمكن استخدام المعايير المهنية فيما يلي:

- مساعدة المرشدين المهنيين في إجراء تقييم ذاتي للتعرف على مدى امتثالهم لمتطلبات الكفاءة.
- توضيح وتحديد الكفاءات الأساسية المطلوب توافرها لدى جميع المرشدين المهنيين الحاليين والمستقبليين، بجانب مجموعة متنوعة من مجالات الكفاءة التخصصية.
- دعم ابتكار وصف المهن وبيان أدوار المرشدين المهنيين.
- المساعدة في اختيار وتطويع المرشدين المهنيين المؤهلين.
- تطوير وتقييم المناهج الدراسية الخاصة ببرامج التدريب القائمة على تحقيق الكفاءة.
- تنفيذ معايير الأداء في مكان العمل.
- تحسين ورفع كفاءة المرشدين المهنيين وتوصيلهم بأعضاء الإرشاد الحاليين والمستقبليين والعملاء ودائرة المجتمع الأوسع نطاقاً.

تنتشر المعايير المهنية على نطاق واسع بغية تغطية مجموعة متنوعة من قطاعات الخدمات. ويرجع السبب في ذلك إلى أن الخدمات المهنية تُقدم ضمن مجموعة متنوعة من السياقات، كأن تُقدم داخل قاعات التدريس بالمدارس وضمن دروس التعليم ما بعد الثانوي وفي جلسات الاستشارة الخاصة بالعمل وفي مكاتب العمل وداخل مركز تقديم خدمات التوعية الشبابية. وأياً كانت تلك الحالة، سواء أكانت خدمات الاستشارة الرامية للتطوير الوظيفي الإختصاصي المكثف، أو توفير المعلومات وتقديم الاستشارة داخل الفصول الدراسية، فإن هدف المعايير المهنية هو دعم جودة الخدمة.

تُساعد المعايير المهنية المهنة على ما يلي:-



3 عضوية الإرشاد المهني

تعتبر منظومة الإرشاد المهني أمرًا جديدًا داخل المملكة العربية السعودية، وتبعًا لذلك، فإن السنوات الأولى للعضوية المهنية ستتألف من أعداد صغيرة من المرشدين المهنيين من ذوي الخبرات والمؤهلات والكفاءات العاملين في المهن والمجالات ذات الصلة. كما أن لديهم دور رئيسي في النهوض بالمهنة داخل المجتمع وتقاسم منافع التنقيف المهني والإرشاد مع غيرهم من المهنيين. ومع مرور الوقت تبدأ عملية إعداد برامج منح البكالوريوس في مجال التطور المهني داخل المملكة العربية السعودية وتوظيف العاملين من ذوي المؤهلات العليا ذات الصلة الممنوحة في الخارج في مساعدة خريجي الإرشاد المهني في دخول الحياة العملية.

ومع تطور الاقطاع المهنية، ستدخل مجموعة متنوعة من فرص ومسارات التعليم داخل المهنة عن طريق جهود بناء القدرات وبرامج الإرشاد المهني والحصول على مؤهلات التعليم العالي. هذا ويُنظر لتلك المسارات التعليمية على أنها فرص تدريبية معتمدة بجانب إعداد مسارات تعليمية أخرى معتمدة داخل المهنة وإضفاء الطابع الرسمي على قنوات التقدم لشغل المهنة. يعرض هذا القسم تفاصيل المسارات المهنية التي يمكن للمرشدين الاعتماد عليها ومنحهم الترخيص من خلالها كمرشدين.

3-1 مسارات الإرشاد المهني

تتوافر العديد من المسارات الخاصة بالمهن، حيث يتم تشجيع المنافسين المحتملين على البحث عن مدخل للمهنة سواء في ظل توافر خبرة سابقة في ميدان العمل أو بدونها.

يُشترط في المرشدين المهنيين الحصول على التدريب المناسب والمؤهلات المتوافقة. كما يُشترط أن يتمتع المرشدون المهنيون بالخبرة العملية التي تمكنهم من توطيد وترسيخ معارفهم ومهاراتهم وتوجهاتهم داخل عالم العمل، وهو الأمر الذي يمكن تحقيقه عند إجراء تدريب رسمي أو الحصول عليه من خبرات العمل السابقة.

ونظرًا لكون تلك المهنة في مراحل تكوينها الأولى، فإن المتخصصين في المجالات المرتبطة بها ممن تنطبق عليهم المعايير المهنية لشغل مهن المرشدون المهنيون سيصبحون هم أكثر المرشحين توافقًا. فهؤلاء المرشدون سيتمتعون بخبرات عمل متصلة بمجالات المهنة، إضافة إلى الخلفيات التعليمية ذات الصلة التي تصل لمؤهل البكالوريوس كحد أدنى، والمعارف والخبرات والاتجاهات الأخرى ذات الصلة. كما سيتم تشجيع هؤلاء المرشدون على تلقي التدريب المناسب في المهن بما يمكنهم من تقديم تجاربهم وخبراتهم داخل حياتهم المهنية، بحيث يُساعدهم هذا التدريب على تعزيز دورهم داخل مهنتهم الحالية.

وقد لا يحتاج المرشدين الحاصلين على درجة البكالوريوس كحد أدنى في أحد مجالات العمل المرتبطة، أو ممن لديهم خبرة في العمل بتلك المجالات إلا إلى مستوى تدريب وتطوير مهني بسيط. في حين يختلف الأمر بالنسبة لحديثي التخرج قليلي الخبرة ممن يكونون في حاجة ماسة إلى تخصيص وقت أكبر للعمل لإثقال خبراتهم ومهاراتهم. وبالتالي يظهر أمامنا مسارين للمهنة ألا وهما تلبية احتياجات الخريجين ذوي الخبرة، والدارسين الذين تخرجوا حديثًا.



مسارات العمل داخل المهن:-

- **الخريجون ذوي الخبرة:** هم الخريجون المتمتعون بأكثر من خمس سنوات من الخبرة في قطاع الاقطاع المهنية المذكورة و/أو المهنة المرتبطة بها.
- **الخريجون فقط:** هم الخريجون المتمتعون بأقل من خمس سنوات من الخبرة في قطاع الاقطاع المهنية المذكورة و/أو المهنة المرتبطة بها.

يتضمن الملحق أمثلة على مسارات الخريجون ذوي الخبرة الخريجون المشتركين في الإرشاد المهني.

3-1-1 اختيار الخريجون ذوي الخبرة

يتم اختيار المرشدين من ذوي الخبرة المهنية والمتمتعون بخمس سنوات أو أكثر من الخبرة والحاصلين على مؤهلات مناسبة في تلك المهن أو في المجالات المرتبطة بها لإجراء التدريب اللازم بهدف سد الثغرات في كفاءتهم بغية ضمهم كأعضاء في منظومة الإرشاد المهني. هذا ويقصد بتوافر الخبرة لخمس سنوات أو أكثر أن المرشدين قد عملوا خلال الخمس سنوات السابقة لتاريخ تقديم طلب العضوية 15 ساعة في الأسبوع كحد أدنى في أحد المجالات ذات الصلة بالمهنة.

للحصول على مزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة الأمثلة الواردة في الملحق.

قياس معايير الخبرة

يعتبر استكمال المؤهلات وحدها أمرًا غير كافٍ لتوفير مهن الفئة الفنية التي تشترط توافر الكفاءات والخصائص والقيم الشخصية المطلوبة للمرشدة. حيث أن عدد السنوات التي شارك فيها الفرد ضمن القوى العاملة هو المقياس الرئيسي لتقييم الخبرة في العمل. ومع ذلك، يجب النظر أيضًا بعين الاعتبار إلى نوعية تلك التجربة بما يشمل قدرة المرشد على إجراء التقييم الذاتي واتخاذ القرارات وتطوير حياته المهنية وحياته غير مهنية من المرشدين عند إجراء تقييم الخبرة في العمل

المطلب	الإجراءات
خبرات العمل	أكثر من 5 سنوات خبرة في العمل أو المجالات المتصلة بها
أنواع الأدلة	<ul style="list-style-type: none"> • تاريخ التوظيف/استئناف العمل • يوميات/سجل الحضور • المراجع/ الرسائل/ تقارير الأطراف الخارجية الصادرة عن المرشدين المهنيين أو المشرفين المعتمدين أو أصحاب العمل السابقين • شهادات الإشادة بالجهود • مراجعات أو تقييمات الأداء

3-1-1 التحاق الخريجين فقط

المرشدون المهنيون ممن لم يعملوا من قبل في هذه المهنة بالمملكة العربية السعودية، أو ممن ليس لديهم تاريخ وظيفي بأي من المهن ذات الصلة، قد يلتحقون بالمهنة عن طريق الحصول على مؤهلات وثيقة الصلة. والمرشدون المهنيون ممن هم قليلي الخبرة، وقد يكونوا حديثي التخرج من أحد البرامج التدريبية المعتمدة، يمكنهم الاضطلاع بالتدريب أو الدراسات العليا المناسبة لنيل عضوية احتراف المهنة. لمزيد من التفاصيل، أنظر المثال الوارد بالملحق.

3-2 أربعة مستويات للعضوية

تكفل مستويات عضوية احتراف المهنة خضوع جميع المرشدين المهنيين للمعايير المهنية الأساسية، سواء كان التثقيف والإرشاد المهني هو دورهم الأساسي، أو دور ثانوي أو مساعد لتقديم الخدمة أو أدوار العمل المسندة إليهم. وهذا من شأنه تمكين احتراف المهنة التي ينبغي إدراكها أو تمثيلها عبر مجموعة متنوعة من الإقطاعات. فيما اقترح الفئات التالية للمرشدين المهنيين بالمملكة العربية السعودية:

- طالب
- عضو مؤقت
- عضو دائم
- مشرف

وتشتمل فئات العضوية المؤقتة والدائمة على الشروط الخاصة بالتدريب المعتمد الذي يتماشى مع الإطار الوطني للمؤهلات (NQF). وستقوم الجهة الإدارية المسؤولة بالتصديق على عروض تدريبية محددة بناء على الإطار الوطني للمؤهلات، كما ستعمل على الحفاظ على القائمة الحالية لكافة مسارات التثقيف/ التدريب المعتمدة على الموقع الإلكتروني الخاص بهم.

<ul style="list-style-type: none"> • الالتحاق ببرنامج تدريبي معتمد يتماشى مع الإطار الوطني للمؤهلات؛ و/ أو • الاضطلاع بهام ذات صلة بالمهنة أثناء الإشراف 	طالب
<ul style="list-style-type: none"> • إتمام برنامج تدريبي معتمد يتماشى مع إطار المؤهلات الوطنية؛ و • الإتمام بنجاح العمل كمرشد مهني أثناء التدريب؛ و/ أو • الخبرة العملية المناسبة في مجالات منها المهنة، التثقيف، العمل الاجتماعي، خدمة التوظيف، الموارد البشرية و/ أو التعيين. 	عضو مؤقت
<ul style="list-style-type: none"> • شرط أساسي أم يكون لديه "خبرة لا تقل عن خمسة سنوات في مجال وثيق الصلة"؛ و • إتمام مؤهلات التعليم العالي المعتمدة وبرنامج تدريبي معتمد قائم على الكفاءة يتماشى مع الإطار الوطني للمؤهلات؛ و • إتمام مؤهلات التعليم العالي المعتمدة بما في ذلك وحدات التخصص المعتمدة في مجال الإرشاد المهني بما يتماشى مع الإطار الوطني للمؤهلات؛ و • إتمام شهادة التخرج الجامعي المعتمدة أو درجة الماجستير في مجال الإرشاد المهني بما يتماشى مع إطار للمؤهلات الوطنية. 	عضو دائم
<ul style="list-style-type: none"> • نيل العضوية الدائمة لما لا يقل عن خمس سنوات متتالية؛ و • إتمام الإرشاد المهني المعتمد كمدرب أساسي؛ و • ما لا يقل عن خمس سنوات من الخبرة في العمل كمشرف في مجال تقديم الخدمات المهنية. 	مشرف

3-2-1 الطالب

توجد هذه الفئة لهؤلاء الأفراد ممن يدرسون ليصبحوا مرشدين مهنيين. وهذا من شأنه إمداد هؤلاء الأفراد بالإدراك والدعم المهني، فضلا عن الشبكة المحتملة لمزيد من فرص التثقيف والمهنة، إذا ما اتبعوا وأتموا مسار التثقيف والتدريب المعتمد.

وقد لا يحقق الطلاب الأعضاء في هذه المهنة بالضرورة تقدم وبناء عليه الانتقال إلى مستويات أخرى من العضوية، وذلك بناء على أدائهم ومدى اهتمامهم أثناء التدريب. وبالتالي، تعد عضويتهم صالحة خلال فترة الدراسة أو الإشراف فقط. حيث يتوقف الانتقال إلى المستويات الأعلى من العضوية على الإتمام بنجاح للبرنامج التدريبي، بما في ذلك الإتمام بنجاح للعمل تحت الإشراف كجزء من التدريب.

وفي إطار هذا السياق، يجب أن تتحقق الشروط الأساسية التالية للحصول بنجاح على عضوية الطالب:

- الالتحاق ببرنامج تدريبي معتمد بمجال التثقيف والإرشاد المهني بما يتماشى مع الإطار الوطني للمؤهلات؛ و/ أو
- الاضطلاع بالمهام المتعلقة بمجال تقديم الخدمات المهنية أثناء فترة الإشراف.

3-2-2 عضو مؤقت

الأعضاء المؤقتين في هذه المهنة هم مرشدين مبتدئين. يجب أن يكون لديهم مؤهلات مناسبة، فيما قد تكون خبرتهم العملية السابقة محدودة أو قليلة. ويتعين عليهم الاضطلاع بمجموعة كبيرة من الواجبات ذات الصلة بتدريبتهم في مجالات الإختصاصات الأساسية وواحد أو أكثر من مجالات الكفاءة التخصصية ذات الصلة.

وقد يكون للأعضاء المؤقتين دور أساسي يقومون به بالإضافة إلى دورهم المهني. على سبيل المثال، قد يقوم المدرس أو مطور الموارد أو المستشار بتقديم التثقيف المهني وتطوير منتجات المعلومات المهنية أو خدمات المشورة المهنية.

ويجب على الأعضاء المؤقتين تطوير أدوارهم في القطاع المهني من خلال الخبرة العملية قبل أن يصبحوا مؤهلين للحصول على العضوية الدائمة في القطاع المهني.

وفي إطار هذا السياق، يجب أن تتحقق الشروط الأساسية التالية للحصول على عضوية العضو المؤقت:

- إتمام برنامج تدريبي معتمد يتماشى مع الإطار الوطني للمؤهلات؛ و
- الإتمام بنجاح لخدمة التوظيف كمرشد مهني أثناء التدريب؛ و/ أو
- الخبرة العملية ذات الصلة بمجالات منها المهن، التثقيف، العمل الاجتماعي، خدمة التوظيف، الموارد البشرية و/ أو التعيين.

3-2-3 عضو دائم

الأعضاء الدائمين في مجال هذه المهنة قد أتموا المؤهل المناسب بما يتماشى مع الإطار الوطني للمؤهلات، ولديهم خبرة عملية / حياتية مناسبة في مجال العمل و/ أو مهنة ذات صلة. وتتباين المؤهلات المعتمدة من مؤهلات الإرشاد المهني بدرجة البكالوريوس أو الدراسات العليا أو الماجستير أو الدكتوراه. وقد تكون المؤهلات، بدلا من ذلك، في مجالات ذات صلة حيث قد أتموا بنجاح دراسة تشتمل على وحدات متخصصة تركز على المهن، أو حيث مزيد من التثقيف والتدريب المعتمد في مجال العمل.

وفي إطار هذا السياق، يجب أن تتحقق الشروط الأساسية التالية للحصول على عضوية العضو الدائم:

- شرط أساسي أن يكون لديه "خبرة لا تقل عن خمسة سنوات في مجال عمل وثيق الصلة"؛ و
- إتمام مؤهلات التعليم العالي المعتمدة وبرنامج تدريبي معتمد قائم على الكفاءة بما يتماشى مع الإطار الوطني للمؤهلات؛ أو
- إتمام مؤهلات التعليم العالي المعتمدة بما في ذلك وحدات التخصص المعتمدة في مجال الإرشاد المهني بما يتماشى مع الإطار الوطني للمؤهلات؛ أو
- إتمام شهادة التخرج الجامعي المعتمدة أو درجة الماجستير في مجال الإرشاد المهني بما يتماشى مع الإطار الوطني للمؤهلات.

3-2-4 مشرف

يقوم المشرف بالإشراف على تقديم الخدمات بواسطة المرشدين المهنيين سواء في إطار نطاق الدورة التدريبية، أو في إطار الخدمات المهنية أو البرنامج. ويجب أن يتحلى المشرفين بالمهارة اللازمة لتقديم الأدلة الإرشادية الهادفة والفعالة وتوفير الدعم والآراء المغذية لدعم المرشدين المهنيين لتطوير مهاراتهم وحياتهم المهنية.

وقد يصبح المرشدين المهنيين، من ذوي الخبرة لا تقل عن خمس سنوات متتالية كعضو دائم العضوية في القطاع المهني، مشرفين. فيما يتعين على المشرفين الإتمام بنجاح للتدريب المهني المعتمد أو الدورة التدريبية لـ "تدريب

المدرّبين " للتقدم للحصول على عضوية مشرف. كما يجب عليهم أيضا إتمام برنامج تدريبي متخصص في إدارة البرامج والخدمات للمرشدين المهنيين.

وفي إطار هذا السياق، يجب أن تتحقق الشروط الأساسية التالية للحصول على عضوية مشرف:

- نيل عضوية عضو دائم لما لا يقل عن خمس سنوات متتالية؛ و
- إتمام الإرشاد المهني المعتمد كمدرّب أساسي؛ و
- ما لا يقل عن خمس سنوات من الخبرة في العمل كمشرف في مجال تقديم الخدمات المهنية.

3-3 متطلبات الإرشاد المهني المتواصل

على جميع المرشدين المهنيين المشاركة في أنشطة الإرشاد المهني المستمرة. والإرشاد المهني هو المشاركة المستمرة في الأنشطة والخبرات التعليمية التي تعزز من عمق معرفة المرشد، والالتزام، تجاه المهنة.

وتعد المشاركة في أنشطة الإرشاد المهني المستمرة هي شرط أساسي للحصول على ترخيص ممارسة المهنة. وبالتالي، يجب تقديم ما يثبت المشاركة في أنشطة الإرشاد المهني لإعادة التقدم بنجاح للحصول على عضوية احتراف المهنة عند انتهاء صلاحية الترخيص الحالي (كل خمس سنوات). وذلك لأن الإرشاد المهني يعمل على الحفاظ على جودة ازدهار احتراف المهنة، فيما تعمل أيضا على تمكين المرشدين المهنيين من إحراز تقدم في مجال احتراف المهنة.

عشرين ساعة من الإرشاد المهني سنوياً هي الحد الأدنى من المعايير¹ وتعد الهيئة الإدارية هي الجهة المسؤولة عن تنظيم وإدارة هذا الأمر. فيما يجب الحفاظ على سجلات الحضور أو المشاركة من قبل المرشدين المهنيين كدليل لتجديد الترخيص.

كما يتعين على الجهة الإدارية تحديد أنشطة الإرشاد المهني المتواصل المعتمدة بالتشاور مع أعضاء شبكة المرشدين المهنيين (و/ أو الجمعيات المهنية للمرشدين المهنيين ما أن يتم تأسيسها). ويعد النهج التالي أحد الأدلة المفيدة.

ولجميع المرشدين ممن هم في مستوى تقديم الخدمات، وعلى وجه التحديد المرشدين المهنيين ممن لديهم ترخيص بممارسة المهنة، يقترح أنشطة الإرشاد المهني التالية:

المشاركة في حلقات العمل القائمة على المشاركة وجها لوجه و/ أو المهارات عبر الإنترنت

تبادل المعلومات والموارد مع غيرهم من المرشدين

تعزيز احتراف المهنة من خلال الأنشطة وفعاليات المجتمع المحلي

حضور المؤتمرات الوطنية والدولية

¹تم قياس هذا الترخيص باستخدام متطلبات مجلس الصناعة المهني بأستراليا للإرشاد المهني المستمر الذي تم تحديثه في 2011، مع تخصيص مضاف لخمس ساعات تحميل نظراً للوضع الناشئ من التنقيف والإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية.

المرشدين المهنيين من حاملي ترخيص ممارسة المهنة في مستوي المشرف، يقترح أنشطة الإرشاد المهني التالية بالإضافة إلى القائمة الواردة أعلاه:

تقديم العروض بالمؤتمرات الوطنية والدولية
استحداث وتقديم الدورات التدريبية ذات الصلة و/ أو الندوات عبر الإنترنت
كتابة المواد التي خضعت لاستعراض نظير، فصول الكتاب، والكتب
رصد والإشراف على الغير، بما في ذلك الطلاب و/ أو غيرهم من المرشدين
تمثيل المهنة أمام مجالس الإدارات واللجان
القيام بالجولات الدراسية والبرامج البحثية على الصعيد الوطني والدولي
المساهمة لبرامج وفاعليات ومبادرات جمعيات التنقيف والإرشاد المهني الدولية ذات الصلة

يتعين على الجهة الإدارية اختيار تطوير المواد التي خضعت لاستعراض نظير، وهو ما يعد خيار آخر للتطوير المهني للمساهمة في العملية التحريرية و/ أو تقديم المواد للنشر.

هذا كما ينبغي تقييم طرق المشاركة في الإرشاد المهني فيما يتعلق بالقيمة المالية وتأثير المرشدين والمديرين لضمان استمرارية أنشطة الإرشاد المهني. مع الأخذ في الاعتبار التدرج المهني للمرشدين المهنيين أنفسهم. على أن يتولى مديري الخدمات مسئولية العمل مع المرشدين لتحديد وتقييم واستغلال تلك الفرص المتاحة.

فيما ينبغي على الجهة الإدارية الإشراف على عملية جمع البيانات المتعلقة بالإرشاد المهني وتوحيدها. حيث يمكن للمرشدين إدخال المعلومات إلى قاعدة البيانات الوطنية، أو قد يطلب من المرشدين بدلا من ذلك الاحتفاظ بالمواد لتقديمها عند تقديم طلب تجديد ترخيص ممارسة المهنة. فيما قد تقوم الجهة الإدارية باتباع الآليات الرقابية لإجراء عمليات التدقيق فيما يتعلق بحضور فعاليات الإرشاد المهني وفقا للاحتياجات أو بشكل متخصص.

4-3 منح المرشدين المهنيين الترخيص

يتعين على الأعضاء المؤقتين والدائمين والمشرفين الحصول على التراخيص اللازمة لممارسة المهنة. فمن شأن هذا الترخيص إتاحة الفرصة لتنظيم عملية احتراف المهنة وضمان حصول جميع المرشدين ممن يقومون بتقديم الخدمات المهنية على البرامج التدريبية ذات الصلة الحالية والحديثة والشهادات المعتمدة.

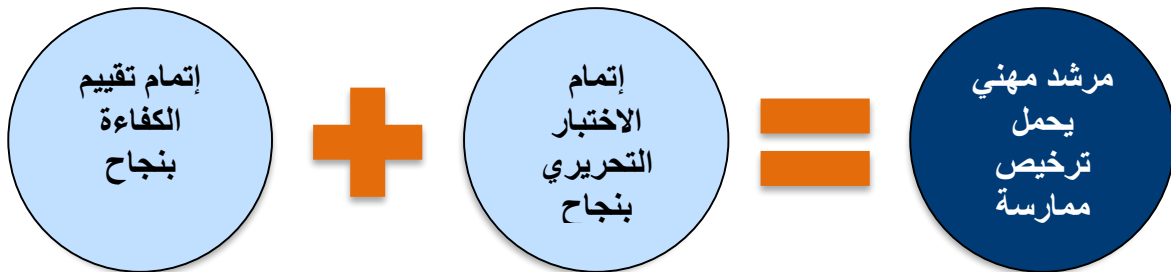
وفي حين ليس هناك ما يقدم لضمان الجودة على نحو تام، فإن الترخيص يبعث داخل الجمهور الإحساس بالثقة إلى حد معقول بأن المرشد الذي يقوم بتقديم الخدمة للأفراد، وحسب مقتضي الحال، أولياء الأمور و/ أو الأسر، يمتلك من المهارة والمعرفة والسلوكيات ما يجعله قادر على تقديم الخدمات في إطار مسؤولياته. هذا كما يعد الترخيص بمثابة أداة لمساعدة المرشدين على إظهار مدي قيمة وتخصصية خدماتهم.

