

الإرشاد المهني

نصحبك طول المسار



فبراير 2026
العدد الرابع

HRDFKSA

أبرز الموضوعات في العدد
ملتقى الإرشاد المهني الأول

صندوق تنمية
الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT FUND



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إن التطوير سمة لازمة للدولة منذ أيام المؤسس
-رحمه الله- وسوف يستمر التحديث وفقاً لما
يشهده مجتمعنا من تقدم وبما يتفق مع ثوابتنا
الدينية وقيمنا الاجتماعية، ويحفظ الحقوق لكافة
فئات المجتمع.



خادم الحرمين الشريفين

الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

-حفظه الله-



” في وطننا وفرّة من بدائل الطاقة المتجددة، وفيها ثروات سخية من الذهب والفوسفات واليورانيوم وغيرها. وأهم من هذا كله، ثروتنا الأولى التي لا تعادلها ثروة مهما بلغت: شعبٌ طموحٌ، معظمه من الشباب، هو فخر بلادنا وضمان مستقبلها بعون الله.



صاحب السمو الملكي الأمير

محمد بن سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

ولي العهد رئيس مجلس الوزراء

-حفظه الله-

الفه

08

مقدمة العدد

ملتقى الإرشاد المهني الأول

14

الإرشاد في المدارس

تمكين الطموح المهني لدى الطلبة الموهوبين: تجربة ميدانية في الإرشاد المبكر
الإرشاد المهني.. بوصلة الطلبة نحو سوق العمل
مرونة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الثانوية العامة..
كيف نصحب طلابنا في رحلة البحث عن المستقبل؟
إرشادٌ يُطلق القدرات ويحقق الاندماج

32

الإرشاد في المعاهد والجامعات

كيف تُبنى المسارات المهنية؟
تدريب يؤهّل.. وتجربة تمكّن
"الثقافة التقنية والمهنية" .. نحو جيلٍ مؤهّلٍ لسوق العمل

42

04 الإرشاد في سوق العمل

الاستقالة الصامتة!
"شراكة" تضيء مسار الأشخاص ذوي الإعاقة
رحلة اكتشاف الذات وصنع القرار المهني مع نموذج Career Diamond
إستراتيجيات الإرشاد المهني الفعال بين بيئات التعلم والعمل
خمسة أبعاد تصنع وظيفتك: فهم أعمق لجودة التجربة الوظيفية

64

05 المرشد المهني

ما الذي لا تكشفه اختبارات الميول؟ قراءة تحليلية في فجوات التقييم المهني نحو نموذج أكثر تكاملاً
الإرشاد المهني بين صناعة الأثر ومواكبة التحولات
الذكاء العاطفي.. مفتاح الإرشاد المهني الفعال
كيف تُساعد المسترشد في بناء خطط مهنية طويلة الأجل؟

78

06 وليُّ الأمر والإرشاد

الإرشاد يبدأ من البيت: دور الدعم العاطفي في نجاح الأبناء المهني
إشارات مبكرة تبني مسار الغد: أبنائنا من الشغف إلى الحرف
أولياء الأمور: بوابة المستقبل المهني للأبناء
العلاقة الصحية بين الآباء والأبناء.. حجر الأساس لمسار مهني ناجح

ملتقى الإرشاد المهني الأول

تاريخ انعقاد الملتقى: 17 - 19 نوفمبر 2025
موقع الملتقى: الرياض - فندق فوكو

نظم صندوق تنمية الموارد البشرية ملتقى الإرشاد المهني الأول، ليكون حاضنة وطنية:

- تعزز دور المملكة العربية السعودية في دعم التوجيه والإرشاد المهني.
- تساهم في بناء محتوى معرفي متنوع، من خلال جلسات حوارية وورش عمل متخصصة.

استهدف الملتقى

- تبادل الخبرات بين المرشدين المهنيين.
- مناقشة مستقبل الإرشاد المهني والتعليم والتدريب والتطوير والمواهب الواعدة.
- استعراض أحدث التقنيات الداعمة للإرشاد المهني.
- مشاركة متحدثين محليين وعالميين لتعزيز الحوار وإثراء الخبرة.

الفئات المستهدفة

- المرشدون المهنيون.
- الموجهون الطلابيون.
- المختصون في الإرشاد المهني.
- المشرفون الأكاديميون.
- المختصون في إدارة الموارد البشرية.
- المهتمون بالتدريب والتطوير.

أنشطة الملتقى

ورش عمل متخصصة قدمها خبراء في المجال



جلسات حوارية مع قادة من القطاع الحكومي والخاص وغير الربحي



منطقة تفاعلية ومعرض مصاحب



الجلسات الحوارية

3 جلسات حوارية

الجلسة الأولى

دور الإرشاد المهني في دعم رؤية السعودية 2030 وتنمية رأس المال البشري

تمت مناقشة

- مواءمة السياسات التعليمية مع متطلبات سوق العمل.
- إبراز دور الإرشاد المهني في دعم رأس المال البشري وتعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني.
- دمج الإرشاد المهني في جميع المراحل التعليمية لتعزيز الاستمرارية وخفض معدلات التسرب.
- التكامل بين وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ومراكز الإرشاد والقطاع الخاص وغير الربحي، لبناء منظومة وطنية متكاملة وفاعلة.
- استثمار الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة لتطوير حلول وطنية مبتكرة للإرشاد المهني.

الجلسة الثانية

النظريات الكلاسيكية والمعاصرة في الإرشاد المهني: قراءة نقدية وتطبيقات عملية

تمت مناقشة

- النظريات الكلاسيكية والحديثة وتطبيقاتها في السياق التعليمي والمهني.
- حاجة المملكة العربية السعودية إلى نماذج هجينة تجمع بين عناصر النماذج التقليدية والحديثة، بما يتناسب مع واقعها الثقافي والاجتماعي والاقتصادي.

الجلسة الثانية

في رحلة التحول الوطني: أين نقف وإلى أين نتجه في الإرشاد المهني - توصيات

تمت مناقشة

- الوضع الراهن والمبادرات الحالية في المملكة العربية السعودية.
- الفجوات والتحديات في منظومة الإرشاد المهني.
- التوجهات الإستراتيجية لبناء منظومة وطنية متكاملة للإرشاد المهني تحقق مستهدفات رؤية 2030، من خلال الشراكات والتكامل بين القطاعات.

ورش العمل

480

مستفيدًا من
ورش العمل

32

ورشة
تدريبية



ركّزت الورش على

- تطوير المهارات المهنية والتوجيهية لمواكبة سوق العمل.
- تعزيز الممارسات المهنية في الإرشاد والتخطيط المهني.
- استخدام أدوات عملية لدعم فعالية الإرشاد المهني.

المتحدّثون

04

متحدّثين بارزين من جهات
محلية وعالمية رائدة



شملت المحاور

- السياسات الوطنية للتوجيه والإرشاد: من التخطيط إلى التنفيذ.
- الشراكات بين القطاعين العام والخاص لتعزيز خدمات الإرشاد المهني.
- مستقبل الإرشاد المهني في ظل التحولات الرقمية وسوق العمل المتغير.
- التحول من التعليم إلى التوظيف ودور الإرشاد المهني في سد الفجوات وصنع الجسور.

الحضور

عدد الحضور
تجاوز **700** فرد

الجهات المشاركة
إلى **27** جهة محلية وعالمية



شملت

- قطاع التعليم العالي.
- قطاع التعليم العام.
- القطاع شبه الحكومي.
- القطاع الخاص.
- القطاع غير الربحي.
- منظمات عالمية.
- مشاركات من دول الخليج.

10 نصحبك طول المسار

الفعاليات المصاحبة

شاشات تفاعلية

عرضت مبادرات وبرامج صندوق تنمية الموارد البشرية لدعم التوجيه والإرشاد المهني

منطقة البودكاست

استضافت 6 لقاءات مع مختصين، للإسهام في نشر المعرفة المهنية

ركن مجلة الإرشاد المهني

توزيع أكثر من 1000 نسخة من مختلف أعداد مجلة الإرشاد المهني. مشاركة أكثر من 90 زائراً في الاستبيان المخصص للمجلة.

الأصداء الإعلامية



أكثر من 10 لقاءات مصورة

مع المتحدثين وممثلي الجهات المشاركة والحضور

شهد الملتقى مؤتمراً صحفياً حضره عدد من وسائل الإعلام، أبرزها قناة السعودية الأولى، لتسليط الضوء على أهداف وفعاليات الملتقى ودوره في دعم منظومة الإرشاد المهني.



ختام الملتقى

اختتم الملتقى بحفل تكريم شمل جميع المشاركين، بما في ذلك المتحدثون والمدربون والجهات المشاركة وفريق التنظيم، تقديراً لإسهاماتهم في نجاح الملتقى وتعزيز منظومة التوجيه والإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية.

رسالة العدد

تسليط الضوء على التحوّل من مفهوم الإرشاد المهني التقليدي إلى منظومة وطنية متكاملة، تقوم على التكامل بين السياسات التعليمية واحتياجات الاقتصاد، وتوظيف التقنيات الحديثة، وفي مقدمتها الذكاء الاصطناعي، بوصفه أداة داعمة لاتخاذ القرار المهني الواعي، مع إبراز دور الشراكات المؤسسية وتكامل الأدوار في بناء مسارات مهنية أكثر وضوحاً واستدامة، وتعزيز جاهزية الأفراد وتنمية رأس المال البشري بما يدعم تنافسية سوق العمل في المملكة العربية السعودية.

سؤال العدد

كيف يمكن توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي بشكل عملي في تطوير منظومة الإرشاد المهني؟

آلية المشاركة

شاركنا رأيك من خلال مسح رمز الاستجابة السريع (QR Code)، على أن تُنشر مختارات من أبرز المشاركات في العدد القادم من المجلة.



انقر هنا



الإرشاد في المدارس

إرشاد يزيد الهمّة ويرفع إلى القمّة



تمكين الطموح المهني لدى الطلبة الموهوبين تجربة ميدانية في الإرشاد المبكر

يُعدّ تمكين الطموح المهني لدى الطلبة الموهوبين قضية أساسية في الإرشاد المهني الحديث؛ فالطموح قوة داخلية تدفع الطالب نحو تحقيق أهداف مهنية تتناسب مع قدراته وميوله. وتؤكد دراسات عدّة أن الموهوبين غالباً ما يمتلكون طموحاً مرتفعاً يستدعي تدخلاً مبكراً لتوجيهه وتعزيزه من خلال برامج مهنية مدروسة، تستند إلى خصائص الطلبة الموهوبين الفكرية والمعرفية، لمساعدتهم على تكوين تصور مهني متوازن، قائم على التأمّل الذاتي والتخطيط الواقعي. وتُعدّ المرحلة الابتدائية نقطة انطلاق مثالية لهذا التوجيه، إذ تتيح للطلبة فرصة لاكتشاف ذواتهم وفهم بيئتهم. كما أن تعريفهم منذ وقت مبكر لمواقف وتجارب مهنية واقعية يعزز ثقتهم بأنفسهم، ويربط اهتماماتهم بخيارات مهنية متعددة. ومن هنا يمكن تعريف الإرشاد المهني المبكر بأنه: مجموعة أنشطة متخصصة تُوفّر للطلبة بيانات استكشاف تتناسب مع مستوياتهم العالية من التفكير والتحليل.