وتصدر التراخيص للمرشدين المهنيين بما يتوافق مع الهيئات الرئيسية ذات الصلة بجميع قطاعات التعليم والخدمات البشرية وقطاعات تنمية القوي العاملة. فيما ستعمل الجهات الإدارية على تقديم الخدمات التالية:

- المتطلبات والفحوصات الخاصة بالحصول على الترخيص
- تقييم المراكز وإجراءات الاختبار
- إصدار التراخيص
- التعامل مع الاستفسارات والقضايا المتعلقة بالحفاظ على وتداول التراخيص
- تقديم المعلومات للجهات المهذية الأخرى والجمعيات فيما يتعلق بالمجالات المتعلقة بمتطلبات الحصول على ترخيص.
- إدارة طلبات التقدم للحصول على الترخيص وطلبات تجديد الترخيص، بما في ذلك الحصول على وتوثيق أدلة المشاركة في أنشطة الإرشاد المهني المستمرة.
- جمع وتخزين البيانات
- المحافظة على ونشر دليل المرشدين المهنيين ذوي الترخيص
- رصد وتقييم عملية وإجراءات إصدار التراخيص، والإرشاد المهني.
- من المقرر أن تتوافق متطلبات/ شروط الحصول على ترخيص لممارسة المهنة مع العملية الموازية الخاصة بوضع المعايير للمعلمين وترخيص المعلمين. وبالتالي، سيتم تأجيل الترخيص حتى يتم الانتهاء من هذه العملية، وبناء القدرة ورأس المال في مجال المهن.

3-4-1 التقدم للحصول على الترخيص

يحتاج المتقدمين للحصول على عضوية العضو المؤقت أو الدائم أو المشرف إلى إتمام الاختبار القائم على إجراء مقابلة شخصية مع المتقدم، مع تقديم ما يثبت خبرتهم، وإتمام الاختبار التحريري الوطني عبر الإنترنت بأحد مراكز التقييم، على النحو التالي:



²ستقوم لجنة تقييم التعليم العام (PEEC) بإصدار تراخيص للمعلمين ورؤساء المدارس الذين يعملون في المدارس الحكومية والخاصة كجزء من برنامجها الإصلاحي خلال 2016-15.

ويشتمل تقييم الكفاءة على تقييم العناصر التالية:

- إتمام المؤهلات المعتمدة ذات الصلة وفقاً لمتطلبات / شروط مستوي العضوية
 - امتلاك الخبرة العملية المناسبة وفقاً لمتطلبات/ شروط مستوي العضوية
 - تقديم عدد 2 خطابات مرجعية من أرباب العمل السابقين أو المشرف أو المعلم.
 - تقديم ما يفيد الخبرة العملية والانجازات، والتي قد تتضمن مجموعة مختارة من الوثائق التالية:
 - سيرة ذاتية توضح بالتفصيل المهارات والتاريخ الوظيفي
 - نسخ من المكافآت/ الانجازات التي تم الحصول عليها فيما يتعلق باحتراف المهن
 - شهادة مراجعة أو تقييم أداء المرشد المهني فيما يتعلق بالمهن و/ أو الأدوار ذات الصلة من مكان عمله.
 - المنهج الدراسي، الموارد أو المواد المتطورة المتعلقة بالمهن و/ أو الأدوار ذات الصلة.
 - نتائج استطلاع آراء الطلاب/ الجهات المستفيدة فيما يتعلق بالخدمات المقدمة المتعلقة بالمهن.
- ولإعادة التقدم للحصول على الترخيص عقب التقدم بنجاح للحصول على الترخيص، سيتعين على المرشدين المهنيين لتقديم ما يفيد بالمشاركة في أنشطة الإرشاد المهني، على النحو الموضح بالجزء 3-3. ولكي تنال عضوية عضو دائم بمجال المهني، يجب أن تفيد الوثائق المقدمة من المرشد المهني أن لديه ما لا يقل عن خمس سنوات من الخبرة العملية في تقديم الخدمات المهنية أو المجالات ذات الصلة بالمهن، وكذلك الحصول بنجاح على المؤهلات ذات الصلة.

2-4-3 سياسة التسوية (Grand Fathering)

سياسة (Grand Fathering) هي إحدى وسائل تعزيز السياسات التي من شأنها تمكين الأفراد، ممن تتطابق مؤهلاتهم مع ضوابط معيار عضوية ذوي الخبرة المهنية، إلا أنهم قد حصلوا على تلك الشهادات المعتمدة قبل إقرار ضوابط المعايير، للتقدم للحصول على العضوية بناء على ما لديهم من مؤهلات وخبرة في الوقت الحالي. وسياسة (Grand Fathering) تخول للمرء ممن قد يكون من حملة المؤهلات العليا ويتمتع بالخبرة المناسبة للحصول على عضوية احتراف المهنة؛ ولعل هؤلاء ممن تتطابق مؤهلاتهم مع متطلبات المهنة قد حصلوا على الخبرة من خلال مسارات الخبرة العملية والمؤهلات قبل إقرار الإطار الوطني للمؤهلات و/ أو قبل توافر تدريب بعينه بالمملكة العربية السعودية في مجال التثقيف والإرشاد المهني. على سبيل المثال، تقدم أحد المدرسين المهنيين من ذوي الخبرة ممن هم من خريجي أحد الجامعات بالمملكة المتحدة البريطانية، وقد عمل في مجال الخدمة المهنية بدبي لمدة 10 سنوات، للحصول على مهنة في مجال الخدمة المهنية بالمملكة العربية السعودية. وبناء على الدراية بشروط الحصول على ترخيص من الجهة الإدارية المسؤولة لممارسة المهنة كمرشد مهني، تقدم المدرب المهني للحصول على ترخيص. وقام فريق العمل المسؤول عن منح الترخيص بتقييم طلبه، وفي حين لم يقدم المؤهل الذي يمكن الاستناد إليه في مقابل الإطار الوطني للمؤهلات، تم الموافقة على اعتباره يفي بشروط الوظيفة المتقدم إليها استناداً إلى مؤهلاته وخبراته المعترف بها على الصعيد الدولي، وبالتالي، تم منحه ترخيص ممارسة المهنة. ولعله، مع ذلك، قد يتطلب منه اكمال دورة تدريبية قصيرة حول نظام ضمان الجودة بما في ذلك إطار الإرشاد المهني والمعايير الوطنية والأدلة الإرشادية خلال الأشهر الأولى من حصوله على الترخيص.

فيما قد تتطابق مؤهلات العديد من المرشدين المهنيين سواء الدوليين أو بالمملكة العربية السعودية ممن قد حصلوا على مؤهلاتهم من خلال الدورات التدريبية المعتمدة في الخارج، على سبيل المثال كجزء من برنامج الملك عبد الله، مع القطاع المهني بناء على الشهادات المعتمدة التي بحوزتهم.³

³يرجى ملاحظة أن هذه الأمثلة هي افتراضية ولا تمثل التجربة الفعلية للمرشد المهني حتى الآن.

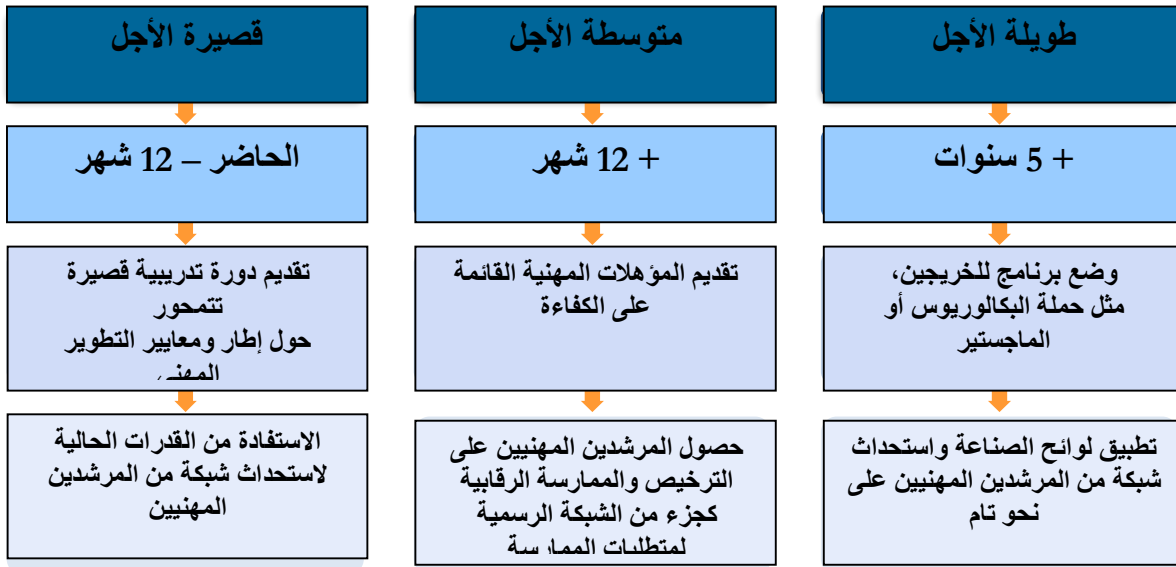
4 تكوين شبكة من المرشدين

شبكة المرشدين المهنيين هي مجموعة من الأفراد من ذوي الاهتمامات والأهداف المشتركة، ملتزمون بتبادل الأفكار والمعرفة لتطويرها والحفاظ عليها. تعمل شبكة المرشدين المهنيين على تسهيل عملية نقل المعرفة من خلال قنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية، وتوفير الدعم اللازم لازدهار المواهب الجديدة في إطار الشبكة.

ويعد تكوين هذه الشبكة من المرشدين المهنيين بالمملكة العربية السعودية لهو أمر بالغ الأهمية لازدهار واستدامة احتراف المهنة. فهذا الأمر من شأنه تمكين المرشدين المهنيين بمستويات العضوية الأربعة من دعم بعضهم البعض في تعزيز وتطوير احتراف المهنة. وينبغي أن تتألف هذه الشبكة من مجموعة متنوعة من المرشدين المهنيين من جميع مستويات العضوية الأربعة، ممن لديهم خبرات متنوعة في العمل/ الحياة.

ولأن هذه الشبكة من المرشدين يعد أمر جديد بالسياق المحلي، ينبغي ان يتم استحداثها بطريقة منظمة على المدى القصير والمتوسط والطويل. فهذا النهج المنظم من شأنه تمكين الصناعة على ترسيخ نفسها وتنفيذ البنية التحتية اللازمة ودعم إعداد وتطوير البرامج التدريبية والتعليمية ومنح المرشدين الترخيص المناسب. كما يمكن دعم التدابير الرسمية التي تتخذها الجهة الإدارية من خلال بناء علاقة رسمية بين العاملين كمرشدين مهنيين.

الأهداف القصيرة والمتوسطة وطويلة الأجل لاستحداث شبكة المرشدين هي على النحو التالي:



ويشتمل هذا النهج المنظم لاستحداث شبكة من المرشدين المهنيين على الهياكل الرسمية من خلال التدريب وتنمية المؤهلات وفرص بناء علاقة غير رسمية. وهذا سييسر ممارسات التواصل التي ينبغي وضعها ودعمها من خلال المرشدين في إطار أدوارهم المهنية الحالية، ولدعم المرشدين الجدد ممن قد التحقوا بالمجال في الآونة الأخيرة.

وهناك طرق عديدة يمكن للمرشدين المهنيين من خلالها إحراز تقدم في مجال احتراف المهنة. ويرد فيما يلي وصف لعملية التقدم عبر مستويات العضوية، يليها الأدلة الإرشادية لنقل وتطوير خبرات المرء وحياته المهنية في إطار احتراف المهنة.

4-1-1 التدرج المهني للمبتدئين من الخريجين

دخول مجال احتراف المهنة كطالب، في حين تقوم بالتدريب والإشراف، سوف يؤدي، متوقفاً على الإتمام هذا الأمر بنجاح، إلى الحصول على عضوية احتراف المهنة كعضو مؤقت. وفي ظل امتلاك الخبرة العملية والمؤهلات ذات الصلة، من الممكن بعد ذلك أن تصبح عضو دائم في مجال احتراف المهنة في غضون خمس سنوات. وفي ظل الإتمام بنجاح للتدريب المناسب كمدرّب وعضو دائم في مجال احتراف المهنة لمدة خمس سنوات، من الممكن أن تصبح مشرف، وقد تقوم بنقل ما اكتسبته من معرفة وتوفير الدعم إلى الأعضاء الآخرين كجزء من التدرج الوظيفي.

4-1-2 التدرج الوظيفي للمبتدئين من ذوي الخبرة

قد يلتحق الخريجين من ذوي الخبرة بمجال احتراف المهنة في إطار مستويات العضوية المؤقتة أو الدائمة، وهذا يتوقف على مدى ملائمة مؤهلاتهم الحالية و/ أو بدلات (Grand Fathering). وبناء على ذلك، قد يختار الخريجين من ذوي الخبرة التقدم في مجال احتراف المهنة عن طريق السعي إلى تلقي التدريب بأحد الدورات التدريبية لتقديم الخدمات المهنية للطلاب، ومن ثم يصبح مشرفاً.

4-1-3 الانتقال والتطوير في إطار شبكة المرشدين

قد يحرص المرشدين المهنيين الملتحقين بالقطاع المهني تقدماً ضمن قطاع و/ أو مجال من مجالات الخبرة، مثل التثقيف المهني أو الموارد البشرية. وهنا، قد يضطلع المرشدين المهنيين بمجال الموارد البشرية، على سبيل المثال، بالتدريب في أحد المجالات المتخصصة، الموارد البشرية، أو قد تتنوع خبراتهم لتشتمل على المشورة المهنية وإدارة البرنامج والخدمة. وبالتالي، فإن هذا التقدم هو نظير تنوع خبراتهم ولتعزيز أدوارهم والوصول إلى مستويات أعلى من المسؤوليات الواقعة على عاتقهم داخل المنظمة على المستوى الاستراتيجي والتشغيلي على حد سواء.

كما أنه من الممكن أيضاً الانتقال إلى قطاع جديد في المهنة. على سبيل المثال، قد يسعى المستشار المهني ممن يعمل في مجال الخدمات البشرية داخل الكلية إلى تنوع اهتماماتهم والانتقال من القطاع التعليمي إلى قطاع الخدمات البشرية. وهذا قد يذطوي على الاضطلاع بالتدريب على بناء قدرات المجتمع وتنمية الموارد حتى يؤدي إلى استحداث دور جديد يعمل على زيادة وعي المجتمع وموارد المعلومات المهنية مع المنظمات غير الحكومية التي تستهدف الشباب العاطلين عن العمل. وهنا، قد تكون المعرفة ومهارات المشورة المهنية السابقة لقطاع ما بعد التعليم الثانوي أحد الأدوات والخبرات الممتازة في تقديم الخدمات بقطاع الخدمات البشرية.

ومن الضروري ملاحظة أن بعض المرشدين المهنيين قد يسعون إلى التركيز على مجال بعينه من مجالات الخبرة، فيما قد يسعى البعض الآخر إلى التنوع والانتقال. وتستند هذه القرارات على الظروف الشخصية وتوافر المعلومات المهنية، وتلقي التدريب والإرشاد المهني والقدرات التنظيمية لدعم التدرج الوظيفي والانتقال، والرغبة في التعلم مدى الحياة. فيما ينبغي على المرشد المهني دعم بعضهم البعض لإحراز تقدم في مجال احتراف المهن والانتقال عبر القطاعات، وذلك لضمان تطوير مجموعة كبيرة من الخبرات داخل شبكة المرشدين.

5 إطار الكفاءة للمرشدين المهنيين

الإطار الكفاءة هو أحد السبل الفعالة لنقل المعرفة والمهارات والسلوكيات التي يجب أن يتحلى بها المرشدين المهنيين. ولقد قام المرشدين المهنيين في جميع أنحاء العالم بتحديد مجموعة من الكفاءات، وعادة ما يتم ترتيب هذه الكفاءات من حيث وضعها كأساس أو مجال متخصص في المهنة.⁴

ويستخدم إطار الكفاءة للمرشدين المهنيين بالمملكة العربية السعودية النهج الدولي المعمول به. وهو ما يساهم في تقديم الوضوح اللازم فيما يتعلق بالمعرفة والمهارات والسلوكيات المحددة التي يجب أن تتضح في أداء المرشدين المهنيين وكذلك تلك اللازمة لأدوار متخصصة محددة في إطار هذا المجال.

ويتألف إطار الكفاءة من مجالات الكفاءة الأساسية، مدعومة بمدونة قواعد السلوك التي يجب أن يعيها ويلتزم بها جميع المرشدين. وتشير المجالات المتخصصة من الكفاءة إلى مجالات محددة للممارسة التي قد يعمل بها بعض المرشدين والتي قد تتطلب معارف ومهارات وسلوكيات محددة. ويوضح الرسم البياني التالي العلاقة فيما بين عناصر إطار الكفاءة.



صممت مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات)، ومجالات الكفاءة الأساسية ومجالات الكفاءة المتخصصة بما يتوافق مع السياق بالمملكة العربية السعودية خصيصاً. وتستند مواصفات الكفاءات إلى التشاور مع المستشارين بالمملكة العربية السعودية لضمان ملائمتها وأهميتها.

⁴ المؤسسة الكندية للإرشاد المهني (2009) (CCDF)، مجلس عموم رسم الخرائط الكندي لقطاع الإرشاد المهني.

1-5 مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات)

يلتقي المرشدون المهنيون بالأفراد من جميع مراحل الحياة لتسهيل عملية التعلّم المهني المتغير والتنمية واتخاذ القرارات. ويجب أن يتمتع المرشدين المهنيين عن التعبير عن تحيزاتهم وآرائهم وقيمتهم حول المهن، ومن المهم أن يمتلكوا الخصائص والقيم التي تُمكنهم من تقديم خدمات مهنية غير متحيزة. يُضيف مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) الطابع الرسمي على المتطلبات الأخلاقية للمهنة، ويُمكن المرشدين المهنيين من تحديد الخصائص الأخلاقية والقيم والكفاءات المناسبة وتنفيذها.

ومع ذلك، يمتلك العديد من العملاء والطلاب احتياجات لا تمت بصلة لاحتياجات تطوير الحياة المهنية. وقد تشمل، قضايا الصحة العقلية، وقضايا الصحة الجسدية، والإعاقات البدنية، والاحتياجات الزوجية والأسرية، و/ أو صعوبات التعلم. وعلاوة على ذلك، يعمل غالباً المرشدين المهنيين مع الأفراد والأسر والمؤسسات، والمديرين التنفيذيين والمعلمين وموظفي الدعم، وأرباب العمل وغيرهم من مقدمي الخدمات البشرية. فالبينة المعقدة التي يعمل فيها المرشدين المهنيين، والمعضلات والأسئلة الأخلاقية التي يواجهونها هي أمور متوقعة في هذه المهنة.

بعدم دونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) للمهنيين هو محور إطار الكفاءة. حيث يُمكنهم من توافق سلوكهم المهني مع القيم، من أجل تقديم خدمات عادلة وغير متحيزة إلى جميع الأفراد، بغض النظر عن خلفياتهم وطموحاتهم وقدراتهم أو مواهبهم. ولا يحل مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) محل المواثيق الأخلاقية الخاصة بالجمعيات المهنية الأخرى والمؤسسات التعليمية ومستشاري المهن والهيئات الرقابية الأخرى ذات الصلة.

تنص منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على أهمية تقديم خدمات التثقيف والإرشاد المهني بطريقة محايدة وغير متحيزة.⁵ وتتمحور مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) حول مبدأ السلوك المحايد والموضوعي والشفاف، متمسكاً بالتراث الإسلامي والعربي. وتهدف مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) إلى التمسك بهدف المهنة وهو مساعدة الآخرين في تحقيق طموحاتهم.

كما تؤكد مدونة قواعد السلوك للمجتمع العام السعودي بأن عمل المرشدين المهنيين هو عمل سليم من الناحية الأخلاقية. حيث يلتزم جميع المرشدين المهنيين في جميع الأدوار والقطاعات بمدونة قواعد السلوك.

1-1-5 خصائص وقيم المرشدين المهنيين

يعد القطاع المهني مجتمعاً قائماً على ممارسة القيم. حيث تؤثر خصائص وقيم المرشدين المهنيين على جودة الخدمات المقدمة للعملاء/الطلاب وعلى سمعة المهنة. وغالباً ما يُطلب من المرشدين المهنيين أن يضعوا المسار الصحيح في ظل الظروف المعقدة والتي يشوبها الشك. وللقيام بذلك، ينبغي أن يمتلك المرشدين المهنيين الخصائص والقيم المناسبة.

⁵ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، (2004)، سد الفجوة: الإرشاد المهني والسياسة العامة، OECD باريس، ص. 134

تعكس خصائص وقيم المرشدين المهنيين السعوديين المبادئ والقيم الأخلاقية الخاصة بالمجتمع الدولي وتتماشى مع التراث الإسلامي والعربي. وفيما يلي وصف تفصيلي لهذه الصفات:

يجب أن يتعامل المرشدين المهنيين بطريقة تعكس هذه الخصائص والقيم، وعند اقتضاء الحاجة، تعديل السلوك بما يتناسب مع الوضع القائم. يوضح النموذج أدناه العناصر الأربعة للكفاءات الأخلاقية؛ إدراك الخصائص والقيم الأخلاقية، وفهم كيفية تطبيقها، وبناء الكفاءات الأخلاقية، والحفاظ عليها. ويمكن أن يستخدم المرشدين المهنيين والمدرّبين هذا النموذج كدليل على الوعي الذاتي والتنمية الذاتية.

الإدراك	الفهم	البناء	الالتزام
الشفافية	التحلّي بالصدق والوضوح فيما يتعلق بالمؤهلات والشهادات والخبرات والعمليات والإجراءات، بالإضافة إلى المعتقدات والقيم التي تؤثر على تقديم الخدمة	التحلّي بالموضوعية والحياد في الحوار، مدعوم بتفسيرات معقولة ومنطقية ووجهات نظر غير متحيزة أو متعصبة أو عنصرية	• تعزيز الخصائص والقيم الشخصية. تقديم الدعم للأخريين بما فيهم الأقران.
الموضوعية	استخدام طرق جارية ومعتمدة، ذات تأثير عاطفي والتفاني حيال المهنة، والتعامل مع الاختلافات والمواجهات بطريقة ودية.	• احترام الطلاب أو العملاء، أو المرشدين المهنيين أو غيرهم من أفراد المجتمع، حتى في غيابهم.	• تعزيز الخصائص والقيم الشخصية. تقديم الدعم للأخريين بما فيهم الأقران.
المصداقية	• احترام الطلاب أو العملاء، أو المرشدين المهنيين أو غيرهم من أفراد المجتمع، حتى في غيابهم.	• احترام الطلاب أو العملاء، أو المرشدين المهنيين أو غيرهم من أفراد المجتمع، حتى في غيابهم.	• تعزيز الخصائص والقيم الشخصية. تقديم الدعم للأخريين بما فيهم الأقران.
الثقة	• احترام الطلاب أو العملاء، أو المرشدين المهنيين أو غيرهم من أفراد المجتمع، حتى في غيابهم.	• احترام الطلاب أو العملاء، أو المرشدين المهنيين أو غيرهم من أفراد المجتمع، حتى في غيابهم.	• تعزيز الخصائص والقيم الشخصية. تقديم الدعم للأخريين بما فيهم الأقران.
الصدق	• احترام الطلاب أو العملاء، أو المرشدين المهنيين أو غيرهم من أفراد المجتمع، حتى في غيابهم.	• احترام الطلاب أو العملاء، أو المرشدين المهنيين أو غيرهم من أفراد المجتمع، حتى في غيابهم.	• تعزيز الخصائص والقيم الشخصية. تقديم الدعم للأخريين بما فيهم الأقران.
الإنصاف	• احترام الطلاب أو العملاء، أو المرشدين المهنيين أو غيرهم من أفراد المجتمع، حتى في غيابهم.	• احترام الطلاب أو العملاء، أو المرشدين المهنيين أو غيرهم من أفراد المجتمع، حتى في غيابهم.	• تعزيز الخصائص والقيم الشخصية. تقديم الدعم للأخريين بما فيهم الأقران.