د. عائشة الخميسي
باحثة في الإرشاد المهني،
دكتوره في الخدمة الاجتماعية
الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة

مسارات تعزيز الطموح المهني لدى الطلبة الموهوبين

الطموح

01 قوة دافعة تُحفِّز الطلبة الموهوبين على السعي نحو تحقيق أهداف عالية المستوى، وتمنحهم القدرة على تجاوز التحديات

التوجيه

02 تُسهم برامج الإرشاد المهني واللقاءات المهنية الواقعية في تحويل الطموح إلى خطوات قابلة للتحقيق

التأمل

03 ينطلق الطموح المهني من التأمل الذاتي وتحديد نقاط القوة، لتمكين الطلبة من تحديد مساراتهم المهنية بوعي واستقلالية

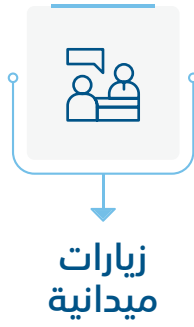
التخطيط

04 لسد الفجوة بين الطموح والمعرفة العملية من خلال برامج تزود الطلبة بالمعلومات والدعم اللازم

مبادرة "متهيئة للتوجيه المهني"

المدرسة الابتدائية للموهوبات – جدة

تجربة ميدانية استهدفت تنمية الوعي المهني لدى الطالبات الموهوبات، من خلال



طالبة موهوبة
استفادت من المبادرة

120



مراحل تنفيذ المبادرة

التهيئة والاستكشاف

من خلال ورش عمل حوارية واستبانات مهنية أولية



التطبيق والتجريب

من خلال أنشطة مهنية عملية، مثل: التصميم ثلاثي الأبعاد، والزيارات المهنية



التقييم والعرض

من خلال إعداد ملف مهني لكل طالبة



أظهرت النتائج أثراً إيجابياً تمثل في

توسيع مداركهن حول الخيارات
المهنية المستقبلية



تعزيز وعي الطالبات
المهني



أوصت المبادرة بـ

دمج
أدوات رقمية متقدمة، مثل الذكاء الاصطناعي
ومحاكاة المهن، في البرامج الإرشادية

تطوير
برنامج وطني للتوجيه والإرشاد المهني
المبكر خاص بالطلبة الموهوبين

توثيق
النماذج المحلية الناجحة ونشرها
على نطاق واسع

إنّ تمكين الطموح المهني لدى الطلبة الموهوبين يُعدّ استثماراً طويلاً المدى يساهم في بناء مستقبل مهني واعد ومستدام. ويبرز التوجيه المدرسي والتثقيف المهني المبكر كأداتين محوريّتين لتوجيه طموحاتهم نحو أهداف مهنية قابلة للتحقيق ومدعومة بالتجربة والمعرفة.

ويبقى سؤال مهم بحاجة إلى تأمل أعمق:
كيف يمكن للأسرة أن تكون شريكاً حقيقياً في هذا المسار؟

الإرشاد المهني.. بوصلة الطلبة نحو سوق العمل

حوار مع أ. وفاء الباز، مستشار تدريب وتطوير مهني

كيف بدأت في مجال التدريب والتطوير؟

انطلقت رحلتي في هذا المجال من شغف مبكر بتطوير الأشخاص وتمكينهم من تحقيق إمكاناتهم، وإيمان بأهمية التنمية البشرية والمهارات الناعمة. بدأت بالتدريس، وسعيت إلى تنمية وتطوير قدرات الطالبات من خلال البرامج والأنشطة التي تعتمدها المدارس، وخصوصاً خلال عملي كمديرة في مدارس المملكة. هذه التجربة مهدت لي الطريق لاحقاً لتولي أدوار قيادية في تصميم برامج تدريبية متكاملة، وإطلاق ورش عمل نوعية، سواء في المدارس أو لاحقاً في الجامعات التي عملت فيها.



نصحتي للقائمين على الإرشاد المهني في المدارس: استثمروا في فهم إمكاناتكم ومهاراتكم.