2-1-5 مجالات الميثاق الأخلاقي

يضطلع جميع المرشدين المهنيين بمسؤوليات في مجالات أساسية ثلاثة كما يلي:

- مسؤوليات تجاه الطلاب أو العملاء
- مسؤوليات تجاه المهنة
- مسؤوليات بصفقتهم مرشدين مهنيين.

إنّ هذه المجالات واسعة بما يكفي لتغطي الطبيعة المتباينة للمهنة في المراحل الأولى لتطويرها، بالتوافق مع الميثاق العالمي للأخلاقيات⁶ وقد صُممت المعايير ضمن كل مجال من مجالات المسؤولية لتساعد المرشدين المهنيين في المحافظة على مستوى ثابت من الممارسة الأخلاقية تجاه جميع الذين يطلبون خدماتهم.

تُحدّد الكفاءة في كلّ مجال وتُوضّح أهمّيتهما بالتفصيل. كما تتضمن مجموعة صغيرة من المؤشرات التي تُظهر المهارة في كل مجال من المجالات الكفاءة. ولا تشمل قائمة المؤشرات الجارية إعدادها جميع المجالات ولكنها تمثل فقط نموذجاً واحداً من الإجراءات التي يمكن للفرد المهني أو مقدم الخدمة أو مقدم التدريب أو الهيئة المرخصة استخدامها لقياس مدى كفاءة الفرد المهني في مجال معين. كما تُزود هذه المؤشرات مقدّمى التدريب بالأسس الخاصة لمصادر المناهج أو بالتحليل الدراسي لحالة قد تُشكّل جزءاً من البرنامج التدريبي للمهنيين.

وتتضمن الكفاءات الموضحة أدناه من جميع مجالات المسؤولية الثلاثة لمحة عامة حول أهمية الكفاءات، وتفصيلاً حول كيفية إثبات المرشدين المهنيين لكفاءاتهم.

المسؤوليات الأخلاقية تجاه الطلاب/العملاء

المجال الأخلاقي 1: المسؤوليات الأخلاقية تجاه الطلاب/العملاء

ما سبب أهمية المجال الأخلاقي؟

يعتبر العملاء و/ أو الطلاب هم قلب هذه المهنة. ولذا يعني تقديم الخدمات بطريقة أخلاقية أن الطلاب أو العملاء يتلقون توجيهاً غير متحيز وإرشاداً يدعم تقدمهم. وهكذا، يجب أن يثق الطلاب أو العملاء تمام الثقة بأن الفرد المهني سوف يتعامل معهم بعدل، وشفافية وموضوعية وصدق.

الكفاءة 1-1	التواصل	الوصف
	بصراحة ونزاهة وحيادية.	لمحة عامة
		بعد التعامل الصادق والصريح والحيادي أمراً مهماً للغاية من أجل تقديم خدمات مهنية فعّالة، فهو أساس لبناء الثقة بين الفرد المهني والطلاب أو العميل. كما يوفر التعامل الصادق والنزيه والحيادي إجراء محادثات فعّالة ومشاركة لبعض الأمور الشخصية الأمر الذي يعد ضرورياً لإدارك الاحتياجات والطموحات المهنية للطلاب أو للعميل بوضوح.
		ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -
1-1-1		توفير معلومات دقيقة حالية وذات صلة بالموضوع.
1-1-2		إدراك القيم والمسائل الشخصية و/ أو الشخصيات المؤثرة عليهم وتجنب ذكرها وفرضها على الطلاب أو العملاء.
1-1-3		مساعدة الطلاب والعملاء، عند الحاجة، في تحديد ميولهم ومسائلهم الشخصية والعمل بشكل بناء لمعالجة العوائق التي قد تؤثر سلباً على اتخاذ القرارات المهنية المتعلقة بهم.

⁶تمت تهيئة هذه من المعايير الأخلاقية (IAEVG) (1995)، ومدونة الأخلاق NCDA (نسخة منقحة، مايو 2007)، ومدونة الأخلاق الكندية (2004)، ومدونة الأخلاق الأسترالي (2006).

المجال الأخلاقي 1: المسؤوليات الأخلاقية تجاه الطلاب/العملاء

الوصف

لمحة عامة

يُشكّل احترام كرامة جميع العملاء والطلاب شرطاً أساسياً من أجل تقديم خدمة فعّالة ومتجاوبة حيث أنّ الاحترام قائم على إدراك أهمية وتميّز كلّ شخص ومسيرته المهنيّة. ومن أحد المبادئ الأساسية في التثقيف والإرشاد المهني هو قيمة القوّة والقدرات والمهارات الفرديّة التي ينبغي دعمها واحترامها في جميع الأوقات ومن دون إصدار أحكام أو إكراه أو انحياز.

ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -

- 1-2-1 إدراك واحترام تميز واختلاف كلّ عميل على حدة، بما في ذلك مُعتقداته وقيمه الثقافيّة .
- 2-2-1 تجنّب جميع أشكال التمييز .
- 3-2-1 الإعراف بحق الطالب أو العميل في الاختيار وتحمل مسؤوليّة وعواقب تلك الخيارات .
- 4-2-1 مساعدة الطالب أو العميل أو ولي أمره على تطوير وتطبيق مهارات اتخاذ القرار التي تُمكنه من اتباع مساره المُفضّل.

الكفاءة 2-1

احترام كرامة واستقلاليّة جميع الأفراد الذين يسعون للحصول على خدمات التثقيف والإرشاد المهني.

الوصف

لمحة عامة

في أغلب الأحيان، يشمل تقديم الخدمات المهنية الكشف عن تفاصيل ومساائل شخصية ومناقشة قضايا حسّاسة تتعلّق باحتياجات الطالب أو العميل. لذا يجب على المرشدين المهنيين احترام خصوصيّة الفرد من خلال إجراءات السريّة فيما يتعلق بالمعلومات المُقدّمة وجهاً لوجه أو خطياً أو عبر أحد التقنيات .

ينبغي على المرشدين المهنيين ضمان خصوصيّة المعلومات الشخصية والإقرار للعملاء أو الطلاب بعدم استخدام المعلومات الشخصية لأيّ سبب من الأسباب إلّا لهدف تقديم خدمة مهنيّة مخصصة ومتجاوبة، ولتحقيق ذلك يجب اتباع جميع الإجراءات: -

هناك استثناءات أربعة لهذا الشرط، حيث لا يُعتد بشرط السريّة. الاستثناءات الأربعة هي: -

- موافقة الطالب، أو العميل أو ولي أمره على الكشف عن معلومات معيّنة لغاية محدّدة.
- وجود دليل واضح على خطر مباشر على الطالب أو العميل.
- وجود دليل واضح على خطر مباشر على الآخرين.
- وجود طلب قانوني، أو طلب من المحكمة

ولإثبات الكفاءة يجب على المرشدين المهنيين:

- 1-3-1 التحقّق مع الطالب، أو العميل أو ولي أمره من الشروط التي بموجبها يوافق (أو لا يوافق) العميل على التواصل معه بالبريد الصوتي أو البريد الإلكتروني أو أيّ وسيلة أخرى لا تضمن الخصوصية.
- 1-3-2 تأمين جميع المعلومات الشخصية المتعلّقة بالطالب أو العميل وتخزينها بشكل يمنع أي شخص غير مصرّح له من الوصول إليها -ويشمل ذلك المعلومات المكتوبة أو المسجّلة أو المخزّنة إلكترونياً.
- 1-3-3 عند العمل مع مجموعات، ينبغي التحقّق من حدود السريّة التي سُطّبق على المعلومات المُقدّمة ضمن المجموعة

الكفاءة 3-1

تطبيق الإجراءات اللازمة للحفاظ على السريّة بين الطالب أو العميل (وولي أمره، عند الحاجة) والمرشد المهني ويشمل ذلك عند العمل مع مجموعات.

المجال الأخلاقي 1: مسؤوليات تجاه الطلاب أو العملاء

<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>إن إدارة تضارب المصالح بصراحة وشفافية أمرٌ في غاية الأهمية من أجل دعم نزاهة العلاقة المهنية بين الطالب أو العميل والمرشد المهني، إلى جانب دعم الثقة العامة بمهنة الإرشاد المهني.</p> <p>ولإثبات الكفاءة يجب على المرشدين المهنيين:</p> <p>1-4-1 تقديم المشورة التي تُقدم احتياجات العميل ومصالحه على المصلحة الشخصية أو المهنية أو التنظيمية.</p> <p>2-4-1 عدم استغلال أي علاقة لتعزيز المكاسب الشخصية أو الاجتماعية أو المهنية أو السياسية أو المالية على حساب الطلاب، أو العملاء، أو الشخصيات المؤثرة عليهم.</p> <p>3-4-1 تطبيق إجراء للمساعدة في تحديد جميع نواحي تضارب المصالح وإدارتها في حال وجودها أو في حال يظن البعض أنها موجودة.</p> <p>4-4-1 العمل على حل أي تضارب في المصالح مع جميع الأطراف المعنية وإعطاء الأولوية لما هو في مصلحة الطلاب، والعملاء، والمؤثرين عليهم</p>	<p>الكفاءة 4-1</p> <p>التصريح عن جميع أوجه تضارب المصالح باستخدام عمليات صريحة وشفافة.</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>يجب على المرشدين المهنيين احترام حقوق الطلاب/العملاء أو آباءهم/أولياء أمورهم للموافقة على المشاركة في الخدمات المقدمة. تُعطى الموافقة المسبقة عندما يكون الشخص الذي يُعطي الموافقة على معرفة تامة بالأمر المتفق عليه، بما فيه التأثيرات أو العواقب المحتملة لهذه الاتفاقية.</p> <p>ولإثبات الكفاءة يجب على المرشدين المهنيين:</p> <p>1-5-1 استحداث إجراء خاص للحصول على الموافقة المسبقة وتطبيقه حيث يشمل الاستثمارات اللازمة التي تتضمن معلومات مباشرة بشأن الموافقة المسبقة للطلاب أو العملاء أو أولياء أمورهم أو آباءهم.</p> <p>2-5-1 إبلاغ الطلاب أو العملاء، أو عند اقتضاء الحاجة، أولياء أمورهم أو آباءهم عن الطريقة التي ستُستخدم أي معلومة تُقدم أو تُجمع وضمان أن هذه المعلومات ستُستخدم فقط للغاية المنصوص عليها إلا في حال الحصول على موافقة خطية على استخدامها لغاياتٍ أخرى.</p> <p>3-5-1 الحصول على موافقة خطية للمشاركة في بعض الأنشطة مثل الرحلات.</p> <p>4-5-1 الحصول على الموافقة المسبقة من الآباء أو أولياء الأمور عند التعامل مع الأطفال أو البالغين غير القادرين على إعطاء الموافقة المسبقة.</p>	<p>الكفاءة 5-1</p> <p>الحصول على الموافقة المسبقة من الطلاب أو العملاء وآباءهم/أولياء أمورهم، عند اقتضاء الحاجة، بما في ذلك البالغين الذين لا يمكنهم إعطاء الموافقة المسبقة بسبب نوع من الإعاقة.</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>يُعد ترخيص وتسجيل المرشدين أمراً هاماً لضمان أن الأشخاص الذين يقدمون خدمات مهنية ويريجون لأنفسهم بصفتهن مرشدين مهنيين يحققون معايير معينة من حيث التدريب والمعرفة. حيث يضمن الترخيص للطلاب والعملاء والمؤثرين عليهم جودة وموثوقية وتناسق الخدمات المقدمة.</p> <p>ولإثبات الكفاءة يجب على المرشدين المهنيين:</p> <p>1-6-1 عرض ترخيص مزاولة المهنة الحالي في المكتب والإشارة إلى الترخيص الحالي في أي مادة ترويجية.</p> <p>2-6-1 الامتثال للمعايير المهنية للمرشدين المهنيين.</p>	<p>الكفاءة 6-1</p> <p>الحصول على التأهيلات والترخيص المناسبة لأداء الدور وضمان صلاحيتها خلال فترة ممارسة المهنة.</p>

المسؤوليات الأخلاقية تجاه المهنة

المجال الأخلاقي 2: مسؤوليات تجاه المهنة

ما سبب أهمية هذا المجال الأخلاقي؟

تقع مسؤولية ضمان أخلاقيات المهنة وسمعتها على الفرد المهني. ويجب أن يضمن المهني تطوير العلاقات المناسبة مع أقرانه في المهن المماثلة، وذلك لضمان تحقيق العملاء والطلاب إلى الخدمات المناسبة لاحتياجاتهم.

الوصف

الكفاءة 1-2

لمحة عامة

دعم قيم ومعتقدات المرشدين المهنيين الآخرين وتطويرهم وتقديمهم المهني.

كونك جزءاً من شبكة المرشدين المهنيين الذين يملكون قيم ومعتقدات ومناهج فكرية مختلفة هو أمرٌ ضروري لضمان حيوية وقوة المهنة. فالقدرة على خوض نقاش منتج وفَعَال وقبول وجهات النظر المختلفة داخل المهنة الواحدة يُشكل جزءاً هاماً من خلق حيوية وديناميكية.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون الممارسة المهنية قائمة على الالتزام بالتعلم والإرشاد المهني المستمر بما في ذلك الالتزام بدعم الإرشاد المهني للمهنيين الآخرين. وقد يشمل ذلك توجيه أو تدريب مهنيين آخرين ودعم الطلاب من خلال تقديم فرص لاكتساب الخبرة العملية والمساهمة أو التعاون في مراجعة أداء المرشدين المهنيين الآخرين.

ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -

- | | |
|-------|--|
| 2-1-1 | قبول مجموعة مختلفة من وجهات النظر حول التثقيف المهني. |
| 2-1-2 | المشاركة في نقاشات مهنية فعالة، على سبيل المثال المؤتمرات والإعلام، من أجل تعزيز المعرفة والفهم بالتثقيف المهني. |
| 2-1-3 | تقديم فرص لاكتساب الخبرة العملية للمهنيين من الطلاب أو المرشدين المهنيين الجدد. |
| 2-1-4 | تدوين الملاحظات حول الأداء الذاتي وتقديم ملاحظات للمهنيين الآخرين في بيئة داعمة وجماعية. |
| 2-1-5 | المشاركة في برامج تدريبية أو برامج نقل المعرفة لدعم الإرشاد المهني للأقران. |

المجال الأخلاقي 2: مسؤوليات تجاه المهنة

الوصف

لمحة عامة

من المهم أن يدرك المرشد الفرد المهني أهمية توجيه الطالب أو العميل إلى فرد مهني مؤهل آخر يخدم مصلحته سواء ضمن نفس القطاع المهني (في حال كان متخصصاً في مجال ذو صلة)، أو ضمن خدمات مهنية أخرى. وذلك إذا كان الفرد المهني على دراية باحتياجات العملاء أو متطلباتهم أو عندما يشعر الفرد المهني بانحيازه نحو الطالب أو العميل، أو عند وجود تضارب فعلي أو متوقع في المصالح.

ينبغي إبلاغ الطالب / العميل، أو ولي أمره / والديه، بشأن هذا الأمر والحصول على موافقة مسبقة لنشر أي معلومات شخصية أو سرية يستدعيه هذا التوجيه.

ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -

- | | |
|-------|---|
| 2-2-1 | تأسيس شبكات مهنية مناسبة والحفاظ عليها سواء في مجال التثقيف المهني أو في مجال تقديم الخدمات البشرية والاجتماعية. |
| 2-2-2 | ممارسة الحس النقدي لتحديد مدى استطاعة المهني الآخر على تلبية احتياجات العميل بشكل أفضل. |
| 2-2-3 | إبلاغ الطالب / العميل أو ولي أمره / والديه، عند الضرورة، بأسباب التوجيه والحصول على موافقة مسبقة منهم بشأن الإفصاح عن أي معلومات شخصية أو سرية. |
| 2-2-4 | التعاون والتشاور مع مهنيين آخرين عند الضرورة آخذين في الاعتبار المحافظة على سرية الأطراف المعنية. |
| 2-2-5 | احترام مساهمات المرشدين المهنيين الآخرين والاعتراف بها |

الكفاءة 2-2

توجيه العملاء إلى مهنيين مؤهلين بشكل مناسب عند اقتضاء الحاجة.

المجال الأخلاقي 3: المسؤوليات الأخلاقية الواقعة عليهم بصفتهم مرشدين مهنيين	
<p>ماسبب أهمية هذا المجال الأخلاقي؟</p> <p>يعد الفرد المهني مسؤولاً عن ضمان توافق تقديم الخدمات مع المتطلبات الأخلاقية. فمن الضروري أن يكون جميع المرشدين المهنيين على دراية بالمتطلبات الأخلاقية وكيفية تطبيقها في مهنتهم في جميع الأوقات.</p>	
<p>الوصف لمحة عامة</p>	<p>الكفاءة 1-3</p> <p>إدراك دور الفرد المهني والعمل ضمن حدود هذا الدور.</p>
<p>ينبغي على المرشدين المهنيين أن يدركوا حدود خبرتهم المهنية ويقدموا فقط الخدمات المكلفة منهم وفقاً للمهارات والمؤهلات التي اكتسبوها.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p>	
<p>3-1-1 ممارسة المهنة عند الحصول على ترخيص المزاولة.</p>	<p>3-1-1</p>
<p>3-1-2 إثبات جودة المهارات من خلال تقييم المهارات بصورة منتظمة وإجراء تقييمات ذاتية والبحث عن فرص التعلم والتنمية المناسبة.</p>	<p>3-1-2</p>
<p>3-1-3 استخدام الوسائل والأدوات التي تساعد الفرد على الحصول على التدريب المناسب.</p>	<p>3-1-3</p>
<p>3-1-4 الاعتراف بمهارات ومؤهلات المرشدين المهنيين والأقران الآخرين.</p>	<p>3-1-4</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p>	<p>الكفاءة 2-3</p> <p>الامتثال للأطر والتشريعات الأخلاقية ذات الصلة.</p>
<p>فضلاً عن الالتزام بمدونة قواعد السلوك للمهنيين، هناك العديد من المرشدين المهنيين في أمس الحاجة إلى اتباع الأطر والإرشادات والمعايير الأخلاقية المتعلقة بدورهم الأساسي (على سبيل المثال دورهم في المدارس أو مؤسسات التعليم الجامعي أو الشركات أو مراكز التوظيف). ويُعد الالتزام بتشريعات المملكة العربية السعودية أحد المتطلبات الأساسية التي يجب على المرشدين المهنيين الإمتثال لها والسير على نهجها.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p>	
<p>3-2-2 الامتثال بمدونة قواعد السلوك وغيره من المواثيق والأطر والإرشادات الأخلاقية وتشريعات المملكة العربية السعودية.</p>	<p>3-2-2</p>
<p>3-2-3 التأكد من أن يكون الطلاب / العملاء أو أولياء أمورهم وغيرهم من الأطراف المعنية (مثل المرشدين المهنيين الآخرين الذين من الممكن إرشاد الطالب أو العميل إليهم) على دراية بمدونة قواعد السلوك الذي ينطبق على المرشدين المهنيين والإجراءات التي يُمكنهم اتخاذها في حال خرق الميثاق.</p>	<p>3-2-3</p>
<p>3-2-4 اتخاذ الإجراءات اللازمة للرد على أي انتهاكات أخلاقية أو تشريعية، فعلية أو متوقعة، من جانب الزملاء أو المرشدين المهنيين الآخرين الذين يتعاملون مع الطلاب أو العملاء.</p>	<p>3-2-4</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p>	<p>الكفاءة 3-3</p> <p>استخدام عملية شفافة وقوية لإدارة الشكاوى</p>
<p>من وقت إلى آخر، سوف يحتاج جميع المرشدين المهنيين للنظر في الشكاوى المُقدّمة من الطلاب / العملاء وغيرهم مثل أولياء الأمور. ومن الضروري أن يرد المرشدون المهنيون بشكل مهني وأخلاقي على جميع الشكاوى.</p>	

المجال الأخلاقي 3: المسؤوليات الأخلاقية الواقعة عليهم بصفتهم مرشدين مهنيين	
<p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>3-3-1 تنفيذ إجراء رسمي للتعامل مع الشكاوى المقدمة.</p> <p>3-3-2 إبلاغ الطلاب أو العملاء بشأن إجراءات الشكاوى حتى تكون العملية واضحة لجميع المستخدمين.</p> <p>3-3-3 ينبغي أن يشمل الإجراء على ضرورة الإحالة إلى طرف ثالث مستقل عند اقتضاء الضرورة (على سبيل المثال: عند وجود تضارب في المصالح لدى الفرد المهني عند تعامله مع الشكاوى، أو عند شعور الفرد المهني بانحيازه للعميل، أو في حال عدم وصول إلى حل يُرضي الطرفين).</p>	
<p>الوصف</p> <p>لمحة عامة</p> <p>ينبغي على المرشدين المهنيين مساعدة الطلاب أو العملاء دون تمييز أو تحيز بطريقة لا تؤثر على قدرة الطلاب أو العملاء على طلب أفضل الخدمات المهنية أو الحصول عليها.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>3-4-1 إدراك القيم والمعتقدات الخاصة بالفرد دون فرضها على العملاء.</p> <p>3-4-2 تعزيز تكافؤ الفرص وتقديم خدمات حيادية إلى أكبر حد ممكن.</p> <p>3-4-3 مواجهة التحيزات والمعتقدات أو الصور النمطية السلبية التي يظهرها الطلاب بطريقة إيجابية وحيادية.</p> <p>3-4-4 تحليل القيم والسلوكيات ونقاط القوة والمجالات التي تحتاج إلى تحسين وإجراء التغييرات عند الضرورة.</p>	<p>3.4 الكفاءة</p> <p>مواجهة السلوكيات والمعتقدات والقيم التمييزية أو الإحصائية أو الإقصائية في النفس أو الغير .</p>

3-1-5 نموذج اتخاذ القرار الأخلاقي

يواجه المرشدون المهنيون العديد من المواقف والقرارات ذات طابع أخلاقي. وفي حال وجود تضارب في المصالح أو قلق بشأن صحة الفرد وعائلته واحتياجاته التنموية، فمن الضروري أن يتمكن المرشدون المهنيون من وضع مبادئ موضوعية منصفة وحيادية.

في بعض الأحيان، يستحيل معالجة العديد من الأوضاع بصورة مباشرة من خلال التوجيهات الأخلاقية نظراً لتعقيدها. ويستند نموذج اتخاذ القرار الأخلاقي على أساس المبادئ السليمة للمنطق والعقل أذنين في الإعتبار شؤون الفرد التي يستخدمها المرشدين المهنيين لتسهيل عملية الإبقاء على الممارسات الأخلاقية.⁷

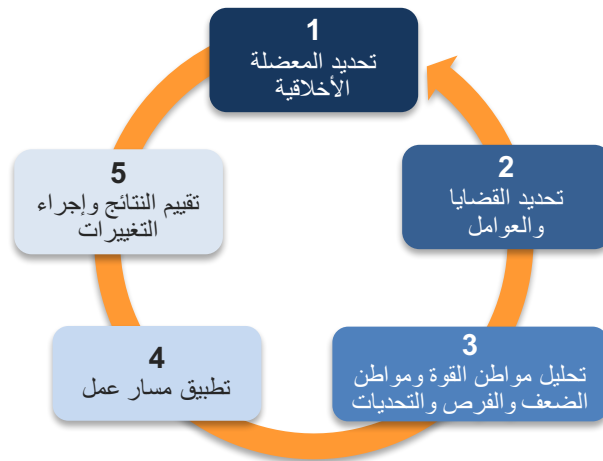
ويبحث نموذج اتخاذ القرار الأخلاقي المرشدين المهنيين على طرح الأسئلة التي تُسهّل وتدعم السلوكيات والخيارات الأخلاقية، على سبيل المثال:

- ما هي الافتراضات التي أضعها؟
- كيف تؤثر آرائي الخاصة فيما يتعلق بالمسارات المهنية الملائمة على نهجي الخاص؟
- هل ينبغي أن أعامل جميع مصادر المعلومات في سوق العمل بإنصاف دون توجيه الطلاب أو العملاء الى خياراتي المفضلة؟
- هل أمتنع عن تفسير أفعالي لأحد الأقران؟ وما سبب ذلك؟
- هل تأثر أفعالي سلباً على أي شخص؟

تعتبر هذه الأسئلة قاعدة لإرشادات مفيدة تساعد المرشدين المهنيين على التفكير قبل اتخاذ أي إجراء.