كيف وظفت الإرشاد المهني داخل المدارس؟

اعتمدت عدة وسائل لتكريس الإرشاد المهني في البيئة المدرسية، منها:

تنظيم

يوم المهنة ضمن أنشطة المدارس، مع استضافة ممثلين من الجامعات لتعريف الطلبة بالتخصصات المختلفة

تصميم

برامج تحضيرية تعرّف الطلبة بمسارات مهنية مختلفة، بمشاركة مستشاري المهنة والمعلمين وأولياء الأمور

عقد

لقاءات مع خريجين ومهنيين لنقل خبراتهم

تنفيذ

جلسات الإرشاد المهني الفردية والجماعية من خلال فريق عمل متخصص داخل المدارس

تكامل

برامج الإرشاد مع المناهج والإرشاد الأكاديمي، ليصبح الإرشاد جزءاً من التجربة المدرسية اليومية

ما أهمية المقاييس المهنية كأدوات لتقييم احتياجات وتوجهات الطلبة؟

تُعَدُّ المقاييس المهنية من الأدوات الفعّالة لفهم اهتمامات الطلبة ونقاط قوتهم وتوجهاتهم المستقبلية. ومن أبرز الأساليب المستخدمة على نطاق واسع في المدارس والجامعات العالمية تقييمات تحديد الشخصية والقدرات والميول المهنية.

إجراء

المقابلات ومجموعات التركيز مع المعلمين والطلبة لاستكشاف احتياجاتهم وتوقعاتهم

تحليل

الفجوة بين الوضع الحالي ومتطلبات سوق العمل والأهداف المرجوة

مراجعة

بيانات الطلبة المتعلقة بالأداء الأكاديمي والمهارات

كيف نعزز التعاون بين قسم الإرشاد والمعلمين؟

يمكن تحقيق ذلك من خلال مجموعة من الآليات، منها:

إقامة

اجتماعات دورية لمناقشة التحديات وتبادل الملاحظات

01

تنظيم

ورش عمل مشتركة يشارك فيها المرشدون والمعلمون لتقديم نماذج في الدعم النفسي والمهني

02

تطوير

خطط دعم فردية تجمع بين التوجيه الأكاديمي والنفسي بما يلائم احتياجات كل طالب

03

إنشاء

قنوات تواصل يومية مثل المجموعات الرقمية لتنسيق الاستجابات السريعة وتقديم الدعم العاجل عند الحاجة

04

ما أفضل تجربة شهدت فيها تغييراً إيجابياً في مسارات المتعلمين؟

من أبرز التجارب التي أذكرها، تجربة طالب أصرّ والداه على أن يدرس الطب لكونه من الطلبة المتفوقين الحاصلين على درجات عليا في الثانوية العامة، بينما لم يكن يجد نفسه في هذا المسار. وبعد خضوعه للتقييم بحضور والديه، كشفت النتائج عن توافق شخصيته واهتماماته مع الهندسة لا الطب. هنا حدث التحول؛ إذ اقتنع الوالدان بالنتائج العلمية ودعموا اختياره، فانتقل الطالب إلى مسار يتناسب مع مهاراته وقدراته، ويلبي في الوقت نفسه متطلبات سوق العمل.

كيف يمكن ربط الإرشاد المهني بمخرجات سوق العمل؟

يمكن تحقيق ذلك من خلال:

التوعية

المستمرة في المدارس وقنوات التواصل المختلفة بمستجدات سوق العمل والمهن الناشئة

إشراك

قطاعات الأعمال المحلية لتقديم ورش عمل ولقاءات مباشرة في إطار مسؤوليتها الاجتماعية

تصميم

برامج تدريبية تعتمد على المهارات العملية القابلة للتطبيق، مثل: مهارات تكنولوجيا المعلومات، والابتكار وحل المشكلات، والعمل ضمن فريق، وغيرها من المهارات الأساسية لبناء شخصيات فاعلة وقيادية

ربط

الإرشاد المهني بمشاريع واقعية، مثل مسابقات ريادة الأعمال أو المبادرات المجتمعية، لترسخ المهارات المطلوبة في سوق العمل

ما أبرز التوصيات التي تقدمينها للقائمين على الإرشاد المهني في المدارس؟

أوصيهم بالتالي

تنمية

الوعي الذاتي، فهو أفضل استثمار لفهم إمكانياتهم ومهاراتهم كمرشدين مهنيين

استدامة

الاطلاع على مستجدات سوق العمل والتقنيات الحديثة

توفير

تجارب وبرامج تطبيقية عملية للطلبة، لتوسيع نطاق تجاربهم وتعزيز إمكانياتهم

تعزيز

التعاون والتنسيق بين المعلمين والمرشدين والجهات ذات العلاقة، لدعم ومساندة الطلبة

تفعيل

استخدام المقاييس المهنية المتنوعة، لضمان نتائج دقيقة ومحايدة

ترسيخ

أساليب التفكير المتنوعة، مثل التفكير النقدي والابتكار والمرونة، كركائز أساسية لمستقبل العمل

مرونة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الثانوية العامة..

قراءة في نظرية صنع القرار المهني لجون كرامبولتز

يُعدّ اختيار التخصص الجامعي أو المسار المهني المناسب من أصعب القرارات التي يواجهها طلبة الثانوية العامة، إذ يتأثرون بعوامل متعددة؛ منها كثرة البدائل المتاحة، وضغوط الأسرة والمجتمع، والخوف من اتخاذ قرار نهائي.

لكن وفقاً لنظرية صنع القرار المهني في إطار التعلم الاجتماعي للعالم جون كرامبولتز، فإن القرارات المهنية ليست ثابتة، بل هي عملية ديناميكية تتطور مع التجارب والفرص، وتستند إلى مرونة التفكير والانفتاح على الاحتمالات.