نموذج صناعة القرار الأخلاقي هو نموذج مُقترح. حيث أنه يمكن المرشدين المهنيين من استخدام نماذج أخرى موثوقة ومعروفة داخل منظماتهم المهنية ومجالات خبرتهم، مثل الخدمات أو الاستشارات، وقد يرغبون في استخدام هذه النماذج عوضاً عن النموذج المقترح.

يتألف نموذج صناعة القرار الأخلاقي من خمس مراحل:



⁷تمت تهيئة هذا النموذج من المعايير الكندية والأدلة الإرشادية لمهنة العاملين في مجال التنمية مدونة الأخلاق (2004)، ومن التوصيات الواردة في المدونة NCD من الأخلاق (2007).

المرحلة 1: تحديد المعضلة الأخلاقية

يستخدم المرشدون المهنيون معارفهم ومهاراتهم المهنية وتشمل إدراكهم للمعايير المهنية والوعي الذاتي ومهارات الإنصات الفعال لتحديد حدوث أي انتهاك أو مسألة أخلاقية.

تعتبر مرحلة تحديد المشكلة هي أصعب جزء في عملية الإدارة. ويعود ذلك إلى أن كثير من الأشخاص لا يدركون مدى تأثير تحيزاتهم وآراءهم أو مصالحهم على إصدار الأحكام واتخاذ القرارات. وعلاوة على ذلك، عدم الدراية بالإحتياجات المختلفة وأهداف الشريحة الكبيرة من المواطنين الذين يسعون للحصول على خدمات التعليم المهني مما يعنى معاناة المرشدين المهنيين في الحصول على الفهم الثقافي أو المجتمعي الكافي مما يؤثر على قدرتهم على الالتزام بالقيم. وفيما يلي بعض الأمثلة حول الأسئلة التي من الممكن أن يثيرها أو يناقشها المرشدون المهنيون مع أحد المشرفين في سبيل تحديد المعضلة الأخلاقية.

- هل توجد أي مشكلة؟
- هل يمثل هذا القرار أو هذا الموقف خرق للميثاق الأخلاقي؟
- هل يرى بعض المرشدين المهنيين أن هذا الموقف أو هذا القرار غير أخلاقي؟ ولماذا؟
- هل يضر هذا الموقف بأي من الأشخاص المشاركين؟
- هل يشعرني هذا الموقف بالقلق والاضطراب؟
- هل يتعارض هذا القرار أو الموقف مع الصفات والقيم التي أيدها؟
- من المستفيد من قراري؟ أنا أم العميل/الطالب؟
- هل يمكنني أن أذاع عن هذا الموقف أو هذا القرار أمام أقراني؟

المرحلة 2: تحديد القضايا والعوامل

يحدد المرشدون المهنيون مجموعة واسعة من القضايا والعوامل المتعلقة بالمشكلة، وتشمل أي تضارب في المصالح وأية قضايا حول الموافقة المسبقة للتشاور مع الغير.

وفيما يلي بعض الأمثلة حول الأسئلة التي من الممكن أن يثيرها أو يناقشها المرشدون المهنيون مع أحد المشرفين في سبيل تحديد العوامل والقضايا المصاحبة للمعضلة الأخلاقية.

- هل أنا على دراية كافية باحتياجات هذا الشخص؟
- ماهي الحقائق؟ وماهي المبادئ الإختلافية؟
- ماهو الأمر الغامض؟ وماذا يتعين على فعله لاكتشاف الحقائق؟
- من المستفيد بالنتائج؟
- ماهو مدى استفادتي من النتيجة؟ هل النهج الذي اتبعه قائم على خدمة مصلحة العميل أو أنه يخدم مصلحتي الخاصة أو مصلحة أشخاص آخرين؟
- هل يعد سلوكي حُكمي ومتعنت أم صريح وداعم؟

المرحلة 3: تحليل مواطن القوة ومواطن الضعف والفرص والمخاطر

يُحلل المرشدون المهنيون مواطن القوة ومواطن الضعف والفرص والمخاطر بناءً على مجموعة من مسارات العمل بهدف تحديد النتائج المحتملة المصاحبة للبدائل. وفيما يلي بعض الأمثلة حول الأسئلة التي من الممكن أن يثيرها أو يناقشها المرشدون المهنيون مع أحد المشرفين في سبيل تحليل الاجراءات والنتائج المحتملة للمعضلة الأخلاقية.

نقاط القوة

- ما هو أكثر مسار عمل يُظهر خصائص وقيم المرشدين المهنيين، وفقاً لما هو موضح في مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات)؟
- من الذي يمتلك القوى اللازمة لكي يتعامل مع هذا الموقف بشكل أفضل؟ وكيف يستخدمها في هذا الموقف؟
- ما هي الخصائص والقيم التي أمتلكها وأستطيع المساهمة بها في هذا الموقف؟
- من هم أقوى المؤيدين والحلفاء لرأبي، وكيف يمكنني إشراكهم للاستفادة من نصائحهم؟

نقاط الضعف

- كيف تؤثر آرائى وتوجهاتى الشخصية على قراراتى ونهجى تجاه هذا الموقف؟
- ما هي قيمى التي ترتبط بالأسرة، المهنة أو التعليم الذى يتسبب في إعاقة تقدمى؟ وفي حال كان بإمكانى استبعادها، هل سيغير ذلك من الأمر شيئاً؟
- هل تؤثر مصلحتى الشخصية أو المهنية على توجهى، بدلاً من مصلحة العميل/الطالب؟
- ما هو شعورى عند اختيار مسار عمل معين؟ هل أشعر بالراحة، أم بالقلق؟ هل أشعر بالأمانة، أم بالخيانة؟ هل أشعر بأنى جدير بالثقة، أم غير جدير بالثقة؟
- ما هي الحقائق غير المعروفة أو الغامضة؟ وما التأثير الذى تتركه هذه الشكوك على؟

الفرص

- كيف يمكن استخدام هذا الموقف فى تحسين ممارستى ومسؤوليتى الأخلاقية؟
- ماذا هو دور الزملاء والأشخاص فى هذه الموقف؟
- هل يُشكل مسار العمل هذا مثلاً إيجابياً لنموذج صناعة القرار الأخلاقى؟
- من الشخص الجدير بالمعاملة مع هذه المعضلة بحيث يمتلك المهارات اللازمة للمساعدة فى تحديد توجه إيجابى؟
- ماهى الصلاحيات التى أحتاجها من أجل إشراك بعض الجهات المعنية؟

المخاطر

- هل يمكننى تنبؤ أى عواقب سلبية لهذا النهج؟
- هل أمتلك المعلومات والحقائق الكافية لاتخاذ قرار أثق به؟
- هل أستطيع تقديم أية تنازلات، تنتهك السياسة أو المتطلبات التشريعية؟

- من المضار أو الذي سيضار من اتباع مسار العمل هذا؟
- هل هناك عواقب غير مقصودة لمسار العمل هذا؟ ماهي؟، وهل يمكن أن تقلل من الاستحقاقات المرادة؟

المرحلة 4: تطبيق مسار العمل

يتخذ المرشدون المهنيون بعض الخطوات لاختيار وتطبيق مسار العمل المناسب. وفيما يلي بعض الأمثلة حول الأسئلة التي من الممكن أن يثيرها أو يناقشها المرشدون المهنيون مع أحد المشرفين للتصرف حيال أي معضلة أخلاقية.

- ما هي آلية تنفيذ مسار العمل الذي اقترحته ليعود بأكثر النتائج المرضية لجميع الأطراف المعنية؟
- هل من الضروري إشراك أي طرف آخر، وكيف سئدار مشاركتهم تدريجياً؟
- ما الدعم الممكن تقديمه لضمان أن يحقق المسار المقترح على أعلى نتيجة أخلاقية؟
- ما هو دورى تجاه مسار العمل هذا، وما هي مسؤولية الآخرين؟

المرحلة 5: تقييم النتائج وإجراء التغييرات

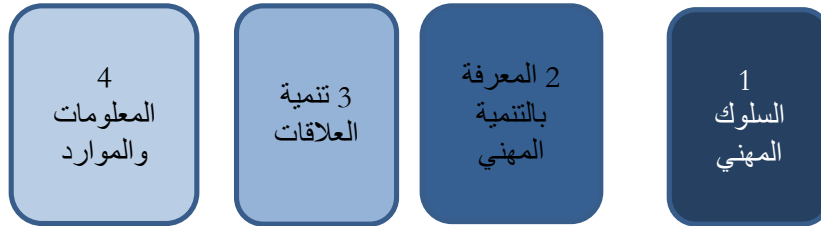
يراقب المرشدون المهنيون عملية تطبيق مسار العمل من أجل تقييم النتائج. ومن الممكن استخدام النتائج لتحديد الدروس المُستفادة وذلك من خلال تطوير وصقل سياسات وعمليات وإجراءات جديدة أو قائمة.

وفيما يلي بعض الأمثلة حول الأسئلة التي من الممكن أن يثيرها أو يناقشها المرشدون المهنيون مع أحد المشرفين في سبيل تقييم نتائج الإجراءات المتعلقة بمعضلة أخلاقية.

- ما هو سبيل معرفتي بطريقة تفعيل مسار العمل؟ هل من الممكن معرفة ذلك؟
- ماذا يتوجب على فعله في حال لاحظت أي عواقب سلبية، غير مقصودة لمسار العمل المقترح؟
- هل اكتشفت أي عناصر في مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) أو عززتها من خلال هذا التجربة؟ ما هي هذه العناصر؟
- ما هو شعورى تجاه إشرافي على مسار العمل هذا؟ كيف أرى نفسي كمهني؟
- ماذا سأغير في المرة القادمة؟
- ما هي العناصر المهمة في هذه التجربة كى أشاركها مع مهني ذو ثقة في سبيل الحصول على مشورته؟
- في نهاية هذه التجربة، هل أحتاج إلى مزيد من التدريب، أو مزيد من الاجتهاد في ممارستي المهنية؟

5-2 مجالات الكفاءة الجوهرية

يجب على المرشدين المهنيين الذين يعملون في العديد من المجالات والقطاعات والتخصصات إثبات كفاءتهم في مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) ومجالات الكفاءات الجوهرية الأربعة. حيث تعد هذه المجالات أساساً لجميع أنشطة العمل ضمن المهنة. وتدعم مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) و مجالات الكفاءة الجوهرية جميع المرشدين المهنيين بغض النظر عن مجال تخصصهم. ينبغي على جميع المرشدين المهنيين، بمن فيهم المرشدين المهنيين الذين يعملون في المجالات المتخصصة، تطوير المعارف، والمهارات والخصائص الموضحة في مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) وفي مجالات الكفاءة الجوهرية الأربعة. مجالات الكفاءة الجوهرية هي كالتالي:



وفيما يلي وصف مفصل لمجالات الكفاءة الجوهرية الأربعة. ويشمل كل مجال توضيحاً لكل الكفاءات، وتفسيراً ووصفاً موجزاً للمقاييس التي ستستخدم لإثبات الكفاءة.

1-2-5 مجال الكفاءة 1: السلوك المهني

يعد السلوك المهني عنصراً أساسياً في المهنة. وهذا يعني اتباع معايير التواصل المهني وإدارة المهام، بالإضافة إلى العناية بالمعلومات والمعارف والخبرات المهنية وأخذها بعين الاعتبار.

مجال الكفاءة 1: السلوك المهني

ما سبب أهميته

يجب على المرشدين المهنيين إجراء خدماتهم واتصالاتهم بطريقة محترفة في سبيل خدمة مصالح العملاء/الطلاب ورفع مكانة المهنة. ويشمل ذلك الاستعداد لتحديث معارفهم وخبراتهم المهنية من خلال الإرشاد المهني المستمر، والاستجابة للاحتياجات المتغيرة و توقعات الطلاب/العملاء والمهنة.

الوصف لمحة عامة	الكفاءة 1-1 الامتثال بمدونة قواعد السلوك
<p>الإقرار بأهمية مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) للمهنيين والامتثال بالمتطلبات الأخلاقية. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>1-1-1 تحديد مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) للمهنيين والالتزام به (انظر الفقرة 5.1) 1-1-2 تطبيق مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) عند اتخاذ القرارات عن طريق استخدام النموذج الملانم مثل نموذج صناعة القرار الأخلاقي(انظر قسم 5.1-3)</p>	
<p>لمحة عامة تنمية علاقات إيجابية ومهنية مع الأقران والزملاء. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>121 المشاركة في المناسبات والمؤتمرات والندوات أو المشاريع ذات الصلة بالمهنة. 122 تطوير شبكات مهنية وتعزيزها مع المرشدين المهنيين وكذلك المرشدين المهنيين من قطاعات أو أدوار أخرى ذات الصلة من خلال المشاركة في المنتديات المهنية شخصياً أو عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي.</p>	<p>الكفاءة 2-1 التعاون مع فريق من المرشدين المهنيين</p>
<p>لمحة عامة تحديد نقاط القوة والقدرة ووصفها وتقييمها، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى التطوير والتحسين. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>1-3-1 إجراء تقييمات ذاتية بانتظام للأداء، وذلك باستخدام الأدوات المناسبة. 1-3-2 تطوير القدرة على التحليل النقدي لنقاط القوة، والقيود، ومجالات التحسين الشخصية. 1-3-3 استطلاع رأي الزملاء والمشرفين بخصوص الأداء.</p>	<p>الكفاءة 3-1 إجراء نشاطات تقييم ذاتي بما في ذلك تحليل الذات والأقران.</p>

مجال الكفاءة 1: السلوك المهني

الوصف لمحة عامة	الكفاءة 4-1 المشاركة في نشاطات الإرشاد المهني.
<p>تحديد واستغلال الفرص لمزيد من التعلم حول التثقيف والإرشاد المهني والمساهمة في المعرفة والخبرة المهنية للغير.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>1-4-1 تحصيل فرص التعلم أو التدريب أو الإرشاد المهني المناسبة التي تلبى الأهداف الشخصية والمهنية.</p> <p>1-4-2 تطبيق وتقييم أساليب التعلم الجديدة وإدراجها مع الممارسة المهنية.</p> <p>1-4-3 عرض نتائج الإرشاد المهني والنشاطات البحثية على الزملاء.</p> <p>1-4-4 دعم تطوّر شبكة المرشدين المهنيين من خلال التواصل مع الأقران.</p>	
الوصف لمحة عامة	الكفاءة 5-1 التجاوب مع المتطلبات المتغيرة للطلاب/العملاء والمجتمع
<p>الاستجابة بفعالية لاحتياجات الإرشاد المهني الجديدة والناشئة الخاصة بالأفراد والمجتمع بأكمله.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>1-5-1 استخدام آراء الطلاب / العملاء لتقييم نماذج تقديم الخدمات والأساليب الجديدة لتقديم الخدمات.</p> <p>1-5-2 استخدام أو تطوير معلومات سوق العمل غير الرسمية على أساس فرص العمل والتوجهات السائدة المحلية.</p> <p>1-5-3 مواكبة آخر المستجدات من خلال مراقبة الاحتياجات الديموغرافية الناشئة، واحتياجات سوق العمل واحتياجات تنمية المهارات، وإجراء التغييرات عند اللزوم أثناء تقديم الخدمات.</p> <p>1-5-4 تقييم فعالية التغييرات التي أجريت من خلال آراء الطلاب /العملاء، واستخدام نتائج التقييمات الأخرى للحفاظ على شيوخ الخدمات وسريتها.</p>	

5-2-2 مجال الكفاءة 2 : المعرفة بالإرشاد المهني

من الضروري أن يكون المرشدون المهنيون على دراية بنظريات الإرشاد المهني الأساسية التي تُشكل العامل الأساسي في الإرشاد المهني. والغرض الأساسي لمجال الكفاءة الجوهرية هذا هو ضمان استخدام جميع المرشدين المهنيين لنظرية الإرشاد المهني من أجل تأسيس ممارستهم ودعمها. وينبغي أن تستمد عملية تقديم الخدمات مضمونها من مناهج الإرشاد المهني الدولية والمحلية.

مجال الكفاءة 2: المعرفة بالإرشاد المهني	
<p>ما سبب أهميته</p> <p>يملك جميع المرشدين المهنيين أساساً نظرياً. فالمعرفة بنظرية الإرشاد المهني وفهمها تمكن المرشدين المهنيين من تطوير الخدمات بما يتناسب مع احتياجات الطلاب والعملاء بناءً على خبرتهم، فضلاً عن التطوير من أنفسهم حتى يصبحوا مهنيين على الصعيد المحلي والإقليمي والعالمي. وهناك مجموعة من مناهج الإرشاد المهني حول العالم، ويجب على المرشدين المهنيين التعرف على هذه المناهج، وتحديد مدى ملاءمة النهج المفضل وأهميته و القيود المفروضة عليه.</p>	
<p>الوصف</p> <p>لمحة عامة</p> <p>يجب أن يمتلك المرشدين المهنيين القدرة على التعرف على مختلف نظريات ومناهج الإرشاد المهني المستخدمة في المهنة. ويشمل فهم مجموعة النظريات والأطر والنماذج تقدير الأساليب المختلفة المتاحة للمهنيين من أجل تسهيل عملية الإرشاد المهني للآخرين، وتحديد قيود هذه النظريات والأطر والنماذج.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>2-1-1 تحديد نظريات وأطر ونماذج الإرشاد المهني الأساسية.</p> <p>2-1-2 إدراك مدى تأثير النظريات على المبادئ الأساسية لتقديم الخدمات.</p> <p>2-1-3 تطبيق الإرشاد المهني على عملية تقديم الخدمات للأفراد والجماعات، من خلال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • اختبار المناهج على مجموعة متنوعة من الطلاب والعملاء، وتكييفها لتناسب مع احتياجاتهم. • الاستجابة للآراء وملائمة أساليب وأدوات تقديم الخدمات لتستخدمها جماهير مختلفة • تحديد التطورات الجديدة التي طرأت على نظريات ومعارف الإرشاد المهني واستخدامها لصقل أدوات وأساليب وموارد تقديم الخدمات لضمان تلبيتها لاحتياجات الطلاب/العملاء. <p>2-1-4 اجراء مناقشات مع مهنيين آخرين حول نظريات الإرشاد المهني وتطبيقاتها من أجل زيادة الوعي وتطوير الفهم بخصوص استخداماتها وقيودها.</p>	<p>الكفاءة 2.1</p> <p>تحديد مجموعة من نظريات وأطر ونماذج الإرشاد المهني وتطبيقها.</p>

مجال الكفاءة 2: المعرفة بالإرشاد المهني	
<p>الكفاءة 2.2 استخدام إطار الإرشاد المهني</p>	<p>الوصف لمحة عامة إدراك قيمة أهداف وأغراض إطار الإرشاد المهني وفهمها ودعمها، وتطبيق هذا الإطار على عملية تقديم الخدمات. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>2-2-1 استخدام إطار الإرشاد المهني كمقياس عند وضع الخدمات والأدوات والموارد. 2-2-2 الرجوع إلى إطار الإرشاد المهني لتحديد مجالات التعلم والكفاءات والمؤشرات التي يحتاجها الطلاب/ العملاء للتقدم خلال مراحل حياتهم. 2-2-3 إمكانية الوصول إلى دليل المستخدمين وتطبيق النماذج والنشاطات والإرشادات ذات الصلة لاستخدامها في تقديم الخدمات. 2-2-4 تشجيع المرشدين المهنيين الآخرين والجهات المعنية على استخدام إطار الإرشاد المهني.</p>
<p>الكفاءة 2.3 تعزيز السلوكيات والقيم الإيجابية المصاحبة للتعلم والعمل.</p>	<p>الوصف لمحة عامة يساعد المرشدون المهنيون الطلاب/ العملاء على تقدير جميع أشكال التعلم والعمل، آخذين في الاعتبار مجموعة كبيرة من الخيارات التعليمية والمهنية، حتى يديروا بفعالية مراحل تقدمهم عبر مراحل حياتهم. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين:</p> <p>2-3-1 تحديد وتعزيز السلوكيات والقيم والعقليات ذات الصلة بالتعلم والعمل التي تدعم الإرشاد المهني بطريقة مستمرة وسليمة. 2-3-2 وصف الاستراتيجيات واستخدامها لمساعدة الطلاب / العملاء في استكشاف مجموعة كبيرة من خيارات التعلم أو العمل ليتمكنوا من اتخاذ القرارات المستنيرة. 2-3-3 مساعدة الطلاب / العملاء على تطوير منظور واقعي على المسارات التعليمية الممكنة ومسارات سوق العمل. 2-3-4 مساعدة الطلاب / العملاء على فهم وبناء مجموعة من المهارات اللازمة لتحقيق النجاح في عدد من الأماكن التعليمية وأماكن العمل. 2-3-5 تعزيز قيمة جميع مراحل التعلم والعمل.</p>

3-2-5 مجال الكفاءة 3 : تنمية العلاقات

تمتلك طبيعة علاقة الفرد المهني مع العملاء والطلاب والمرشدين المهنيين الآخرين والجهات المعنية المحلية تأثير ملحوظ على الخدمة المقدمة. حيث تعتبر مهارات التواصل، خصوصاً، جزء لا يتجزأ من الممارسة الفعّالة عبر مختلف القطاعات التي يعمل فيها المرشدين المهنيين.

ويعتبر الغرض من مجال الكفاءة الجوهرية هذا هو ضمان انخراط جميع المرشدين المهنيين في علاقات داعمة وإيجابية مع طلابهم/عملائهم، ومع بعضهم البعض، ومع المجتمعات التي يعملون فيها.