أ. محمد بن يحيى الفاضلي
مرشد مهني

ماهية النظرية

ترتكز النظرية على أن القرارات المهنية لا تُبنى على الميول أو الرغبات المبكرة فحسب، وإنما تتأثر بعوامل متعددة، أبرزها

التعلم من الآخرين
كالتأثر بالمعلمين، أو رواد الأعمال، أو أفراد العائلة

التجارب الحياتية
مثل المشاركة في مشروع دراسي، أو نشاط تطوعي، أو حتى تدريب صيفي

الفرص العشوائية
مثل لقاء عابر، أو نصيحة، أو تدريب غير متوقع قد يغيّر المسار المهني

تغيرات سوق العمل
إذ تزدهر بعض التخصصات وتنحسر أخرى بمرور الزمن، ما يستدعي المرونة في القرار

مفهوم العشوائية المخططة

تؤكد النظرية أن الحياة مليئة بالمفاجآت، وأن بعض أفضل القرارات المهنية تأتي من فرص غير متوقعة:

أو
يجد نفسه مهتماً بالتصميم الجرافيكي من خلال إعداد ملصق لنشاط مدرسي

قد
يكتشف الطالب شغفه بالبرمجة بعد تجربة مدرسية بسيطة

الفكرة الجوهرية هنا هي: الاستعداد لاغتنام الفرص بدلاً من رفضها بسبب التمسك بمسار محدد مسبقاً.

كيف يستفيد طلبة الثانوية العامة من هذه النظرية؟

استكشاف تجارب جديدة
مثل التطوع، أو التدريب الصيفي، أو حتى متابعة دورات تعليمية متنوعة.



التعلم من الآخرين
من خلال الاستماع إلى قصص أشخاص ناجحين في مجالات متنوعة، وسؤالهم عن تجاربهم.



المرونة والتكيف
إعادة النظر في التخصص إذا لم يكن مناسباً، وإعادة التفكير في الخيارات.



استثمار الفرص غير المتوقعة
مثل تجربة ميدانية أو مهارة جديدة قد تمثل نقطة تحول في المسار المهني.



تُسهّم نظرية صنع القرار المهني وفقاً لكرامبولتز في ترسيخ مفهوم أكثر عمقاً لطبيعة المسار المهني؛ باعتباره عملية مستمرة من التعلم والتجربة والتكيف، لا خياراً ثابتاً يبعث على الشعور بالضغط لاتخاذ القرار الصحيح. ومن ثم، فإن الإرشاد المهني يمكّن الطلبة من:

التعامل مع المستقبل
بمرونة وانفتاح

استكشاف الفرص

تطوير
مهاراتهم

كيف نصحب طلابنا في رحلة البحث عن المستقبل؟

في ممرات المدارس، وبين الحصص اليومية، ينمو هاجس أعمق بكثير من المناهج التعليمية، وهو القلق الذي يسكن الطلاب كلما اقتربت مرحلة التخرج والحصاد الأكاديمي، إذ تبدأ تساؤلات الوجهة القادمة تطارد الجميع بلا استثناء. هنا تحديداً تتهيا المدرسة لتكون المساحة التي تجمع الطلاب بمختصي الإرشاد المهني في مسار لا يرسم للطالب طريقاً جاهزاً، بل يمنحه الوعي الكافي ليقرر وجهته المقبلة بوضوح واستقلالية.



أ. عبدالرحمن بن علي الريثي
أخصائي توجيه مهني
إمداد الخبرات

الإرشاد المهني: من التوجيه إلى المرافقة

الإرشاد المهني ليس جملة من النصائح العابرة أو التوصيات السريعة، بل هو رحلة مرافقة واعية تبدأ حين يساعد الطالب على

إدراك

أن الحيرة التي يعيشها ليست عجزاً أو فشلاً، وإنما مرحلة طبيعية تسبق النضج واتخاذ القرار

فهم

ميوله الحقيقية

اكتشاف

مهاراته الكامنة

ولكي تثمر هذه الرحلة بفعالية تبرز ثلاثة مسارات تكمل بعضها بعضاً بانسجام لتمنح الطالب رؤية واضحة لمستقبله بعيداً عن التشتت

المسار الأول: ورش العمل (من التلقي إلى الممارسة)

تبدأ التجربة بورش العمل، التي نعتبرها المختبر الحقيقي الذي يغادر فيه الطالب مقعد المتلقي ليصبح هو الممارس الفعلي.

ولا يتوقف الإرشاد المهني هنا عند الحديث عن المهن نظرياً، بل يجعله:

يربط	يتعرّف	يختبر
المسارات الأكاديمية بالواقع الوظيفي وما يصبو إليه	على التخصصات الجامعية بعمق؛ فيجرب، ويخطئ، ويصمم سيرة ذاتية، وغيرها من المهارات التي تعكس تطلعاته	مهارات سوق العمل

مما يكسر لديه حاجز التردد، ويحوّل التساؤلات القلقة إلى معرفة عملية نابغة من التجربة والمشاركة.

المسار الثاني: الجلسات الجماعية (الوعي المشترك)

وحين يجتمع الطلاب في جلسات جماعية وطلقات حوارية، يحدث شيء مذهل؛ إذ يدرك كل منهم أنه ليس وحيداً في تيهه تجاه اختيار التخصص الجامعي. في هذه الدائرة:

يتعلم | الجميع كيف يطلون فرص المستقبل برؤية مشتركة

تتوحد | الطموحات

تذوب | المخاوف

هنا ينمو الوعي الجماعي، وتزداد الثقة بالنفس، حين يرى الطالب أن زملاءه يشاركونه التحديات نفسها، والأطلام ذاتها.

المسار الثالث: الجلسات الفردية (مساحة القرار الهادئ)

أما الجلسات الفردية، فهي اللحظات الأكثر تركيزاً؛ إذ يجلس الطالب مع المرشد بعيداً عن تأثير زملائه أو ضغوط الأهل والمحيط، ليتحدث عن اهتماماته الفعلية، وما يستطيع تحقيقه واقعياً، في مساحة آمنة تماماً. فدور الإرشاد المهني هنا ليس إصدار الأحكام أو اتخاذ القرار بدلاً عن الطالب، بل الإنصات بعمق، لمساعدته في الوصول إلى قناعة شخصية تناسب إمكاناته وتطلعاته الخاصة.

وهنا تتضح قيمة الإرشاد المهني، بوصفه جسراً يعبر الطالب من مرحلة التشتت والحيرة إلى ثقة القرار والاختيار. فنحن لا نسعى إلى رسم مسارات جامدة، بقدر ما نعمل على بناء شخصية مستقلة تدرك قيمتها، وتفهم كيف توظف إمكاناتها في الواقع بوعي وذكاء.

وعندما نضع المفاتيح في أيدي الطلاب، ونمنحهم مساحة التفكير والاختيار، نكون قد أدّينا دورنا الحقيقي؛ لنترك لهم بعدها حرية الانطلاق، وصناعة مستقبل يشبه طموحاتهم، ويعبّر عن تميزهم في الحياة.

إرشادٌ يُطلق القدرات ويحقق الاندماج

تسعى المملكة العربية السعودية إلى تحقيق التمكين والعدالة التعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تعزيز دور الإرشاد الأكاديمي والمهني كوسيلة رئيسية لدعمهم ودمجهم في البيئة التعليمية والمجتمعية. وتواجه هذه الفئة تحديات تستوجب استجابات تربوية متخصصة، وهو ما دفع المملكة إلى تكثيف جهودها من خلال:

تقديم برامج دعم فردية

دمجهم في التعليم العام

توسيع فرص التعليم والتأهيل المهني

تأهيل المعلمين

أ. الجازي عبيد الشمري

موجهة طلابية ومرشدة مهنية
الإدارة العامة للتعليم بمنطقة
الحدود الشمالية

كما تعمل وزارة التعليم على ترسيخ مفهوم التعليم الشامل بسياسات تهدف إلى خلق بيئة تعليمية عادلة ومتوازنة للجميع. فالمدارس تضم طلبة من خلفيات واحتياجات متنوعة، مما يجعل وجود نظام إرشادي متخصص للأشخاص ذوي الإعاقة أمراً ضرورياً لتعزيز تكيفهم واندماجهم، ومساعدتهم في تحقيق أهدافهم المستقبلية؛ سواء بالالتحاق بسوق العمل أو اختيار التخصصات المناسبة للدراسة الجامعية.

ماهية النظرية

الإرشاد هو عملية إنسانية وتربوية تهدف إلى مساعدة الفرد على فهم ذاته وقدراته، والتخطيط الواقعي لمستقبله، ويشمل الإرشاد مجالات متعددة، منها: التربوي، والنفسي، والمهني، والاجتماعي.

الإرشاد المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

الإرشاد المهني لهذه الفئة هو عملية منهجية تهدف إلى دعم الطلبة في:

تزويدهم بالمعلومات اللازمة لاتخاذ قرارات مهنية واقعية ضمن بيئة داعمة	توجيههم نحو خيارات مهنية مناسبة لوضعهم الصحي والاجتماعي	اكتشاف قدراتهم واهتماماتهم
--	---	---

أهداف الإرشاد المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

يسعى الإرشاد المهني إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من:

 التوجيه نحو الاستقلال الاقتصادي والاعتماد على الذات	 التوعية بحقوقهم وواجباتهم المهنية	 تعزير ثقتهم بأنفسهم	 الإلمام بفرص العمل والتدريب المناسبة	 التعرف على ميولهم وقدراتهم
---	--	---	--	---

الإرشاد ضمن الخطة التربوية الفردية

الخطة التربوية الفردية أداة أساسية في تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشمل:

تحديد أهداف قصيرة وطويلة المدى	تقييم القدرات
إشراك أولياء الأمور والاختصاصيين في بناء خطة متكاملة لكل طالب	وضع مسارات تعليمية ومهنية واضحة

جهود وطنية ملموسة للتوجيه المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

أولت المملكة العربية السعودية أهمية كبيرة للتوجيه المهني للأشخاص ذوي الإعاقة لدعمهم في المراحل المختلفة:

المرحلة الثانوية
وضع خطط مهنية
وتعليمية واقعية.

03

المرحلة المتوسطة
ربط الميول بالمجالات
المستقبلية.

02

المرحلة الابتدائية
تنمية الوعي الذاتي.

01

التعليم الجامعي
دعم وصولهم إلى التعليم الجامعي من خلال تشريعات مختلفة مثل نظام حقوق
الأشخاص ذوي الإعاقة، والتسهيلات في القبول والمناهج، إلى جانب التقنيات المساعدة.

04

العمل والتوظيف
توفير برامج للتوظيف في القطاعين العام والخاص، ودعم وظيفي مستمر.