مجال الكفاءة 3: تنمية العلاقات	
<p>ما سبب أهميته</p> <p>يجب أن يبذل المرشدون المهنيون جهداً كبيراً لبناء علاقات فعّالة، وتعاونية مع الآخرين. حيث أنه من المستحيل احراز أى تقدم مهني دون أي مساعدة، فمن المهم أن يتمكّن المرشد المهني من تنمية وسائل التواصل والعلاقات والشبكات بفعالية. فالعلاقات الأساسية هي التي تبنّيها مع الطلاب / العملاء، بما في ذلك أفراد الأسرة وأولياء الأمور، والمرشدين المهنيين الآخرين، وأصحاب العمل، وزملاء العمل وغيرهم.</p>	
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>استخدام مهارات التواصل لفهم احتياجات الطلاب/ العملاء الخاصة بالإرشاد المهني وتكوين علاقات فعّالة مع الآخرين.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>3-1-1 دعم مشاركة الأفراد والمجموعات.</p> <p>3-1-2 استخدام مهارات الاستماع الفعّالة لفهم احتياجات الطلاب/العملاء في التنقيف والإرشاد المهني.</p> <p>3-1-3 النظر في آراء الغير والتعليق عليها.</p> <p>3-1-4 استخدام قنوات التواصل المناسبة.</p> <p>3-1-5 استخدام الوسائط المتعددة عند اقتضاء الحاجة لتقديم خدمات فعّالة.</p>	<p>الكفاءة 3-1</p> <p>تطوير واستخدام مهارات تواصل فعّالة ومتجاوبة.</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>الالتزام بالعمل ضمن فريق بصورة فعّالة وبنّاءة.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>3-2-1 التواصل الفعّال مع الآخرين من خلال بناء علاقات فعّالة ومعاملة الآخرين باحترام.</p> <p>3-2-2 وصف نقاط القوة والأنماط الشخصية والأدوار المفضّلة في العمل الجماعي.</p> <p>3-2-3 وصف مراحل تأسيس الفريق وأداؤه وقراراته.</p> <p>3-2-4 تطوير نقاط القوة والقدرات الفردية في المجموعة أو في الأفراد.</p> <p>3-2-5 العمل ضمن الفرق لتحقيق النتائج المأمولة للطلاب / العملاء.</p>	<p>الكفاءة 3.2</p> <p>إظهار روح التعاون والعمل الجماعي.</p>

مجال الكفاءة 3: تنمية العلاقات	
<p>الوصف لمحة عامة تحديد الوسائط المتعددة المناسبة واستخدامها لتقديم الخدمات للجهات المعنية. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>1-5-5 استخدام وسائط متعددة عند الحاجة لتوسيع نطاق الخدمات، على سبيل المثال عن طريق استخدام البريد الإلكتروني والهاتف والدرشة عبر الإنترنت، ووسائل التواصل الاجتماعي، والتطبيقات الأخرى على الإنترنت وخدمات الرسائل القصيرة.</p> <p>1-5-6 مواكبة التقنيات الجديدة والنائشة وتقييم مدى تلبيتها لاحتياجات الاتصال الخاصة بالطلاب / العملاء.</p> <p>1-5-7 اختبار التقنيات الجديدة واعتمادها لرفع جودة وأهمية عملية تقديم الخدمة للسكان المستهدفين.</p>	<p>الكفاءة 3-3 استخدام قنوات الوسائط المتعددة عند الحاجة من أجل تقديم الخدمات بفعالية.</p>
<p>الوصف لمحة عامة معرفة آراء العملاء حول الخدمات المقدمة جزء هام من عملية تقديم الخدمات. فهي تجعل المرشدين المهنيين على دراية بالخدمات التي تلبى احتياجاتهم وتوقعات الطلاب/العملاء بالإضافة إلى استخدام تلك الخدمات لتحديد الجوانب التي تعمل بصورة ممتازة وتلك التي تحتاج للتحسين. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>3-4-1 تزويد العملاء بوسائل متعددة لمشاركة آرائهم.</p> <p>3-4-2 يتم تعيين مستشار مهني لحضور جلسات العملاء أو المجموعات وإبداء ملاحظاته بناء على اذن من الطالب أو العميل أو المجموعة.</p> <p>3-4-3 إشراك طرف ثالث مستقل لإجراء حلقات نقاش مركزة أو عمل استطلاع مع العملاء الحاليين والسابقين.</p> <p>3-4-4 اجراء تقييم نقدي للملاحظات المقدمة وتحديد التغييرات اللازمة على عملية تقديم الخدمة وتطبيقها وفقا للجوانب التي تتطلب التطوير.</p> <p>3-4-5 إبلاغ العملاء بالتغييرات المتخذة للتجاوب مع ملاحظاتهم (على سبيل المثال الإبلاغ عن طريق الموقع الإلكتروني بخصوص تأسيس خدمة جديدة لتلبي طلباتهم).</p>	<p>الكفاءة 4.3 معرفة آراء الطلاب/العملاء حول الخدمات المقدمة، والتعليق عليها بطريقة مدروسة وإيجابية.</p>

4-2-5 مجال الكفاءة 4 : المعلومات والموارد

تعتبر جمع المعلومات ذات الصلة بالمهن وتحليلها، ومساعدة الآخرين على تفسيرها أساس عمل الفرد المهني. ويستخدم ويعزز المرشدون المهنيون مجموعة من الموارد ومصادر المعلومات عبر القطاعات التي يعملون فيها. فالوعي بالمعلومات والموارد ووضوحها، وملاءمتها من شأنه أن يعزز قدرة الفرد المهني على ضمان تحقيق مستوى عالٍ لصالح الطلاب / العملاء بما أنهم يتخذون قرارات وخطط توضيحية لمستقبلهم .

مجال الكفاءة 4: المعلومات والموارد	
<p style="text-align: right;">ما سبب أهميته؟</p> <p>يجب أن يكون الفرد المهني على دراية بتنوع المعلومات والموارد المتوفرة، ومعرفة الدقيق والشائع منها من أجل تقديم خدمات ذات قيمة. وهذا من شأنه تعزيز قدرة الفرد المهني على تقديم مستوى عالٍ من الخدمة، ومساعدة الطلاب والعملاء / أولياء أمورهم على اتخاذ قرارات وخطط ذات أهمية لحياتهم المهنية.</p>	
<p>الكفاءة 1-4</p> <p>تحديد المعلومات والموارد المهنية وإدارتها.</p>	<p>الوصف</p> <p>لمحة عامة</p> <p>تحديد وإدارة المعلومات والموارد المهنية.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>4-1-1 تطبيق الإرشادات الخاصة بمنتجات المعلومات المهنية عند جمع واستخدام المعلومات والموارد ذات الصلة بالمهن.</p> <p>4-1-2 تحديد مصادر المعلومات المناسبة والراهنه، مع إلقاء الضوء على:</p> <ul style="list-style-type: none"> • المعلومات المهنية. • سوق العمل. • أحكام التعليم والتدريب. • فرص العمل. • الترخيص والتنظيم. <p>4-1-3 وضع أنظمة لتنظيم المعلومات والموارد التي تُمثّل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • احتياجات المستخدم. • الجمهور المستهدف. • المجال الصناعي أو المهني.
<p>الكفاءة 2-4</p> <p>فهم وتفسير معلومات سوق العمل.</p>	<p>الوصف</p> <p>لمحة عامة</p> <p>القدرة على فهم وتفسير واستخدام معلومات سوق العمل، بما في ذلك تقييم مدى شيوعها وملاءمتها.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>4-2-1 وصف وتفسير سوق العمل بناءً على المصادر الرسمية وغير الرسمية المتوفرة.</p> <p>4-2-2 إمكانية الوصول إلى مصادر متعددة لمعلومات سوق العمل والحكم على دقة المصادر المنشورة.</p> <p>4-2-3 جمع المعلومات الحالية ذات الصلة باحتياجات الطلاب / العملاء، مثل المسارات التعليمية والتوجهات المهنية.</p>

مجال الكفاءة 4: المعلومات والموارد	
<p>الوصف لمحة عامة توجيه الآخرين عند تفسير واستخدام المعلومات المهنية. تزويد الأفراد بمعلومات حول سوق العمل لمساعدتهم في تحقيق أهدافهم المهنية. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>4-3-1 تقييم احتياجات الطلاب والعملاء من المعلومات المهنية. 4-3-2 مطابقة احتياجات المستخدمين مع الموارد والمعلومات المتوفرة. 4-3-3 مساعدة الطلاب / العملاء في تفسير معلومات سوق العمل الحالية لمساعدتهم في التخطيط المهني لحياتهم. 4-3-4 الاستجابة لملاحظات الطلاب / العملاء وتقديم الخدمة وفقاً لذلك.</p>	<p>الكفاءة 3-4 استخدام المعلومات المهنية كجزء من تقديم الخدمة.</p>
<p>الوصف لمحة عامة تحديد مدى موضوعية المعلومات المهنية وشيوعها وأهميتها وتحديد الفوائد والمخاطر المحتملة المرتبطة بالبرامج المهنية. خصوصاً عند التعامل مع المعلومات والبرامج الموجودة على شبكة الإنترنت. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>4-4-1 تحديد وتقييم قيمة وفائدة مجموعة من منتجات وبرامج المعلومات المهنية، بما في ذلك المصادر الموجودة على الإنترنت. 4-4-2 تعزيز حصول شرائح مختلفة من السكان على الخدمة من خلال الاستخدام الفعال للمعلومات والموارد. 4-4-3 استخدام التقنيات الإلكترونية لتوسيع نطاق وفعالية الخدمات المقدمة وجهاً لوجه أو عبر الهاتف. 4-4-4 تقييم مجموعة من عروض المعلومات المهنية الموجودة على الشبكة ومطابقتها مع احتياجات وبراعة الطلاب / العملاء.</p>	<p>الكفاءة 4-4 الإنخراط بفعالية في برنامج المعلومات المهنية والمشاركة في البرامج المهنية ذات الصلة.</p>
<p>الوصف لمحة عامة تعتمد خدمات الإرشاد المهني الفعالة على استخدام المعلومات والأدوات والموارد التي يسهل على الطلاب / العملاء فهمها، أو عند اقتضاء الحاجة، ومن المهم أن تكون هذه المعلومات حديثة ولا تتضمن أي معلومات غير دقيقة أو مضللة، فهذا من شأنه أن يؤدي إلى سوء اتخاذ القرارات. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>4-5-1 تقييم موارد المعلومات بصورة منتظمة لمراقبة شيوعها ودقتها. 4-5-2 تقديم تفسيرات واضحة ودقيقة لأغراض وطبيعة ونطاق الموارد والأدوات والأساليب المستخدمة من قبل جميع المستخدمين. 4-5-3 اختبار مدى فهم المستخدم لجميع المعلومات المقدمة من خلال جلسات الحوار المفتوح، وتعديل تصميم أو استخدام الموارد وفقاً لذلك.</p>	<p>الكفاءة 4.5 ضمان حداثة المعلومات والأدوات والموارد وتناسبها مع المستوى اللغوي وجهازية الأفراد.</p>

2-2 مجالات الكفاءة التخصصية

يحتاج الفرد المهني أن يمتلك اختصاصاً في مجالات محددة بناءً على القطاع والدور الذي يعمل يشغله. وتعتبر هذه الاختصاصات عوامل إضافية لمجالات الكفاءة الجوهرية. وتشمل مجالات الكفاءة التخصصية ما يلي: -



يحتاج الفرد المهني إلى اختيار مجالات الكفاءة التخصصية التي ترتبط بتخصصه ودوره الوظيفي. على سبيل المثال، قد يحتاج الفرد المهني الذي يعمل في مدرسة ثانوية لتخصص في التثقيف المهني. ومع ذلك، إذا رغب نفس الفرد المهني في إجراء تقييمات كجزء من تقديمه لخدمات التثقيف المهني، فإنه سيحتاج أيضاً إلى تخصص في التقييم. ومع مرور الوقت، إذا رغب الفرد المهني في الإشراف على برنامج وخدمات مهنية على مستوى المدرسة، فهذا سيتطلب اختصاص في إدارة البرامج والخدمات. في حين قد يحتاج بعض المرشدين المهنيين امتلاك مجموعة من مجالات الكفاءة التخصصية، ويتطلب البعض الآخر اختصاص واحد فقط. فعلى سبيل المثال، سيحتاج المستشار المهني الذين يرغب في إضافة الخدمات المهنية إلى خدماته المقدمة إلى تخصص في الاستشارة المهنية.

ومن أجل تحديد مجالات الكفاءة التخصصية المناسبة لهم، يتعين على المرشدين المهنيين استعراض مجالات الكفاءة التخصصية ودراستها لتحديد ما يلي:

- التخصص المرتبط بدورهم الوظيفي.
- التخصص الذي يتيح توسيع نطاق تقديم الخدمات ضمن دورهم الوظيفي.
- التخصص الذي يتيح التقدم الوظيفي ضمن الأدوار الوظيفية أو بينها.

ويجب أن ينسق المرشدين المهنيين مع مدرائهم ومزودو التدريب لتحديد الكفاءة التخصصية المناسب لهم. ويجب أن يلتزم جميع المرشدين المهنيين، بغض النظر عن الاختصاصات، بمدونة قواعد السلوك والكفاءات الجوهرية، وأن يتحلوا بالقدرة على استخدام إطار الإرشاد المهني، وتفسير المعايير الوطنية لتقديم الخدمات المهنية وإرشادات تفاصيل المنتجات المهنية.

4-5 مجالات الكفاءة التخصصية 1: التثقيف المهني

مجالات الكفاءة التخصصية 1: التثقيف المهني	
<p>ما سبب أهميته؟</p> <p>يستحدث المثقفون المهنيون خبرات تعلمية تعزف الطلاب على عالم العمل وتساعدهم على تطوير مهارات الإدارة المهنية. وتدعم عملية التثقيف المهني الطلاب لإدراك نقاط قوتهم واهتماماتهم وقيمهم وربطها بالمسارات التعليمية والوظيفية. ومن الممكن ممارسة التثقيف المهني في الصفوف الدراسية أو الدورات التعليمية أو ورش العمل أو المحاضرات سواء ضمن المنهج الدراسي أو منفصلاً عنه. والهدف الأساسي من هذا المجال هو مساعدة الطلاب على فهم خياراتهم للتمكّن من إدارة مسيرتهم المهنية في المستقبل.</p> <p>يعمل المعلم المهني في قطاع التعليم على جميع مستوياته. ويمكن للمعلم المهني تزويد الطلاب في المراحل الدراسية الابتدائية والمتوسطة والثانوية إلى جانب التعليم ما بعد الثانوي إما على مستوى الصف الدراسي ككل أو في مجموعات صغيرة أو يُقدّم شخصياً.</p>	
المواصفات	الكفاءة التخصصية 1-1
لمحة عامة	تحديد ووصف نماذج التعلم والإرشاد المهني
تحديد ووصف نماذج التعلم المرتبطة بعمر وجاهزية الطلاب.	
ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -	
1-1-1 وصف النهج التنموي المُستخدم في إطار الإرشاد المهني.	
1-1-2 فهم ووصف كيفية دمج التثقيف المهني في المناهج الدراسية.	
1-1-3 فهم ووصف كيفية خلق تجارب تعلمية مهنية ملائمة غير مدرجة في المناهج الدراسية.	
1-1-4 ربط نماذج التعلم بأهداف ونتائج التعلم المهني.	
الوصف	الكفاءة التخصصية 2-1
لمحة عامة	تطبيق نماذج ومبادئ التعلم لتصميم وتطوير وتقديم نشاطات تعلمية مهنية في الصف الدراسي أو ضمن مجموعات.
استخدام مبادئ التعليم الحديث لخلق نشاطات تعلم مناسبة تُسهّل عملية زيادة الوعي المهني وتعزيز الكفاءة المهنية.	
ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -	
1-2-1 استخدام الأطر الحالية بما فيها إطار الإرشاد المهني كأساس للأنشطة.	
1-2-2 استخدام تقنيات تعليمية ومهارات التيسير المناسبة.	
1-2-3 ملائمة الخبرات التعليمية مع جاهزية الطلاب.	
1-2-4 وضع أنماط تعليمية متنوّعة في تصميم التعلم.	
1-2-5 تسجيل نتائج الأنشطة التعليمية وتقييم نتائجها بما فيها الدروس المستفادة من أجل الأنشطة المستقبلية.	

الوصف	الكفاءة المتخصصة 3-1
<p>لمحة عامة توفير فرص تعلم للطلاب لكي يتعرفوا على نقاط قوتهم وقدراتهم. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>1-3-1 تعزيز احترام الذات لدى الطالب وثقته بنفسه. 1-3-2 مساعدة الطلاب على الربط الصحيح بين صفاتهم الشخصية وتحديد الأهداف واتخاذ القرارات. 1-3-3 مساعدة الطلاب على تحديد وتقدير الصفات الشخصية. 1-3-4 توفير العديد من الفرص لتطوير مهارات الإدارة المهنية من خلال التعلم عبر الممارسة. 1-3-5 تحديد العلاقة بين التطلعات المهنية الشخصية والمسؤوليات المجتمعية. 1-3-6 منح الفرصة للطلاب للتعرف على عالم العمل من خلال المشاركة في مواقع الأعمال التجارية وإجراء المقابلات وحضور المعارض واكتساب الخبرات العملية. 1-3-7 منح الفرصة للطلاب لدراسة مجموعة كبيرة من مصادر المعلومات والمؤثرات التي تؤثر على قراراتهم التعليمية والعملية. 1-3-8 منح الفرصة للطلاب لتقييم الروابط القائمة بين المجال التعليمي والشخصي والاقتصادي والاجتماعي والبيئي.</p>	<p>مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات الإدارة المهنية لاتخاذ الخيارات الحكيمة على المستوى التعليمي والعمل والحياتي.</p>
الوصف	الكفاءة التخصصية 4-1
<p>لمحة عامة إعداد أنشطة تعليمية تتيح للطلاب إجراء بحوث فعالة في القطاع المهني. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>1-4-1 مساعدة الطلاب على اكتساب المهارات اللازمة للبحث عن الفرص واختبار الخيارات وتقييم البدائل واتخاذ قرارات مستنيرة. 1-4-2 تحديد ووصف سوق العمل المحلي والوطني والمسارات المؤدية إلى قطاعات سوق العمل. 1-4-3 تحديد ووصف الفرص والمسارات التعليمية المحلية والوطنية والعالمية. 1-4-4 تعريف الطلاب على اتجاهات التوظيف وربط هذه الاتجاهات بمفهوم المهنة الذي قد يشهد العديد من التغيرات على مدى الحياة. 1-4-5 توجيه الطلاب بفعالية من أجل تقييم المقررات والتخطيط لمرحلة ما بعد الثانوية مع الأخذ في الاعتبار مواطن قوتهم واهتماماتهم وقيمهم وظروفهم الحياتية. 1-4-6 تقديم فرص للطلاب للمشاركة في الحياة العملية ومواجهة تحديات ما بعد المرحلة الثانوية وخيارات العمل بما في ذلك التعلم عن طريق مزاملة موظفين متمرسين.</p>	<p>مساعدة الطلاب في التعرف على المسارات المتاحة ما بعد المرحلة الثانوية وخيارات العمل التي تتماشى مع نقاط قوتهم واهتماماتهم وظروفهم الحياتية.</p>
الوصف	الكفاءة التخصصية 5-1
<p>لمحة عامة توجيه الطلاب لتعزيز وعيهم حول العوامل التي ستساعدهم في مسيرتهم المهنية المستمرة. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>1-5-1 مساعدة الطلاب على تحديد أهدافهم التي تلائم احتياجاتهم الخاصة واحتياجات الشخصيات المؤثرة عليهم. 1-5-2 محاولة التوازن بين العمل والحياة وتحديد الاستراتيجيات اللازمة لتحديد ومعالجة حالات عدم التوازن بين العمل والحياة. 1-5-3 ربط الرضا حيال الخيارات التعليمية والعملية والحياتية بالتنمية الشخصية والصحية والرفاهية.</p>	<p>مساعدة الطلاب على إدراك العناصر التي تشكل مسيرة مهنية ناجحة</p>

1-5-4	اتاحة الفرص للطلاب لإثبات روح المبادرة والابتكار من خلال استخدام التفكير النقدي والإبداعي.	
1-5-5	مساعدة الطلاب على اكتساب المهارات التعليمية والمهارات والمسؤولية الاجتماعية والقدرة على الابتكار.	
1-5-6	تقييم فهم الطلاب للعوامل التي تؤثر على عملية التوظيف وكيفية تطور علمية التوظيف خلال مراحل الحياة.	
	الوصف	الكفاءة التخصصية 6-1
	لمحة عامة تحديد الدعم المُقدّم من أعضاء هيئة التدريس والتقنيين أو موظفي الكليات في برامج ومبادرات التثقيف المهني. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -	تطوير شبكة علاقات من داعمي التثقيف المهني
1-6-1	تعزيز ورفع وعي الموظفين/الإداريين والجهات المعنية والآباء/ أولياء الأمور والطلاب بقيمة التثقيف المهني في عملية وضع المناهج والأنشطة التنموية للطلاب.	
1-6-2	إشراك العائلات في أنشطة التثقيف المهني.	
1-6-3	إشراك أصحاب العمل في المجتمع المحلي وممثلي القطاعات في أنشطة التثقيف المهني من خلال الزيارات الميدانية وتقديم العروض.	
1-6-4	استحداث وقيادة شبكة من العلاقات أو لجنة من الداعمين ضمن المجتمع المدرسي أو المرحلة الجامعية لتحديد فرص جديدة للتعليم المهني.	
	الوصف	الكفاءة التخصصية 7-1
	لمحة عامة تأسيس نظام لجمع وتحديث السجلات التعليمية الخاصة بالطلاب. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -	حفظ سجلات دقيقة بنشاطات ونتائج التثقيف المهني.
1-7-1	مطابقة سجلات الطلاب مع السجلات الإدارية الموجودة مسبقاً، عند الضرورة، من أجل إيجاد فهم شامل حول إنجازات الطلاب واحتياجاتهم.	
1-7-2	تحديد فرص التثقيف المهني التي يمكن/ لا يمكن تقييمها وتسجيلها وفقاً لذلك.	

5-5 مجال الكفاءة التخصصية 2: الاستكشاف والبحث الوظيفي

مجال الكفاءة التخصصية 2: الاستكشاف والبحث الوظيفي

ما سبب أهميته؟	
<p>يُمكن استكشاف وفهم عالم العمل الطلاب / العملاء، أو عند اقتضاء الأمر، أولياء أمورهم أو الأشخاص المؤثرين عليهم من اتخاذ قرارات مسبقاً عن علم بشأن حياتهم المهنية. ويعني الاستكشاف المهني دخول عالم العمل من خلال المشاركة في أنشطة مثل البرامج التدريبية والخبرات العملية المنتظمة لاختبار بيئة العمل. وهذا من شأنه أن يساعد الأفراد على تحديد اهتماماتهم المهنية المناسبة والمسارات التعليمية والمهنية، وخيارات أماكن العمل ومهارات التوظيف.</p> <p>أما البحث الوظيفي فهي عملية رسمية للعثور على مهنة للأفراد في عالم العمل، وخلق فرص مناسبة تمكنهم من تطوير مهارات الإدارة المهنية في سياق "العالم الفعلي".</p>	
الكفاءة التخصصية 1-2	الوصف
تحديد البحث الوظيفي المناسب للأفراد	لمحة عامة تحديد مدى جاهزية الأفراد للاستكشاف المهني ونوع الخبرة العملية الملائمة لاحتياجاتهم واستشارة أولياء أمورهم أو الأشخاص المؤثرين عليهم عند الضرورة. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -
	2-1-1 مناقشة وتحديد مجموعة متنوعة من خيارات الاستكشاف المهني المناسبة.
	2-1-2 الإبداع في خلق خيارات الاستكشاف المهني، بما في ذلك محاكاة أماكن العمل لتشمل الأفراد الغير قادرين على الذهاب إلى أماكن العمل.
	2-1-3 عند اقتضاء الأمر، الحصول على مشاركة ودعم أولياء الأمور / الأشخاص المؤثرين.
الكفاءة التخصصية 2-2	الوصف
تسهيل الاستكشاف المهني وفرص البحث عن عمل.	لمحة عامة تحديد الفرص المناسبة للاستكشاف المهني من خلال التنسيق مع الموظفين المناسبين. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -
	2-2-1 إقامة علاقات مع أصحاب العمل وممثلي القطاعات.
	2-2-2 إيجاد نقطة اتصال رئيسية مع أرباب العمل وممثلي القطاعات لتسهيل اكتساب الخبرات العملية واستغلال فرص الإرشاد المهني.
	2-2-3 تحديد أماكن العمل أو فرص البحث الوظيفي المناسبة للأفراد ودعمهم في استغلال هذه الفرص.
	2-2-4 الحصول على إذن أصحاب العمل والسلطات المعنية لإجراء زيارات ميدانية لأماكن العمل.
	2-2-5 التواصل مع مجموعة واسعة من أصحاب العمل المحتملين بما في ذلك القطاعين العام والخاص، والمنظمات غير الربحية والمنظمات التطوعية.
	2-2-6 تأسيس قاعدة بيانات تضم مجموعة من أصحاب العمل المعنيين.

الكفاءة التخصصية 3-2	الوصف
دعم الطلاب/العملاء في تطوير مهارات البحث عن العمل.	لمحة عامة مساعدة الطلاب/العملاء في تطوير المهارات اللازمة للبحث عن العمل بفعالية بما يتوافق مع أهدافهم وقدراتهم الشخصية بالإضافة إلى إجراء تقييم واقعي للفرص المتوفرة في سوق العمل. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -
	2-3-1 مساعدة الطلاب / العملاء في تحديد مصادر البحث عن العمل عن طريق النشرات

<p>الإعلانية، والمصادر والشبكات الإلكترونية.</p> <p>2-3-2 مساعدة الطلاب / العملاء في إنشاء ملفات شخصية تعزز من الفرص الوظيفية، وتعزز إدراكهم لمزايا عرض سجلاتهم الشخصية على شبكة الإنترنت.</p> <p>2-3-3 مساعدة الطلاب / العملاء في تحديد أهدافهم وغاياتهم للبحث عن عمل والحصول على مهنة.</p> <p>2-3-4 إتاحة الفرصة للطلاب / العملاء لإستعراض اختياراتهم للفرص الوظيفية من خلال ربطها بأهدافهم المحددة.</p> <p>2-3-5 استخدام المعلومات المهنية لمساعدة الطلاب / العملاء في ربط آلياتهم في البحث عن عمل بالمؤهلات والخصائص وظروف العمل اللازمة.</p> <p>2-3-6 توجيه الطلاب / العملاء الى تقييم مدى ملاءمة وجدوى آليات البحث عن العمل الخاصة بهم، وتحديد الخطوات التالية وفقاً لذلك.</p>	
الوصف	الكفاءة التخصصية 4-2
<p>لمحة عامة</p> <p>مساعدة الأفراد على تطوير قدراتهم على العمل من خلال تحديد المهارات اللازمة والتشديد على أهمية إعداد خطة عمل وامتلاك القدرات اللازمة لتمكنهم من العمل.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>2-4-1 وصف مهارات التوظيف العامة بما في ذلك الصفات والسلوكيات الشخصية والمهارات الأساسية ومهارات البحث عن عمل.</p> <p>2-4-2 إتاحة الفرصة للطلاب / العملاء لإستكشاف نقاط قوتهم والمجالات التي تحتاج الى تطوير.</p> <p>2-4-3 إتاحة الفرصة للطلاب / العملاء لتحديد أبعاد التوظيف الموضحة أو المتضمنة في اختيار المعايير أو في بيانات المنظمات أو في مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات).</p> <p>2-4-4 إجراء تحليل نقدي لمدى جاهزية الطلاب / العملاء للعمل وتقديم نشاطات منظمة لدعم احتياجات توظيف معينة.</p> <p>2-4-5 تقديم ملاحظات تدعم الطلاب / العملاء ليتحملوا مسؤولياتهم تجاه العمل.</p>	<p>تحديد وتنمية إمكانيات الطلاب/العملاء ومدى جاهزيتهم للعمل.</p>

الوصف	الكفاءة التخصصية 2-5
<p>لمحة عامة</p> <p>تحديد فرص البحث ضمن عالم العمل في مهن مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر أو في البرامج التدريبية أو الأعمال التطوعية.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>2-5-1 تسهيل عملية إعداد ملفات تعريفية، والبحث عن عمل، وعمليات التقديم على مهن، بما في ذلك إعداد السير الذاتية وخطابات التقديم، وتنمية مهارات المقابلات الوظيفية.</p> <p>2-5-2 دعم الطلاب / العملاء في تحديد الأهداف وتطبيق خطة العمل من أجل خوض تجربة البحث الوظيفي.</p> <p>2-5-3 دعم الطلاب/ العملاء في تحديد متطلبات المهارات ووصف أساليب الحفاظ على هذه المهارات.</p> <p>2-5-4 التحقق من مدى ملاءمة البحث الوظيفي.</p> <p>2-5-5 تسهيل عمليات البحث عن عمل من خلال إشراك أولياء الأمور أو الأشخاص المؤثرين.</p>	<p>تجهيز العملاء لخوض عملية البحث الوظيفي.</p>
الوصف	الكفاءة التخصصية 2-6
<p>لمحة عامة</p> <p>مساعدة الأفراد على تطوير المعارف والمهارات والخصائص اللازمة ليديروا بنجاح عملية البحث الوظيفي.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>2-6-1 تقديم إرشادات للأفراد حول فن تسويق الذات، وإجراء المكالمات، وإعداد شبكة علاقات مع أصحاب العمل المحتملين.</p> <p>2-6-2 يُسهّل على الطلاب / العملاء تحمل مسؤولية ضمان القيمة التي يضيفها البحث الوظيفي على خبراتهم التعليمية والعملية.</p> <p>2-6-3 يُسهّل على الطلاب / العملاء إجراء تقييم حول الأفراد الجارى اعدادهم ليكونوا حكّام المستقبل، وإيجاد الأساليب المستخدمة لتعزيز تفاعلهم.</p>	<p>دعم الأفراد على إدارة عملية البحث الوظيفي بأنفسهم.</p>
الوصف	الكفاءة التخصصية 2-7
<p>لمحة عامة</p> <p>مساعدة الطلاب/العملاء على التعامل بإيجابية وبطريقة استباقية تجاه العقبات التي تواجههم.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>2-7-1 تحديد العقبات واثباتها كجزء من عملية التعلم.</p> <p>2-7-2 مساعدة الأفراد على مواصلة استجاباتهم.</p> <p>2-7-3 تحديد الدروس المستفادة وإعداد مناهج جديدة وفقاً لذلك.</p> <p>2-7-4 إتاحة الفرصة للطلاب / العملاء لإدراك مهارات الإدارة الذاتية اللازمة وتعزيزها من أجل فعالية حياتهم المهنية.</p>	<p>مساعدة الطلاب/العملاء على التعامل بإيجابية تجاه العقبات التي تواجههم أثناء الاستكشاف والبحث الوظيفي.</p>

ما سبب أهميته؟

التقييم هو عملية مستمرة تستخدم إجراءات رسمية وغير رسمية لتحديد نقاط قوة الفرد واهتماماته وقيمه وأنماطه وخياراته الشخصية. يختار المرشدون المهنيون المتخصصون في التقييم من بين مجموعة واسعة من أساليب التقييم ويخصونها للفرد في سبيل تقديم الدعم الذي يحتاجونه لتحديد نقاط القوة والثغرات في مهاراتهم وقيمتهم وطموحاتهم، والخيارات التي ترتبط بها.

الكفاءة المتخصصة 3 الوصف

لمحة عامة

1.
تحديد استراتيجيات وأدوات التقييم المناسبة.

إدراك الأنواع المختلفة لأدوات التقييم، واختيار الأدوات المناسبة للغرض المقصود.

3-1-1 ربط أساليب التقييم مع أهداف نتائج العمل.

3-1-2 إثبات صلاحية مجموعة متنوعة من أساليب التقييم.

3-1-3 تحديد مجموعة من أساليب التقييم الموحدة وغير الرسمية.

3-1-4 تحديد أساليب تقييم أنواع البيانات المختلفة، وكيفية تفسير مثل هذه البيانات بدقة.

3-1-5 التقييم الذاتي لقدراتهم الشخصية في استخدام أساليب التقييم المختلفة وتفسيرها، واقتصار الممارسة على الأساليب التي أجري فيها التدريب والإشراف المناسب.

3-1-6 تحديد عناصر أدوات التقييم التي يجب أن تُخصص بما يتوافق مع المرحلة التي وصلها الطالب/العمل ومدى جاهزيته والحوجز التي تواجهه.

3-1-7 استخدام عملية لتعديل التقييمات حسب الحاجة على أساس احتياجات الطالب / العمل، مع ضمان عدم تأثير التعديلات على صلاحية الأداة.

مجال الكفاءة المتخصص 3: التقييم	
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>استخدام أدوات التقييم المناسبة وربطها مع أهداف العملاء الثابتة. وإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>3-2-1 تحديد تصورات وتوقعات الطلاب/ العملاء حول التقييم لضمان انسجامهم مع عملية التقييم المرادة.</p> <p>3-2-2 جمع المواد مثل نتائج التقييم الأخرى، والسير الذاتية، ونتائج المناقشات وتقييمها لتحديد احتياجات التقييم ولتأطير النتائج.</p> <p>3-2-3 اختيار تقنيات تقييم موحدة أو غير رسمية وفقاً لاحتياجات وظروف الطالب/العميل.</p> <p>3-2-4 تعديل تقنيات وأدوات التقييم حسب الحاجة بناءً على احتياجات وظروف الطالب / العميل، وضمان عدم تأثير هذه التعديلات على صلاحية التقنية/الأداة</p> <p>3-2-5 إدراك أهمية استخدام أساليب تقييم متعددة لاكتساب نتائج مجدية وموثوقة.</p> <p>3-2-6 توفير تعليمات وشرح واضح حول هدف ووظيفة كل عنصر من عناصر الأداة المستخدمة.</p> <p>3-2-7 شرح أغراض التقييم والقيود المفروضة عليه، ابتداءً من عملية التقييم وحتى ظهور النتائج.</p> <p>3-2-8 الحصول على الموافقة اللازمة من أجل مشاركة النتائج، بما يتوافق مع مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات).</p> <p>3-2-9 مساعدة الطلاب / العملاء في استخدام الأداة، حسب الحاجة.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 2-3</p> <p>استعراض واستخدام أدوات التقييم المناسبة مع الطلاب/العملاء.</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>استخدام نتائج التقييم لتخصيص وتوجيه عملية تقديم الخدمات. وإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>3-3-1 توضيح مدى تأثير النقاش على نتائج التقييم وتجارب الطلاب / العملاء مع النتائج.</p> <p>3-3-2 تقييم القيود المفروضة على أدوات التقييم عند جمع وتفسير النتائج.</p> <p>3-3-3 استعراض النتائج مع الطلاب / العملاء.</p> <p>3-3-4 فتح النقاش حول النتائج مع مراعاة شروط الخصوصية.</p> <p>3-3-5 نقل نتائج التقييم بوضوح للطلاب / العملاء، أو عند اقتضاء الحاجة، الى أولياء أمورهم / آباءهم بصورة سهلة ومناسبة للجمهور المستهدف.</p> <p>3-3-6 توفير إطار وأساس منطقي للنتائج، والإشارة إلى العديد من الخيارات والاحتمالات للخطوات المقبلة.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 3 3.</p> <p>تقييم النتائج بدقة وتقديم الملاحظات عليها.</p>

مجال الكفاءة المتخصص 3: التقييم	
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>إثبات مدى تأثير نتائج التقييمات في تحسين عملية اتخاذ القرار. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>3-4-1 تحرى الاستقلالية عند اتخاذ القرار من خلال توضيح التدايعات الممكنة لنتائج التقييم.</p> <p>3-4-2 دعم الطلاب / العملاء للبحث في الخيارات التعليمية والعملية من خلال ربط نتائج التقييم بالظروف الشخصية.</p> <p>3-4-3 مساعدة الطلاب / العملاء في إعداد خطة عمل تستند على نتائج التقييم بعد تحديد السيناريوهات المحتملة.</p> <p>4-4-3 اختبار وتقييم خطة العمل فيما يتعلق بنتائج عملية التقييم.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 4-3</p> <p>استخدام نتائج التقييمات لإضفاء جوهراً على عملية اتخاذ القرار.</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>اختبار مدى رضى الطلاب/العملاء عن التقييمات ونتائجها مع التركيز على التحسين المستمر. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>3-5-1 تقييم فعالية أساليب التقييم من خلال تسجيل واستعراض النتائج، والقرارات والإجراءات المتخذة والنتائج اللاحقة.</p> <p>3-5-2 تحديد الدروس المستفادة بناءً على التقييم.</p> <p>3-5-3 تحديد أساليب تعديل وملائمة التقييمات لتناسب مع محيط الطالب / العميل واحتياجاته بناءً على الدروس المستفادة مع الأخذ في الاعتبار احتمالية تأثير التعديل على صلاحية التقييم.</p> <p>3-5-4 تعديل وملائمة التقييمات وفقاً للأدلة، لضمان عدم تأثير التعديلات على صلاحية التقييم.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 5-3</p> <p>مراقبة وتقييم مدى فعالية أساليب التقييم.</p>

5-7 مجال الكفاءة التخصصية 4: الاستشارة المهنية

مجال الكفاءة التخصصية 4: الاستشارة المهنية

ما سبب أهميته؟

تعتبر عملية الاستشارة المهنية هي عملية دعم مكثف ومخصص تُقدّم في جلسات فردية أو في مجموعات. ويتعاون المستشار المهني مع الأفراد والمجموعات للتعرف على القضايا الشخصية ومعالجتها، ودعم تحقيق أهدافهم وتيسير الإدارة الذاتية لمهنتهم. وقد تشمل عملية الاستشارة تنمية الوعي الذاتي بنقاط القوة الشخصية والمواهب والاهتمامات، وربطها بالمسارات التعليمية والعملية. وقد يشمل أيضاً تحديد الأهداف، واكتساب المهارات اللازمة للتقدم الوظيفي. كما تنظم عادةً النهج الشخصي والمخصص لتنمية وتعزيز المعارف والمهارات والخصائص الجديدة. ويجب أن يكون أخصائي الاستشارة المهنية مستشاراً مؤهلاً يحقق متطلبات الكفاءة الواردة أدناه.

الوصف	الكفاءة التخصصية
لمحة عامة	1-4
تفسير نظرية الاستشارة المهنية ونماذجها للتعرف على طريقة إجراء المقابلات والدورات الجماعية.	تحديد مجموعة من أساليب الاستشارة المهنية.
ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -	
4-1-1 وصف نظريات ونماذج الاستشارة المهنية الأساسية.	
4-1-2 وصف أساليب الممارسة التي تركز على نظريات ونماذج الاستشارة المهنية الثابتة والناشئة.	
4-1-3 وصف أساليب الحفاظ على العلاقة مع العملاء / الطلاب لاستكشاف القضايا المهنية ومعالجتها، وتحديد العقبات والتغلب عليها وتحقيق الأهداف.	
4-1-4 تحديد مناهج الاستشارة المهنية التي تلبي احتياجات التثقيف المهني بفعالية، في الجلسات الفردية و الجماعية.	
4-1-5 قياس أساليب الاستشارة المهنية استناداً على مهارات الإدارة المهنية الموضحة في إطار الإرشاد المهني.	
الوصف	الكفاءة التخصصية
لمحة عامة	4.2
استخدام أساليب الاستشارة المهنية لمساعدة الأفراد أو أولياء أمورهم والمؤثرين عليهم في تخطي العقبات.	تحديد العقبات التي تواجه المهني للأفراد
ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -	(بما في ذلك أولياء أمورهم عند الضرورة)
4-2-1 مساعدة الطلاب/العملاء على تحديد التحديات أو العقبات الأساسية التي تعيق الإرشاد المهني.	
4-2-2 مناقشة العوائق التي تعيق الإرشاد المهني بأسلوب صريح وغير حُكمي.	
4-2-3 مراقبة سير النقاش ومدى الاستجابة له دون فرض النتائج.	

مجال الكفاءة التخصصية 4: الاستشارة المهنية	
<p>الوصف لمحة عامة استخدام أساليب الاستشارة المهنية لمساعدة الأفراد أو أولياء أمورهم والمؤثرين عليهم، عند الضرورة، على تنمية مهنتهم. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>4-3-1 الإنخراط مع الطلاب/العملاء من أجل فهم احتياجاتهم ونقاط قوتهم وتحدياتهم وأهدافهم.</p> <p>4-3-2 استخدام أساليب الاستشارة المهنية لخلق هوية مهنية سليمة وإدارة نقاط القوة ومعالجة التحديات وتنفيذ استراتيجيات النجاح.</p> <p>4-3-3 تطبيق أساليب الاستشارة المهنية لتنمية المعرفة والمهارات الحياتية ومهارات الإدارة المهنية لدى الفرد.</p> <p>4-3-4 متابعة وتقييم التقدم مع إجراء التعديلات على الإجراءات عند الضرورة.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 3-4 تطبيق أساليب الاستشارة المهنية من أجل إيجاد نتائج إيجابية للتتقيف والإرشاد المهني.</p>
<p>الوصف لمحة عامة استخدام نظام لحفظ السجلات لإدارة الحالات بفعالية. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>4-4-1 الاحتفاظ بسجلات دقيقة وكاملة.</p> <p>4-4-2 تدريب الموظفين على تحديث السجلات والاحتفاظ بها.</p> <p>4-4-3 متابعة وتقييم التقدم الذي يحرزه الأفراد فيما يتعلق بالأهداف المهنية.</p> <p>4-4-4 الإطلاع على الآراء حول نتائج تقديم الخدمات ومتابعة النتائج.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 4-4 الاحتفاظ بسجلات دقيقة لإدارة الحالات بفعالية.</p>
<p>الوصف لمحة عامة تخصيص الخدمات لتلبي احتياجات شرائح مختلفة من الأفراد والمجموعات. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>4-5-1 تحديد احتياجات أو قيود اللغة والمعرفة والعمليات الحسابية ومعالجتها وفقاً لذلك.</p> <p>4-5-2 وصف مدى تأثير الخلفيات الثقافية المختلفة على عملية الاستشارة المهنية.</p> <p>4-5-3 ملائمة وسائل التواصل وعمليات تقديم الخدمة لتلبي احتياجات الأفراد من خلفيات ثقافية واجتماعية مختلفة.</p> <p>4-5-4 التعامل مع الآباء والعائلات وأولياء الأمور عند اقتضاء الحاجة.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 5-4 الإنخراط في مجتمعات مختلفة.</p>

8-5 مجال الكفاءة التخصصية 5: إدارة البرامج والخدمات

مجال الكفاءة التخصصية 5: إدارة البرامج والخدمات
ما سبب أهميته؟

مجال الكفاءة التخصصية 5: إدارة البرامج والخدمات	
<p>يُرسَّخ المرشد المهني الذي يعمل على مستوى إدارة البرامج والخدمات مبادئ الإرشاد المهني في عملية وضع وتنفيذ البرامج والخدمات. وينبغي أن تتضمن إدارة المراكز المهنية أو مراكز التوظيف مهنيًا يمتلك الخبرة الكافية للإشراف ودعم المرشدين المهنيين وغيرهم من الموظفين لتقديم خدمات أو برامج شاملة تدعم مبادئ التثقيف والإرشاد المهني.</p>	
<p>الوصف لمحة عامة</p>	<p>الكفاءة التخصصية 1-5 تحديد الجمهور المستهدف واحتياجات التثقيف المهني.</p>
<p>إجراء بحث لتقييم احتياجات الإرشاد المهني للجمهور المستهدف للخدمة. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p>	
<p>3-2-5 استشارة و/ أو إجراء بحث في سوق العمل المحلي وتحليل النتائج.</p>	
<p>3-2-6 إجراء تقييمات محلية لاحتياجات الطلاب / العملاء باستخدام إطار الإرشاد المهني.</p>	
<p>3-2-7 تحديد وتقييم قدرات ومهارات الموظفين وربطها مع احتياجات الطلاب / العملاء.</p>	
<p>الوصف لمحة عامة</p>	<p>الكفاءة التخصصية 2-5 إدارة عملية تصميم وتقديم الخدمات أو البرامج المهنية.</p>
<p>إشراك الجهات المعنية في عملية تصميم وتقديم الخدمات أو البرامج المهنية القائمة على الاحتياجات. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p>	
<p>5-2-1 تعزيز الوعي المجتمعي بالخدمات أو البرامج بما في ذلك الجمهور المستهدف والأهداف المتوقعة.</p>	
<p>5-2-2 تعيين الموظفين المناسبين.</p>	
<p>5-2-3 استخدام الأدلة لوضع برامج شاملة تدعم الأفراد في إدارة حياتهم أو أو خياراتهم المهنية.</p>	
<p>5-2-4 تسهيل الوصول إلى المعلومات المهنية لغرض تصميم وتقديم الخدمات أو البرامج.</p>	
<p>5-2-5 متابعة وتقييم النتائج وفعالية الخدمات و البرامج المقدمة وإجراء التعديلات عند اللزوم.</p>	
<p>5-2-6 متابعة الأنشطة وتنفيذ إجراءات التحسين باستمرار.</p>	

<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>تقديم تعريف شامل للخدمة أو البرنامج تتضمن رؤيته وأهدافه. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>1-3-5 ضمان إدراك الموظفين لأدوارهم ومسؤولياتهم ولشبكات الدعم المتاحة.</p> <p>2-3-5 توفير تعليمات بشأن المعايير والإرشادات والإجراءات ذات الصلة وتسهيل إمكانية الوصول إلى المزيد من المعلومات ذات العلاقة.</p> <p>3-3-5 تقديم برامج تدريبية في مبادئ الإرشاد المهني تتعلق بأدوار الموظفين ومسؤولياتهم.</p> <p>4-3-5 توفير تعليمات واضحة وعملية بشأن استخدام الأدوات والتقنيات والتي تعد جزءاً من تقديم الخدمة.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 3-5</p> <p>تصميم وتقديم برنامج تعريفي للموظفين.</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>توفير القيادة والدعم لضمان قدرة الموظفين على تقديم خدمات ذات جودة عالية. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>1-4-5 الحصول على الدعم من الموظفين ذو الأقدمية على أساس منهجي أو عند الحاجة.</p> <p>2-4-5 متابعة وتقييم عمليات تطبيق المعايير والإرشادات ذات العلاقة.</p> <p>3-4-5 ضمان الحصول على دعم الموظفين من خلال التشديد على تحقيق جودة عالية أثناء تقديم الخدمات.</p> <p>4-4-5 تأسيس استراتيجية تواصل للموظفين لمشاركة تجاربهم ومعالجة قضاياهم كفريق واحد.</p> <p>5-4-5 تقديم الملاحظات باستمرار حول الأداء ونتائج الخدمات.</p> <p>6-4-5 تركيز تقييم الأداء على إجراءات التحسين.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 4-5</p> <p>دعم الإرشاد المهني للموظفين من خلال الإشراف عليهم وتقييم أداءهم.</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>توفير الفرصة للموظفين للحصول على إرشاد مهني كافية. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>5-5-1 تطوير وتعزيز برنامج إرشادي منظم.</p> <p>5-5-2 تسهيل الوصول إلى نشاطات مهنية ذات صلة.</p> <p>5-5-3 متابعة وتقييم فعالية وقيمة المال في نشاطات الإرشاد المهني بناءً على الملاحظات.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 5-5</p> <p>تأمين فرص الإرشاد المهني باستمرار.</p>

الوصف	الكفاءة التخصصية
لمحة عامة	6-5
تأسيس أنظمة لجمع وتحليل البرامج أو نتائج تقديم الخدمات بما في ذلك خبرة العميل. وإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -	إدارة عملية مراقبة وتقييم البرامج والخدمات.
5-6-1 تأسيس أنظمة لجمع الملاحظات حول تقديم الخدمة من الجهات المعنية مثل الطلاب / العملاء والمرشدين المهنيين وأفراد الأسرة وأولياء الأمور والإدارة العليا.	
5-6-2 تأسيس أنظمة لجمع المعلومات فيما يتعلق بالنتائج لضمان إجراء المطابقات والتحليلات والتقارير بشكل فعال.	
5-6-3 ضمان معالجة تقارير النتائج والخبرات أثناء تقديم الخدمة في المستقبل من خلال التحسين المستمر.	
5-6-4 فعالية دعم تنمية قاعدة البيانات والبحوث التي يتم قياسها استناداً على الممارسة العالمية الجيدة.	

9-5 مجال الكفاءة التخصصية 6: الموارد

مجال الكفاءة التخصصية 6: الموارد	
سبب أهميته؟	
تعد الموارد والمعلومات ذات الجودة العالية أمراً هاماً لدعم تقديم خدمات مهنية ذات جودة. يُقدم مطورو الموارد المعلومات والبنية التحتية اللازمة لتمكين المرشدين المهنيين من تقديم خدماتهم بكفاءة. كما يحدد مطورو الموارد احتياجات ومتطلبات الخدمات والبرامج بالإضافة إلى الجمهور المستهدف ويعالجون هذه الاحتياجات من خلال تحديد مصادر للمعلومات ومواد ونشاطات وأدوات مخصصة لغرض محدد باستخدام مجموعة مختلفة من التقنيات.	
الكفاءة التخصصية 6-1	الوصف لمحة عامة
إجراء عملية استشارية لتحديد الجهات المعنية وإشرافها.	البدء بعملية استشارية والإشراف عليها لتحديد احتياجات الموارد والجهات المعنية والجدول الزمني. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -
6-1-1 تحديد الجهات المعنية المناسبة وإدراجها، مثل القيادة التنظيمية، والطلاب / العملاء، وغيرها من الأطراف المعنية الأخرى.	
6-1-2 تحديد ووصف أساليب تحديد الاحتياجات من الموارد.	
6-1-3 جمع مدخلات الجهات المعنية، باستخدام بعض الأساليب، على سبيل المثال، إجراء دراسات استقصائية ومقابلات مع الجهات المعنية، ومشاركة اللجان أو تحليل الفجوات لتحديد الاحتياجات.	
6-1-4 وصف العمليات التنظيمية والأطر الزمنية للحصول على الموافقات الضرورية.	
6-1-5 تطوير عملية تواصل تُشارك فيه الأطراف المعنية في المراحل المناسبة لتنمية الموارد.	
الكفاءة التخصصية 6-2	الوصف لمحة عامة
تنمية الموارد التي تستجيب للاحتياجات المحددة.	تحديد احتياجات الخدمات أو البرنامج أو الطلاب / العملاء خلال عملية تنمية الموارد. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -
6-2-1 تحديد ووصف مصادر المعلومات غير الرسمية في السوق والقطاع التعليمي في المجتمع المحلي.	
6-2-2 تصنيف وجرد الموارد الحالية وربطها باحتياجات التثقيف المهني.	
6-2-3 تحديد العوائق التي تحد من إمكانية الوصول إلى الموارد، مثل القيود المالية أو الإقليمية أو الرقمية أو المادية.	
6-2-4 وضع الموارد بناءً على المصادر غير الرسمية في حال عدم توافر المعلومات الرسمية.	
6-2-5 تنمية الموارد عن طريق الحصول على استشارة الأطراف المعنية مع التركيز على تحديد مدى ملاءمتها وأساليب التغلب على أي عوائق يحد من استخدام هذه الموارد.	
6-2-6 إجراء تحليل نقدي لمعلومات سوق العمل غير الرسمية بما في ذلك علاقتها مع غيرها من مصادر المعلومات ذات العلاقة.	
6-2-7 الحصول على الملاحظات حول الموارد من أجل التأكد من ملاءمتها واستجابتها للاحتياجات.	