05

إرشاد الأشخاص ذوي الإعاقة ضرورة إستراتيجية

الإرشاد المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ليس خياراً، بل هو:

استثمار حيوي

في مستقبل المجتمع بما يتفق مع أهداف
رؤية المملكة العربية السعودية 2030

ضرورة أساسية

لضمان العدالة
التعليمية والمهنية

فمن خلال التوجيه المناسب يمكن لهؤلاء الطلبة:

الإسهام الفاعل في
مختلف المجالات



تحقيق التفوق



ويُعدّ تطوير وتعزيز برامج الإرشاد للأشخاص ذوي الإعاقة من أولويات المؤسسات التعليمية، وهو ما تجسده المبادرات الوطنية، مثل مبادرة التوجيه والإرشاد المهني، والتي تعكس التزام المملكة العربية السعودية بتوفير بيئة تعليمية دامجة ومتنوعة تلبي احتياجات الجميع، وتحقق العدالة التعليمية والتمكين المهني.



الإرشاد في المعاهد والجامعات

أجيال تُشيدُ عماد اليوم والغد





كيف تُبنى المسارات المهنية؟

حوار يستكشف سبل النجاح مع أ. سميرة دخاني،
مديرة الإرشاد المهني في جامعة الأميرة نورة

كيف تصفين دورك كمديرة للإرشاد المهني في الجامعة؟

يتمحور دوري كمديرة للإرشاد المهني في الجامعة حول تمكين الطالبات من بناء مسارات مهنية واضحة ومتوازنة، من خلال برامج إرشادية مبتكرة وورش تدريبية عملية، إضافة إلى مبادرات نوعية تواكب تطلعات سوق العمل. نحن نحرص على أن تكون هذه الجهود بمثابة جسر يربط بين طموحات الطالبات والفرص المتاحة أمامهن، بما يعزز جاهزيتهن للمستقبل المهني.

كيف تطورت منظومة الإرشاد المهني منذ تولّيك المنصب؟ وما أبرز التحولات التي شهدتها في الأعوام الأخيرة؟

أؤمن بأن الإرشاد المهني ليس مجرد خدمة مساندة، بل هو رافد أساسي لصناعة مستقبل مهني متكامل ومستدام

شهدت منظومة الإرشاد المهني نقلة نوعية واضحة خلال الأعوام الأخيرة، يمكن تلخيصها في مجموعة من المحاور الرئيسية:

أطلقنا

خطة إستراتيجية متكاملة، متوافقة مع الهدف الإستراتيجي الأول للجامعة "كفاءات منافسة في الاقتصاد الوطني"، ومرتبطة برؤية المملكة العربية السعودية 2030



عززنا

دور الإرشاد المهني في التمكين الوظيفي من خلال جلسات فردية وجماعية، إضافة إلى دورات وورش متخصصة تبدأ مع الطالبة منذ التحاقها بالجامعة وتستمر حتى ما بعد التخرج



أهّلنا

المرشدات المهنيات للحصول على الاعتماد الدولي في الإرشاد المهني



أسّسنا

وحدات للإرشاد المهني داخل كل كلية لدعم الطالبات وتسهيل وصولهن للخدمات



أبرمنا

شراكات واتفاقيات تعاون مع عدة جهات لتعزيز فرص التدريب والتأهيل المهني والتوظيف، وتوسيع نطاق الفعاليات المشتركة



اعتمدنا

منهجية واضحة لقياس الأثر من خلال مؤشرات أداء وتغذية راجعة من المستفيدات، بما يضمن التطوير المستمر للبرامج



ما أبرز التحديات التي تواجهكم كفريق إرشاد مهني؟ وكيف تتعاملون معها؟

نواجه في عملنا عدداً من التحديات، أبرزها

تغيير الثقافة تجاه الإرشاد المهني

بعض الطالبات أو الخريجات ينظرن إلى الإرشاد المهني كخدمة ثانوية، بينما هو في الحقيقة عنصر أساسي لصناعة المستقبل المهني.

01

آلية التعامل

توعية الطالبات وتثقيفهن من خلال حملات وفعاليات تفاعلية تُبرز أثر الإرشاد على النجاح المهني.

مواءمة التوقعات مع واقع سوق العمل

أحياناً تظهر فجوة بين طموحات المستفيدات وما هو متاح فعلياً في السوق.

02

آلية التعامل

تزويد الطالبات بأدوات واقعية لتخطيط المسار المهني، وتوسيع مداركهن حول مجالات جديدة ومتنامية، إضافةً إلى رفع كفاءتهن ومهاراتهن المهنية لتلبية متطلبات سوق العمل.

آلية التعامل

أتمتة الخدمات، واستحداث أدوات ومقاييس مهنية أكثر حداثة، واستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في بعض الخدمات.