<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>ضمان توافق الموارد مع المعايير والإرشادات ذات الصلة. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>6-3-1 تحديد الموارد بناءً على كفاءات الإدارة المهنية وإطار الإرشاد المهني. 6-3-2 تحديد الموارد بناءً على إرشادات منتجات المعلومات المهنية. 6-3-3 تحديث الموارد متماشياً مع التحديثات أو التغييرات في المعايير ذات الصلة.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 6- 3</p> <p>ضمان ملائمة الموارد للضوابط والمعايير المناسبة.</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>إدراج أنظمة تضمن شيوع ودقة وحداثة الموارد. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>6-4-1 تصنيف وجرد الموارد وفقاً لتواريخ النشر والمراجعة. 6-4-2 إجراء عمليات التقييم في الخطط التشغيلية والاستراتيجية. 6-4-3 استخدام مهارات البحث لتحديد التغييرات في قضايا التثقيف المهني وأسواق التدريب وأسواق العمل. 6-4-4 تحديد التوجهات في نظريات وممارسات التثقيف المهني وملائمة الموارد وفقاً لذلك. 6-4-5 تحديد التغييرات في سوق التدريب والتعليم وملائمة الموارد وفقاً لذلك. 6-4-6 تحديد التغييرات في سوق العمل المحلي والوطني وملائمة الموارد وفقاً لذلك.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 6- 4</p> <p>تقييم وتحديث الموارد وفقاً للتغيرات التي تطرأ على سوق العمل المحلي والوطني</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>الحصول على ردود الأفعال حول كيفية استخدام الموارد والرد عليها من خلال تنمية موارد جديدة ومبتكرة. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>6-6-1 التعاون مع المستخدمين لتحديد الاستخدامات الفعالة الأكثر شيوعاً من الموارد وملائمة الموارد الحالية وفقاً لذلك. 6-6-2 اختبار الوسائل التقنية المبتكرة من خلال إقامة مجموعات بمشاركة المرشدين المهنيين والطلاب أو العملاء. 6-6-3 المشاركة مع مزودي وخبراء الخدمات الرقمية أو خدمات الإنترنت لربط الألعاب ووسائل التواصل الاجتماعي والتطبيقات القائمة على الإنترنت بالموارد المتعلقة بالمهنة.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 5-6</p> <p>تقديم الدعم والابتكار لمستخدمي الموارد</p>

مجال الكفاءة التخصصية 7: بناء القدرات المجتمعية

مجال الكفاءة التخصصية 7: بناء القدرات المجتمعية	
<p>ما سبب أهميته؟</p> <p>نعنى ببناء القدرات المجتمعية دعم التنقيف والإرشاد المهني للأفراد والمجموعات من خلال ابتكار برامج ومبادرات على مستوى المنظمات أو على مستوى المجتمع أو الخدمات. يساعد تنمية المعرفة حول المهنة، ضمن المنظمة أو ضمن المجتمع، في إنشاء شبكة واسعة من الداعمين القادرين على تعزيز الإرشاد المهني للآخرين.</p>	
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>خلق فرص للأفراد لمساعدتهم على وضع رؤية الإرشاد المهني كجزء أساسي من مجتمعهم. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>1-1-7 استشارة الأطراف المعنية من خلال عقد الاجتماعات أو المقابلات أو ورش العمل لتحديد القيم التي يجب أن تدعمها البرامج المتعلقة بالمهنة في المجتمع.</p> <p>2-1-7 توضيح الأهداف والغايات من خلال استخدام ملاحظات الأطراف المعنية وأعضاء المجتمع والأعضاء غير المشاركين.</p> <p>3-1-7 وضع بيانات الرؤية المجتمعية بناءً على الاستشارات.</p> <p>4-1-7 ربط بيانات الرؤية المجتمعية باحتياجات سوق العمل ونقلها من خلال العروض التقديمية والمنتديات المفتوحة والنشرات الإخبارية أو الشبكات.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 1-7</p> <p>مساعدة المنظمات والمجتمعات على وضع رؤية الإرشاد المهني</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>بناء علاقات مع الأطراف المعنية في المنظمات أو المجتمع للتوعية بخصوص المهنة. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>7-2-1 تحديد قضايا سوق العمل المحلي وربطها برؤية المجتمع للإرشاد المهني.</p> <p>7-2-2 تحديد مصادر ممكنة للتمويل والدعم ووسائل الوصول إليها.</p> <p>7-2-3 التواصل مع الجهات المعنية الأخرى لتحديد الموارد والخدمات المتاحة.</p> <p>7-2-4 تحليل الموارد والخدمات المتاحة من أجل تحديد الثغرات.</p> <p>7-2-5 زيادة فاعلية الشبكات لتطوير المبادرات والبرامج والاستجابة للاحتياجات.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 2-7</p> <p>التواصل مع الأطراف وأعضاء المجتمع المعنيين</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>التعاون مع أعضاء المجتمع لتطوير برامج بناء القدرات المجتمعية التي تلبي الاحتياجات المحلية. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>7-3-1 إعداد آلية استشارية تتضمن بعض الأساليب مثل الاستطلاعات أو المقابلات أو المجتمعية.</p> <p>7-3-2 استخدام وسيلة مناسبة لتقييم الاحتياجات، وتشمل: ○ الوضع الملئم للبرنامج.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 3-7</p> <p>تحديد البرامج والنماذج التي تتناسب مع احتياجات المجتمع.</p>

مجال الكفاءة التخصصية 7: بناء القدرات المجتمعية	
<ul style="list-style-type: none"> ○ الموارد والمدخلات المتاحة. ○ النتائج والمخرجات المرجوة. ○ افتراضات أو عوامل خارجية أخرى. <p>7-3-3 ربط نتائج الاستشارات والتقييمات بعناصر البرنامج.</p> <p>7-3-4 استخدام الإجراءات التجريبية لاختبار البرامج أو عناصره مع استشارة الأطراف المعنية في المجتمع.</p> <p>7-3-5 مراجعة النتائج ونقلها للأطراف المعنية في العملية.</p>	
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>يجب أن تحتوى برامج بناء القدرات المجتمعية على المعايير الوطنية في مرحلة التصميم والتطوير والتقديم. وعلاوةً على ذلك يجب أن تكون برامج بناء القدرات المجتمعية قائمة على احتياجات المجتمع الموضحة.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>7-4-1 تعزيز إنشاء برامج تعليمية تهدف إلى تلبية الاحتياجات المحددة.</p> <p>7-4-2 استخدام إطار الإرشاد المهني لقياس أهداف وغايات البرنامج وفقاً لإختصاصات الإدارة المهنية.</p> <p>7-4-3 استخدام معايير الخدمات المهنية لتشكيل العناصر التشغيلية للبرنامج.</p> <p>7-4-4 استخدام إرشادات منتجات المعلومات المهنية لضمان جودة وموثوقية أي معلومات أو موارد مستخدمة في تصميم البرنامج.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 4-7</p> <p>المساهمة في تصميم برامج بناء القدرات القائمة على الاحتياجات تتوافق مع المعايير الوطنية</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>إنشاء شراكات مجتمعية تعاونية من خلال مهارات تيسير المجموعات.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>7-5-1 قيادة المشاركين وتشجيعهم على المشاركة في نشاطات البرنامج.</p> <p>7-5-2 تعزيز وتشجيع الرغبة في تبادل الأفكار ودعم بعضهم البعض.</p> <p>7-5-3 استخدام نماذج وتقنيات التنمية المجتمعية لتحفيز تفاعل الأطراف.</p> <p>7-5-4 تعزيز مكانة الناجحين والمؤثرين في المجتمع خلال تقديم البرنامج.⁸</p> <p>7-5-5 تمثيل المجتمع المحلي في المنتديات واللجان المعنية.</p> <p>7-5-6 الحفاظ على شبكات واسعة وفعالة من العلاقات مع الشخصيات الناجحة والمؤثرة والداعمة في المجتمع</p>	<p>الكفاءة التخصصية 5-7</p> <p>استخدام مهارات التيسير الخاصة بالمجموعات لتعزيز تفاعلهم في البرامج</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>التخطيط لعملية تقديم الخدمات سهلة المنال والملائمة لجميع أعضاء المجتمع.</p> <p>ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -</p> <p>7-6-1 تحديد العوائق التي تحول دون الوصول إلى التنمية والتثقيف المهني لمجموعات محددة في المجتمع.</p> <p>7-6-2 استخدام التقنيات الشاملة ووسائل التقديم المرنة لتعزيز تفاعل الأفراد والمجموعات ودعمهم فيما يخص مختلف القضايا والعوائق.</p> <p>7-6-3 تدقيق برامج بناء القدرات وضمان عدم وجود أي معوقات تعيق إيصال المعلومات.</p>	<p>الكفاءة التخصصية 6-7</p> <p>العمل مع أعضاء المجتمع والتكيف مع مختلف قدراتهم واحتياجاتهم.</p>
<p>الوصف</p>	<p>الكفاءة التخصصية</p>

مجال الكفاءة التخصصية 7: بناء القدرات المجتمعية

7-7	لمحة عامة
متابعة نشاطات برنامج بناء القدرات المجتمعية ونتائجه.	استخدام وسائل مبنية على البراهين لمتابعة نتائج البرامج ضمن عملية تحسين مستمرة. ولإثبات الكفاءة، يجب على المرشدين المهنيين: -
	7-7-1 وضع أنظمة لجمع البيانات والملاحظات كجزء من تصميم البرنامج.
	7-7-2 مراقبة استجابة الأفراد والمجموعات ومدى تقدمهم من خلال استخدام استطلاعات الرأي أو المشاركة في حلقات النقاش أو استخدام تقنيات المقابلات.
	7-7-3 مراقبة أثر البرنامج وتقييم النتائج.
	7-7-4 دمج نتائج المراقبة والتقييم في عملية تحسين البرنامج.
	7-7-5 إبلاغ الجهات المعنية وتشجيع التحسين المستمر.

8المؤثرون هم أعضاء من المجتمع يعرفهم الآخرون جيداً، ولهم وضع يمكنهم من التأثير على الآخرين بخصوص قضية معينة أو يمكنهم من تغيير آرائهم من خلال مشاركة الرسائل الإيجابية، والتأثير على شبكات علاقاتهم، وهؤلاء لهم حضور قوي في علاقة بالنسبة للمسألة المطروحة.

5-11 مجال الكفاءة 8: الموارد البشرية

مجال الكفاءة التخصصية 8: الموارد البشرية

مدى أهمية مجال الكفاءة

مرشدو المهن المختصون في الموارد البشرية عادة ما يكونوا في المنظمات المتوسطة والكبيرة وربما يكونوا مسؤولين عن جذب واستبقاء وتحفيز الموظفين من خلال المساعدة في التخطيط المهني والبناء والتقدم داخل المنظمة. يقوم مرشدي المهن المختصون في الموارد البشرية بجذب وتحفيز المواهب وتقديم الدعم لتنمية رأس المال البشري من خلال برامج مخصصة ومراجعة الأداء وزيادة الوعي حول التنقيف والإرشاد المهني المستمر مدى الحياة في جميع أنحاء المنظمة، ودعم الانتقالات المهنية وتخطيط تعاقب الموظفين، والعمل على الخطط الاستراتيجية والتنشغيلية، وتقديم البرامج التي تساعد الموظفين على التعامل مع ودعم القيم والأهداف التنظيمية.

الوصف

معيار الكفاءة 1-8

لمحة عامة

العمل مع الإدارة والموظفين لدعم تنمية مهارات الصلاحية للعمل في جميع أنحاء المنظمة، وعلى كافة المستويات.

لإثبات الكفاءة، ينبغي أن يقوم المرشدون بـ:

1-1-8 وصف القيم والخصائص والمعرفة والمهارات والسمات اللازمة داخل المنظمة، وضمن الأدوار المحددة للمهن.

2-1-8 ربط قيم وخصائص ومعرفة ومهارات وسمات المنظمة بعمليات التعيين.

3-1-8 استهداف مهارات الصلاحية للعمل في برامج الموارد البشرية والعمليات بما في ذلك برامج التدرج الوظيفي والإرشاد المهني واستعراضات الأداء.

4-1-8 الرد على التغذية الراجعة بشأن احتياجات الموظفين للمهارات، ومواءمة البرامج والعمليات لتعكس هذه التغييرات.

التعاون مع رؤساء
ومشغلي الأقسام
التنظيمية لتحديد
وتنمية مهارات
الصلاحية للعمل بين
الموظفين

مجال الكفاءة التخصصية 8: الموارد البشرية

الوصف	معيار الكفاءة 2-8
لمحة عامة	التنسيق مع الشبكات الداخلية والخارجية لخلق تجربة عمل منظمة وبرامج تنسيب وظيفي
إشياء علاقات مع أصحاب المصالح التنظيمية و/أو المجتمعية لرفع مستوى الوعي لقيمة الخبرة في العمل، ولا سيما بالنسبة للشباب وكجزء من المسؤولية الاجتماعية للشركات. لإثبات الكفاءة، ينبغي أن يقوم المرشدون ب:	
1-2-8 التواصل مع رؤساء الأقسام والمديرين والموظفين لتحديد وتفحص الخطط العملية للتعلم والتنمية التي تشمل الخبرة في العمل والعروض التدريبية للطلاب/الشباب خارج المنظمة.	
2-2-8 التواصل مع مقدمي الخدمة الخارجيين والمؤسسات التعليمية والشركاء لتفحص خطط التعلم والتنمية بما يتوافق مع احتياجات وقدرات المرشحين.	
3-2-8 زيادة الوعي داخل المنظمة حول قيمة التزود بالخبرة في العمل من منظور المسؤولية الاجتماعية للشركات ومواطنة الشركات.	
4-2-8 مساعدة المرشحين و/أو المتدربين أصحاب الخبرة العملية من خلال تقديم لمحة تعريفية تتضمن وصفا لخطط التعلم والتنمية والأدوار والمسؤوليات وقنوات الاتصال.	
5-2-8 رصد التقدم المحرز في خطة التعلم والتنمية وإجراء تعديلات عند الضرورة.	
6-2-8 الرد على استفسارات الموظفين بشأن الخبرة العملية و/أو عملية التدريب في الوقت المناسب وبطريقة فعالة.	
7-2-8 القيام بأنشطة مع الموظف عند تركه الخدمة تتضمن تلقي وتبادل التغذية الراجعة للتأكد من أن الخبرة العملية موحدة.	
الوصف	معيار الكفاءة 3-8
لمحة عامة	توفير فرص للموظفين من كافة المستويات للالتحاق ببرامج الإرشاد المهني ذات الصلة بما في ذلك التدريب والتوجيه ومسارات القيادة
يدعم الإرشاد المهني للموظفين التدرج الوظيفي والتحفيز والمشاركة. لإثبات الكفاءة، ينبغي أن يقوم المرشدون ب:	
1-3-8 بدأ عملية التشاور لتحديد احتياجات الإرشاد المهني، وذلك باستخدام أساليب مثل الاستبيانات والمقابلات.	
2-3-8 تصميم برنامج إرشاد مهني مناسب يشمل ما يلي:	
<ul style="list-style-type: none"> • فرص التعلم المعتمدة و/أو الغير معتمدة • عروض التعلم الخارجية و/أو الداخلية • مسارات التدرج الوظيفي، بما في ذلك تنمية المهارات القيادية • آليات التنمية داخل المنظمة، بما في ذلك أساليب مثل المراقبة المنظمة أو برامج التظليل • الربط بين الإرشاد المهني والتنمية الوظيفية. 	
3-3-8 إجراء وتقديم تقارير عن حسابات المهارات وتحليلات الاحتياجات التدريبية لتوجيه عروض الإرشاد المهني لاحتياجات الموظفين.	

مجال الكفاءة التخصصية 8: الموارد البشرية	
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>يجب أن يستند التخطيط التنظيمي الإرشاد المهني للموظفين على إطار الإرشاد المهني ومعايير تقديم الخدمات المهنية.</p> <p>لإثبات الكفاءة، ينبغي أن يقوم المرشدون ب:</p> <p>1-4-8 استخدام إطار الإرشاد المهني لتحديد احتياجات المهارات وربط البرامج بكفاءات الإدارة المهنية.</p> <p>2-4-8 استخدام المعايير الخاصة بالخدمات المهنية لتشكيل العناصر التشغيلية للبرنامج.</p> <p>3-4-8 استخدام الأدلة الإرشادية الخاصة بنواتج المعلومات المهنية لضمان جودة ودقة أية معلومات أو مصادر مستخدمة كجزء من تصميم البرنامج.</p>	<p>معيار الكفاءة 4-8</p> <p>ربط البرامج بمبادئ وسياسات الإرشاد المهني</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>يجب أن يتفق الانتقال داخل المنظمة وخارجها مع الحقائق/الأولويات التنظيمية فضلا عن احتياجات وطموحات وقدرات الموظفين.</p> <p>لإثبات الكفاءة، ينبغي أن يقوم المرشدون ب:</p> <p>1-5-8 نقل تفاصيل برامج التنسيب الخارجي والانتقال من خلال القنوات المناسبة.</p> <p>2-5-8 زيادة الوعي عن خدمات التنسيب الخارجي من خلال الإشعارات وورش العمل أو الاجتماعات.</p> <p>3-5-8 تقديم الدعم بشأن التنسيب الخارجي للموظفين في جلسات فردية و/أو جماعية.</p> <p>4-5-8 تقوية والحفاظ على العلاقات مع مقدمي خدمات التنسيب الخارجي و/أو التوظيف.</p> <p>5-5-8 إجراء مقابلات مع الموظف عند تركه الخدمة والتي تتضمن تغذية راجعة على تجربة التنسيب الخارجي و/أو الانتقال، واستخدام النتائج من أجل التحسين المستمر.</p>	<p>معيار الكفاءة 5-8</p> <p>دعم الموظفين بعمليات تنسيب خارجي وانتقال منظمة</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>الحفاظ على تدفق المواهب وتنمية الخبرات التنظيمية من خلال إدارة التدرج والتعاقب، بالإضافة إلى تخطيط التقاعد.</p> <p>لإثبات الكفاءة، ينبغي أن يقوم المرشدون ب:</p> <p>1-6-8 التواصل مع مدراء الأقسام والموظفين حول دعم وبرامج وعملية التدرج الوظيفي المتاحة داخل المنظمة.</p> <p>2-6-8 إدراج تخطيط تعاقب الموظفين ضمن الخطط التنظيمية.</p> <p>3-6-8 الحصول على تغذية راجعة ومعلومات من الموظفين فيما يتعلق بتطلعاتهم وإمكانياتهم وأدراج ذلك في استراتيجيات الموارد البشرية.</p> <p>4-6-8 توفير خيارات مثل تظليل الشغل و/أو فرص الإعارة لدعم النقل المنظم للمعرفة بين الموظفين.</p> <p>5-6-8 التخطيط المهني الحالي وإنشاء حافظة مهنية والتنمية الشخصية والمهنية والتخطيط للتقاعد من خلال ورش عمل و/أو ندوات و/أو دورات إعلامية.</p>	<p>معيار الكفاءة 6-8</p> <p>التخطيط لتدفق المواهب من خلال تخطيط تدرج وتعاقب الموظفين</p>

مجال الكفاءة التخصصية 8: الموارد البشرية	
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>خطة من أجل قوى عاملة محفزة في سبيل تعزيز الولاء و/أو إدارة مخاطر التنقل في العمل و/أو فك الارتباط و/أو انخفاض الإنتاجية. لإثبات الكفاءة، ينبغي أن يقوم المرشدون ب:</p> <p>1-7-8 التعاون مع الموظفين من كافة المستويات لوضع خطة للجذب والمشاركة والاحتفاظ بهم.</p> <p>2-7-8 ربط مواصفات المهنة وعمليات التوظيف بالقيم التنظيمية والمسارات المهنية.</p> <p>3-7-8 تحديد وإدراج متطلبات العمل المرن في الخطط التنظيمية والتشغيلية.</p> <p>4-7-8 تصميم وتقديم برامج لجذب ودعم المواهب مثل برامج تنمية المهارات القيادية للمرأة.</p> <p>5-7-8 دعم المدراء في تحديد الأنشطة والتدخلات التي يحتاجون إليها لإشراك موظفيها.</p> <p>6-7-8 تدبير فرص بناء فرق رسمية و/أو غير رسمية بما في ذلك المحافل الاجتماعية التي تضم كل المنظمة (بشكل شخصي ومباشر) لتوليد العلاقات والاتصالات.</p>	<p>معيار الكفاءة 7-8</p> <p>إعداد وتقديم خطة لجذب وإشراك والاحتفاظ بالمواهب التي تم تحفيزها</p>
<p>الوصف لمحة عامة</p> <p>خلق روابط بين الخطط الشاملة للمنظمة والإرشاد المهني للموظفين. لإثبات الكفاءة، ينبغي أن يقوم المرشدون ب:</p> <p>1-8-8 وصف العلاقة بين الخطط التنظيمية والتشغيلية والاستراتيجية الشاملة مع مبادئ الإرشاد المهني.</p> <p>2-8-8 نقل أهمية الإرشاد المهني ضمن عملية التخطيط التنظيمي إلى الموظفين.</p> <p>3-8-8 رصد العلاقة بين الأهداف والغايات والقيم التنظيمية المحددة في الخطط ومهارات إدارة الحياة المهنية وفرص الموظفين الحاليين.</p> <p>4-8-8 تقييم وتقديم تقرير عن تأثير الخطط التنظيمية والخطط التشغيلية والخطط الاستراتيجية على مجموعة المهارات والمواهب بالمنظمة، وتقديم توصيات للتخفيف من المخاطر.</p>	<p>معيار الكفاءة 8-8</p> <p>ربط الخطط التنظيمية والخطط التشغيلية والخطط الاستراتيجية بسياسة الإرشاد المهني</p>

1 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 معايير الإدارة المهنية العشرة التي يحتاجها الأفراد في إدارة حياتهم المهنية على مدى الحياة. كما يُمكن إطار الإرشاد المهني المرشدين المهنيين 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 هو 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 أحمادي 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 للتعليم 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 المرشدين المهنيين 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. يُمكن المرشدون المهنيون 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 العمل بشكل فعال ضمن نطاق معين من الأنشطة أو الإرشاد. معايير كفاءة التثقيف والإرشاد المهني هي المعرفة والمهارات والسمات التي يحتاجها الفرد للإدارة الذاتية لحياتهم المهنية بشكل فعال. يحدد الإطار الكفاءات المنصوص عليه في المعايير المهنية للمرشدين المهنيين المعرفة والمهارات والسمات التي يجب أن يتحلوا بها من أجل الإرشاد كأعضاء لهذه المهنة.
السرية	في سياق تقديم الخدمة، تشير السرية إلى الاعتبار الواجب لإبلائه 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 تُمكن الأفراد من الحصول على عمل والتقدم داخل المنظمة (وسوق العمل) لتحقيق إمكاناتهم والمساهمة في تنمية الآخرين. ويمكن نقل هذه المهارات العامة عبر المنظمات وأدوار العمل.
مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات)	تحدد مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) للمهنة خصائص وقيم المهنة أو المنظمة، والسلوكيات والسمات والعمليات والإجراءات التي تعكس وترسخ هذه القيم. وتمثل مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) لمهنة المرشدين المهنيين القيم القائمة على ضمان تقديم خدمات عادلة وغير منحازة لجميع الأفراد، بغض النظر عن الخلفية أو الطموحات أو القدرات أو المواهب. كما تشكل مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) للمهنة حجر الزاوية في إطار الكفاءة للمرشدين المهنيين.
الموافقة المسبقة عن علم	إذن مقدم من قبل عميل -مشارك أو مستخدم آخر لمنتج- قد تم إعلامه بكل المخاطر والتكاليف أو غيرها من شروط الحصول على أو استخدام خدمة أو منتج، بأنه وافق على الشروط والظروف المحيطة بالحصول على تلك الخدمة أو المنتج.
الرخصة / الترخيص	تصريح رسمي يتم منحه من قبل أحد الجهات الحكومية يُمكن الممارسين أو مقدمي الخدمة من أداء عملهم بموجب. ويجب أن يظهر المرشدين المهنيين المرخصين والخدمات المهنية المرخصة امتثالهم للمعايير المهنية والخدمية الحالية من خلال عملية طلب الحصول على رخصة.
التوجيه	علاقة مهنية يقوم فيها شخص من ذوي الخبرة (موجه) بمساعدة شخص آخر قليل خبرة (متدرب) على تنمية المهارات والمعرفة المحددة التي من شأنها أن تعزز النمو المهني والشخصي للشخص قليل الخبرة.
المراقبة	المراقبة والمراجعة المنهجية للممارسة أو البرنامج أو الهدف 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، ومجموعات 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 كاملتي العضوية، أو من المشرفين والذين يشكلون معاً مجتمع ممارسة مهني باعتبارهم أفراد لديهم مجموعة من مستويات التدريب و/أو الاطلاع و/أو الخبرة.
ضمان الجودة	يشمل ضمان الجودة على الأنظمة والإجراءات المصممة والمنفذة من قبل المنظمات والأفراد لضمان أن المنتجات والخدمات ذات معيار ثابت ويجري تحسينها بشكل مستمر.
التسجيل	عملية رسمية لإثبات أن الشخص أو الكيان يستوفي المعايير المعينة المطلوبة لممارسة المهنة أو الاستخدام.
المعايير	مستوى أو مقياس أو مبدأ أو مرجع، يدل إثباته أن الشيء أو الشخص قد بلغ مستوى معين من الجودة أو الإنجاز.

7 شكر وتقدير

وضعت مايلز مورغان أستراليا المعايير المهنية للمرشدين المهنيين من خلال عملية استشارية مع الأطراف المعنية في المجالات المتعلقة بالمهن والمنظمات في المملكة العربية السعودية ومن خلال التشاور مع الخبراء الدوليين، ومن خلال مقارنتها مع المعايير الدولية الحالية. شارك في هذه الدراسة الدكتورة صوفي ساندرلاند المؤلف الرئيسي لهذه المعايير وبدعم من الدكتور جايد نوز، وتوفير المشورة الإختصاصية من السيدة لين بيزانسون والسيدة سرينا هوبكينز من مؤسسة الإرشاد المهني الكندية وساهم المدير التنفيذي لمايلز مورغان السيدة باربرا ماكنيش في الإشراف وتقديم الرؤى.

تم تطوير المعايير المهنية بدعم من وزارة العمل السعودية، وشركة المقاييس السعودية للمهارات، وصندوق تنمية الموارد البشرية ومجموعة بوسطن للاستشارات. كما استفادت المعايير المهنية كثيرًا من مراجعة النظراء الدولية التي أجراها قادة السياسة العامة للإرشاد المهني في ثلاث بلدان. لذا نُقدّر دعمهم واشاداتهم واقتراحاتهم خصوصًا دورهم في تحسين المعايير المهنية بدرجة كبيرة.

تعرب شركة مايلز مورغان أستراليا، عن شكرها للمصادر التالية التي ساهمت في عملية البحث في سبيل تطوير المعايير.

1-7 الموارد والاستشارات السعودية

اللجان الاستشارية والتنفيذية وتشمل ممثلين من:

- وزارة العمل
- معايير المهارات السعودية
- وزارة التعليم العالي
- تطوير
- لجنة تقييم التعليم العام
- شركة انجيوس السعودية
- شركة افانتا ايه إي تي جي
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
- كليات التميز
- جامعة الفيصل
- جامعة الأمير سلطان
- مؤسسة النهضة
- مجموعة بن لادن
- المعهد الوطني للتكنولوجيا
- المدارس الدولية.

برنامج ورشة عمل البحوث/الاستشارات التي عقدت داخل البلاد مع:

- موظفون من مراكز التوظيف
- موظفو التثقيف والإرشاد من كليات التميز
- موظفو الإرشاد والدعم من الجامعات العامة والخاصة بالمملكة العربية السعودية
- المعلمين والمرشدين من المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية
- الأساتذة والمرشدين في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية
- موظفي كليات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
- فريق تطوير المعايير المهنية الوطنية، المقاييس السعودية للمهارات.
- مدير مشروع المهن الجزئية، فريق تطوير رأس المال البشري، وزارة العمل.
- ممثلين من فريق مرشدون.

2-7 الموارد والاستشارات الدولية

الخبراء الدوليون الذين تمت استشارتهم:

- السيدة لين بيزانسون، المؤسسة الكندية للإرشاد المهني
- السيدة سرينا هوبكينز، المؤسسة الكندية للإرشاد المهني
- الأستاذ الدكتور تريسترام هولبي، جامعة ديربي
- الدكتورة روبين بايلي، جامعة أوكلاند للتكنولوجيا
- السيدة ليسا سيفيري، المؤسسة الوطنية للإرشاد المهني، الولايات المتحدة
- السيدة ماري آن باول، المؤسسة الوطنية للإرشاد المهني، الولايات المتحدة

- السيدة دنين بينينغتون، المؤسسة الوطنية للإرشاد المهني، الولايات المتحدة

المعايير المهنية:

- المعايير المهنية الكندية للمرشدين المهنيين
- الكفاءات الدولية لمرشدي التوجيه التربوي والمهني التابعة للجمعية الدولية للتوجيه التربوي والمهني
- كفاءات المعهد الدولي لإصدار الشهادات المهنية.
- الإرشادات والعضوية المهنية التابعة للمؤسسة الوطنية للإرشاد المهني (الولايات المتحدة)
- كفاءات الاستشارات المهنية التابعة للمؤسسة الوطنية للإرشاد المهني (الولايات المتحدة)
- المعايير المهنية للمرشدين المهنيين في أستراليا

المعايير الأخلاقية:

- مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) الأسترالية للمرشدين المهنيين
- مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) الكندية للمرشدين المهنيين
- مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات)، هيئة تقويم التعليم العام، المملكة العربية السعودية
- مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات)، جامعة عفت، المملكة العربية السعودية
- مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية
- المعايير الأخلاقية: مدونة قواعد السلوك للمؤسسة الوطنية للتطوير المهني
- مدونة قواعد السلوك (الأخلاقيات) للمرشدين المهنيين التابع للجمعية الدولية للتوجيه التربوي والمهني

3-7 الدراسات ذات الصلة

- فاطمة الدرمني (2012)، "العلاقات بين اتجاهات الاستشارة المهنية والثقة بالنفس والكفاءة الشخصية بين طلاب الجامعات الإماراتية"، مجلة الإرشاد المهني (*Journal of Career Development*)، 39
- نانسي آرثر، ساندر كولينز (2011)، "دمج الثقافة في الاستشارة المهنية"، مجلة الاستشارة الوظيفية (*Journal of Employment Counseling*)، 48
- نانسي آرثر (2005)، "البناء من التنوع للوصول إلى كفاءات العدالة الاجتماعية في المعايير الدولية للمرشدين المهنيين"، المجلة الدولية للتوجيه التقني والتربوي (*International Journal for Educational and Vocational Guidance*)، 5
- المؤسسة الكندية للإرشاد المهني (2009)، الدراسة التخطيطية للاتحاد الكندي الخاصة بقطاع الإرشاد المهني في كافة أنحاء كندا.
- المجلس الأسترالي للقطاع المهني، متطلبات الإرشاد المهني المستمر، بحث مختصر.
- وزارة التعليم (المملكة المتحدة) (2010)، نحو مهن قوية: تقرير مستقل مرفوع إلى وزارة التعليم.

- فيونا دوغلاس (2010)، " الاستدامة الذاتية: آثار تنمية الهوية المهنية للمرشدين المهنيين"، المجلة الأسترالية للإرشاد المهني (*Australian Journal of Career Development*)، 19.3
- كفاءات مرشد التوجيه التربوي والمهني التابعة للجمعية الدولية للتوجيه التربوي والمهني
- الوزارة الاتحادية للتعليم والبحوث (2012)، الجودة والمهنية في التوجيه والاستشارة المهنية – العملية المفتوحة لتنمية الجودة في التوجيه المهني في ألمانيا (2009-2012)، النسخة الإنجليزية
- دابل فوربيش (2011)، "تأثير المعايير المهنية على ممارسة الإرشاد المهني في نيوزيلندا"، المجلة الأسترالية للإرشاد المهني (*Australian Journal of Career Development*)، 20.3
- دابل فوربيش وروبيرتا نيولت وديدرري بيكريل (2009)، "كفاءة ميسر الإرشاد المهني الدولي: وجهة نظر عالمية"، مجلة الاستشارة الوظيفية (*Journal of Employment Counselin*)، 46
- شارون كالفيلش وريبيكا بورويل (2006)، "تقدم التثقيف المهني في كندا"، المجلة الكندية للإرشاد المهني (*Canadian Journal of Career Development*)، 5.1
- جازمين نايت (2014)، "إعداد مستشارين في المدارس الابتدائية لتعزيز الإرشاد المهني: توصيات للبرامج التربوية لمستشاري المدارس"، مجلة الإرشاد المهني (*Journal of Career Development*)، 14-1
- هيذير مكغريغور باين وبيتر ماكليفين وغريغوري باين (2003)، "كفاءات المستشار المهني بمستوى مبتدئ في التعليم العالي"، المجلة الأسترالية للإرشاد المهني (*Australian Journal of Career Development*)، 12.3
- البرنامج العالمي لميسر الإرشاد المهني التابع للمؤسسة الوطنية للإرشاد المهني
- منظمة التنمية والتعاون الإقتصادي (2004)، سد الفجوات: التوجيه المهني في السياسات العامة، منظمة التنمية والتعاون الإقتصادي، باريس
- بيتر بلانت (2001)، ضمان الجودة في التوجيه المهني. وثيقة معتمدة من منظمة التنمية والتعاون الإقتصادي
- إي. ريبينو (2008)، المؤهلات الدولية لمرشدي التوجيه التربوي والتقني: الدراسة عبر الوطنية التابعة للجمعية الدولية للتوجيه التربوي والمهني"، المجلة الدولية للتوجيه التقني (*International Journal of Vocational Guidance*)، 8
- إي. ريبينو، بياتريز مالك، بولا فيرير، نوريا مانزانو، براين هيبيرت (2003)، الكفاءات الدولية لمرشدي التوجيه التربوي والتقني: التقرير النهائي للجمعية العامة للإتحاد الدولي للتوجيه التربوي والمهني
- إل. شانلون (2011)، "أن تصبح مهنيًا"، أن تصبح مهنيًا بقلم إل. شانلون (تحرير)، سلسلة كتاب التعلم مدى الحياة (*Lifelong Learning Book Series*)، 16
- كريستيان شيرزمان وبرينت جواكيم إيرتل وكتساروف جوهانس وراينثل مولفي وهايزل ريد وبيتر ويبر (2012)، دليل شبكة نايس (شبكة الابتكار في التوجيه والاستشارة المهنية في أوروبا) للتدريب الأكاديمي للمحترفين في التوجيه والاستشارة المهنية، شبكة نايس، ألمانيا
- توماس سكوفولت، مايكل رونستاد (2003)، "صراعات المرشد والمعالج المبتدئ"، مجلة الإرشاد المهني (*Journal of Career Development*)، 30.45
- ألان ستوارت (2005)، "مقارنة الاستشارة المهنية التي يقدمها المرشدين الحاصلين على درجة الماجستير والدكتوراة"، مجلة الإرشاد المهني (*Journal of Career Development*)، 32.3
- رولاند سلطانة وآي.جي. واطس (2008)، "التوجيه المهني في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، المجلة الدولية للتوجيه التقني (*International Journal of Vocational Guidance*)، 8

الملحق

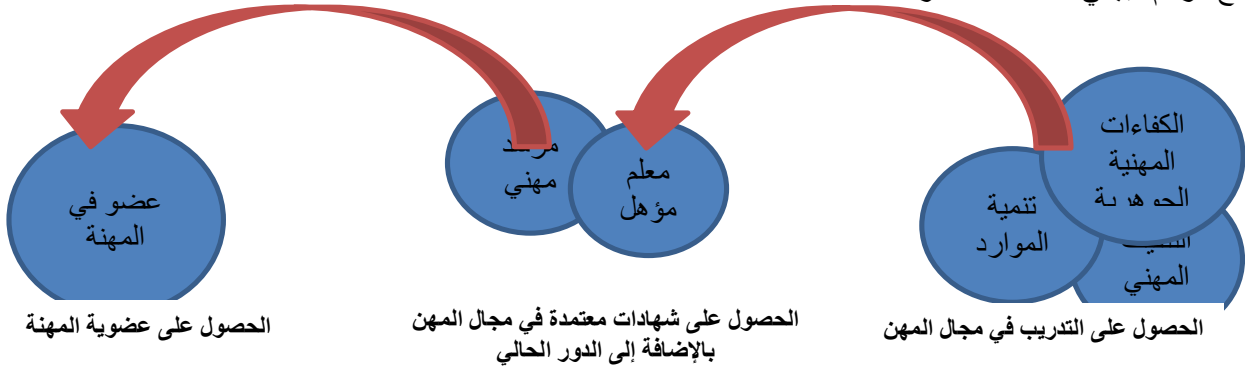
مسارات الالتحاق بالمهنة: أمثلة

يعمل بعض الخريجين من ذوي الخبرة حاليًا كمدرسي أو مطوري مناهج دراسية أو أخصائيين اجتماعيين أو موظفي توظيف أو مديري موارد بشرية أو في مناصبٍ أخرى. ويعمل البعض الآخر كمرشدين مهنيين ذوي خبرات عملية وشهادات معتمدة على المستوى العالمي. سيحتاج المرشدون المهنيون المزيد من التدريب لضمان استيعابهم لقطاع التثقيف والإرشاد المهني السعودي وعمليات ضمان الجودة، ليصبحوا أعضاء معتمدين في المهنة. وفيما يلي مثالين حول التقدم للحصول على عضوية المهنة من خلال اتباع مسار الخريجين ذوي الخبرة.

التحاق الخريجين ذوي الخبرة

مثال 1

معلمة حاصلة على شهادة بكالوريوس في التربية، عملت في مدرسة ثانوية لمدة سبع سنوات، ولقد أظهرت اهتمامًا بأخذ دورات دراسية تُعزز الوعي الذاتي وكفاءات الاستكشاف الوظيفي بين الطلاب. تدرك المعلمة قدرتها على تمكين الطلاب من اكتساب هذه الكفاءات باعتبارها مثقف مهني. وبالتسجيل في برنامج تدريبي معتمد في التثقيف والإرشاد المهني، ما يعني في حالتها أخذ دورة دراسية لمدة 150 ساعة خلال سنة واحدة، تتوفر لدى المعلمة القدرة على الاضطلاع بدور مزدوج كمعلمة ومرشد مهني في ذات الوقت. يتم تقديم دورتها بطريقة التعلم المدمج، ويتخلل الدورات الدراسية فترات ممارسة ميدانية. وبإكمالها للدورة، تعد هذه المدرسة مؤهلة للتقدم بطلب الحصول على ترخيص كعضو في المهنة. يوضح الرسم البياني أدناه هذا المسار.

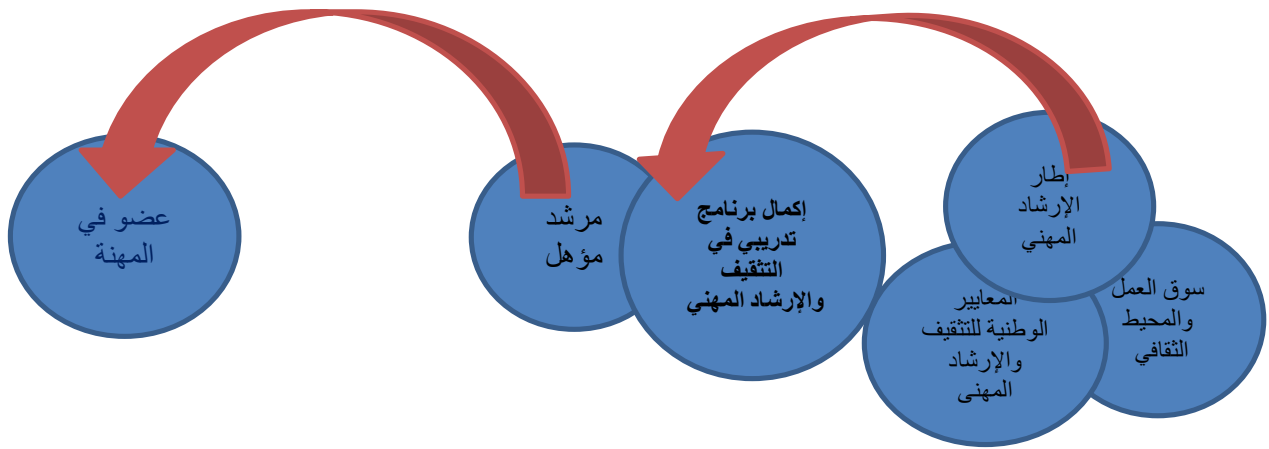


و الأمثلة الواردة هي أمثلة افتراضية ولا تمثل شخص أو دورة تدريبية بحد ذاتها. ليس المقصود من هذه الأمثلة التشديد على أحد المسارات المميزة للالتحاق بالمهنة، ولكن المقصود منها تقديم فكرة عامة حول الطرق الممكنة للالتحاق بالمهنة.

يقر هذا المسار الخبرات العملية السابقة والمؤهلات ذات الصلة التي تملكها المعلمة، و يقدم لها الدعم ليتمكنها من توسيع نطاق خبرتها بصفتها مرشد مهني متخصص في التثقيف المهني. يمكنها استغلال وقتها كمعلمة لاكتساب الخبرة العملية لتصبح مثقف مهني في المدرسة، وهذا يتيح عملية انتقال سلسلة.

مثال 2

مرشد مهني حاصل على درجة الماجستير في الإرشاد المهني ويركز على تقديم الاستشارة المهنية في نيوزيلندا ولديه أربع سنوات خبرة عملية كمنسق مهني يعمل بدوام جزئي في مدرسة ثانوية في نيوزيلندا. لديه أيضاً ثلاث سنوات خبرة عملية كمستشار مهني في أحد الجامعات في مدينة البحرين، ويسعى حالياً لتقديم الخدمات المهنية في المملكة العربية السعودية. يمكن إثبات صحة مؤهلاته وخبراته العملية، ولكنه يحتاج إلى الحصول على التدريب في تقديم خدمات التثقيف والإرشاد المهني بما يتناسب مع المحيط السعودي، بما في ذلك المعرفة بنظام التثقيف والإرشاد المهني و إطار ضمان الجودة وسوق العمل المحلي وإرشادات حول الثقافة السعودية. يلتحق هذا المرشد في دورة موضوعها بناء القدرات، وبالتالي يحصل على ترخيص كامل لممارسة المهنة في المملكة العربية السعودية قبل تقديمه للخدمات.



الحصول على عضوية المهنة

إثبات صحة المؤهلات الحالية

حضور دورة تدريبية في بناء قدرات التثقيف والإرشاد المهني

يُقر هذا المسار بالخبرات السابقة للمرشد المهني، ولكن يضمن أيضاً حصوله على التدريب الكافي والمناسب في مجال المهن السعودي والمحيط الثقافي. قد يحصل المرشد على هذا التدريب في الأسابيع الأولى من تقديم الخدمات، مما يتيح له تقديم الخدمات وفهم المحيط السعودي في نفس الوقت بطريقة معتمدة. كما يمكنه أيضاً تطبيق الأمور التي تعلمها.

يتعلق المثال التالي بالمرشدين المهنيين المحتملين ممن لا يملكون الخبرة العملية السابقة، وهكذا فهم مؤهلون للالتحاق بالمهنة من أجل اكتساب مزيد من الخبرة.

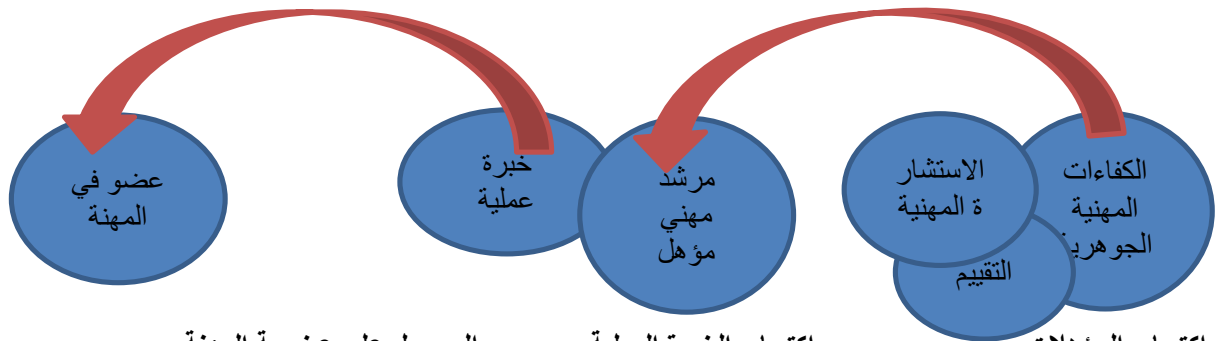
التحاق حديثي التخرج

المرشدون المهنيون الذين لم يعملوا من قبل في مجال الإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية أو دولٍ أخرى، وليس لديهم تاريخ وظيفي في مهنةٍ أخرى ذات علاقة، قد ينضمون إلى هذه المهنة من خلال الحصول على المؤهلات المناسبة. وكذلك، فالمرشدون المهنيون أصحاب الخبرة العملية المحدودة، الذين قد تخرجوا حديثاً من برنامج تدريبي معتمد، قد يجتازون التدريب المناسب أو دراسة عليا بعد التخرج للحصول على عضوية المهنة.

مثال

طالب شغوف بالقطاع المهني، يرغب في دعم المواطنين في اتخاذ قرارات مهنية سليمة لذا يُقرر ممارسة مهنة الإرشاد المهني. يعد هذا المجال من الخبرة جديداً من نوعه في المملكة العربية السعودية، يرغب الطالب في الحصول على مؤهل عالي ليعزز درجة البكالوريوس التي حصل عليها. بالتالي ينجح في الالتحاق ببرنامج خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز للابتعاث واكتشف أنه مؤهل للحصول على درجة ماجستير في التثقيف والإرشاد المهني التي اعتمدها صندوق تنمية الموارد البشرية، مثل درجة الماجستير في الدراسات التربوية تخصص/الإرشاد المهني في جامعة كوينزلاند في أستراليا أو درجة الماجستير المزدوجة في العلوم العملية/العلوم التربوية في الاستشارة المهنية في جامعة ولاية فلوريدا.¹⁰

وبالتالي يؤهله التسجيل في أحد هذه الدورات ليكون أحد أول المواطنين السعوديين الحاصلين على مؤهلات عليا في مجال الإرشاد المهني. تتضمن الدورة بعض العمل الميداني في مراكز مهنية مما يتيح له اكتساب بعض الخبرة العملية خلال مدة الدورة. وبالتالي يعود الطالب إلى المملكة العربية السعودية بمؤهل يُمكنه من بدء تقديم الخدمات المهنية في أحد المراكز المهنية.



الحصول على عضوية المهنة

اكتساب الخبرة العملية

اكتساب المؤهلات

يتضمن الحصول على المؤهلات للعمل في الإرشاد المهني عادةً التنسيب الوظيفي أو العمل الميداني، ما يتيح للخريجين اكتساب بعض الخبرة في العمل. وبهذه الطريقة يُعزز المرشدون تعلمهم النظري، ويتم دعمهم لتحسين مهاراتهم من خلال تواصلهم من أحد المشرفين.

¹⁰ يرجى ملاحظة أن جميع التفاصيل المستخدمة في هذا المثال ذات طبيعة نظرية وهدفها فقط توضيح المسارات الممكنة. لم يُقيم صندوق تنمية الموارد البشرية الدورات وقت كتابة هذا البحث، وستُقدم هذه المعلومات في وقت لاحق.