ما الوسائل المستخدمة في نشر الوعي بالإرشاد المهني بين منسوبي الجامعة؟

من أبرز الوسائل التي نستخدمها في نشر الوعي بالإرشاد المهني

الفعاليات واللقاءات التعريفية

مثل أيام المهنة وملتقيات الإرشاد المهني



المبادرات والبرامج التفاعلية

في الكليات وعلى مستوى الجامعة



الحملات الإعلامية والتوعوية

من خلال نشر الرسائل التعريفية عبر منصات التواصل الاجتماعي بالجامعة



التواصل المباشر داخل الكليات

وعقد لقاءات مع عضوات هيئة التدريس لتعريفهن بخدمات الإرشاد المهني ودورهن في إيصال هذه المعرفة للطالبات والخريجات، وربطها بالمقررات الدراسية



ما المهارات الأساسية التي يجب أن تتحلّى بها المرشدة المهنية في بيئة جامعية؟

يجب أن تتحلّى المرشدة المهنية في البيئة الجامعية بمجموعة من المهارات التي تضمن لها أداء دورها بكفاءة، أبرزها

القدرة على التوجيه والإرشاد

مع توظيف الأدوات المهنية لتمكين المستفيدات من اتخاذ قرارات مهنية سليمة

مهارات التواصل الفعّال

مثل القدرة على الاستماع بتركيز، وفهم الاحتياجات، وتبسيط المعلومات ونقلها بوضوح

المهارات التحليلية والتقييمية
لفهم وضع المستفيدة وتشخيص احتياجاتها
بشكل دقيق

الإلمام بسوق العمل
من خلال متابعة الاتجاهات الحديثة والمهارات
المطلوبة والتغيرات في الوظائف المستقبلية

الذكاء العاطفي
وبناء علاقة مهنية داعمة تقوم على الثقة والتفهم

◆ كيف تُصمَّم خدمات الإرشاد المهني لتناسب مختلف التخصصات الأكاديمية داخل الجامعة؟

نؤمن أن لكل تخصص أكاديمي مساره المهني الخاص ومتطلباته المميزة، لذلك نعتمد أسلوباً مرناً ومتكاملاً في تصميم خدمات الإرشاد المهني، بما يراعي احتياجات كل فئة، وذلك من خلال

وحدات الإرشاد المهني بالكليات

التي تصمم الدورات والورش والجلسات الإرشادية بما يتوافق مع طبيعة كل تخصص ومتطلبات سوق العمل المرتبطة به

برنامج التلمذة

الذي يُتيح الاستعانة بخبراء ومتخصصين من مجالات متعددة لتقديم التوجيه للطالبات والخريجات

الزيارات الميدانية لجهات العمل

وتوفير فرص تدريبية متناسبة مع طبيعة كل تخصص

◆ هل تُصمَّم الورش بناءً على احتياجات الطالبات في مختلف الكليات، أم أنها تغطي موضوعات أساسية عامة؟

في إدارة الإرشاد المهني نحرص على أن تكون الورش:

عامة في بعض عناصرها
لتغطي المهارات الأساسية التي يحتاجها الجميع

مُخصّصة
لتلبية احتياجات الطالبات الفعلية في كل تخصص

كما نأخذ بعين الاعتبار آراء المستفيدات ومقترحاتهن لتطوير البرامج، من خلال التغذية الراجعة في استبيانات التقييم.

تدريب يؤهّل.. وتجربة تمكّن

في ظل التحولات المتسارعة في سوق العمل، لم يعد الاعتماد على المؤهلات الأكاديمية وحدها كافياً لتحقيق النجاح المهني، بل أصبح التدريب العملي والتجربة الميدانية من الركائز الأساسية لبناء مستقبل مهني واعد، إذ تسعى الجامعات والمؤسسات التعليمية إلى دمج التدريب ضمن برامجها، بالتعاون مع القطاعين الحكومي والخاص.

ومن أبرز أشكال التدريب التي تحظى باهتمام متزايد: التدريب الصيفي والتجربة العملية، لما لهما من فوائد مباشرة على تأهيل الطلبة ودمجهم في بيئات العمل الحقيقية، من خلال



د. راكان مناور الشمري
أستاذ الاضطرابات السلوكية
والانفعالية المساعد، مرشد مهني
جامعة الحدود الشمالية

أولاً: ربط الدراسة النظرية بالواقع العملي

يتيح التدريب الصيفي والتجربة العملية للطلاب فرصة تطبيق ما تعلمه في الجامعة ضمن بيئات مهنية فعلية، مما يساهم في

ترسيخ

معارفه بطريقة واقعية

تعزير

فهمه للمواد النظرية

ثانياً: اكتساب المهارات المهنية والحياتية

من خلال التجربة العملية، يطور الطالب مهارات حيوية تشترطها جهات التوظيف، مثل

إدارة الوقت



التواصل الفعّال



الالتزام والانضباط



حل المشكلات



العمل الجماعي



ثالثاً: استكشاف التخصص والميول

يساعد التدريب الطالب على

استكشاف

ميوله المهنية الحقيقية

تقييم

مدى توافقها مع تخصصه الأكاديمي

وبذلك يتمكن من اتخاذ قرارات أكثر وعياً بشأن تخصصه أو مساره المهني المستقبلي.

رابعاً: بناء شبكة علاقات مهنية

يؤمّر التدريب فرصة لبناء شبكة علاقات مع الزملاء والمشرفين، قد تفتح آفاقاً مهنية جديدة بعد التخرج، سواء من خلال فرص وظيفية أو توجيه مهني.

خامساً: تعزيز فرص التوظيف

الخبرة العملية أصبحت عنصراً أساسياً في السير الذاتية

تفتح

باب التوظيف المباشر بعد التخرج

تمنح

أفضلية عند أصحاب العمل

من التدريب إلى التنمية الوطنية

تُعدّ التجربة العملية والتدريب حجر الزاوية في بناء القدرات الوطنية وتنمية المهارات الشبابية، بما يتوافق مع أهداف رؤية المملكة 2030 الساعية إلى تمكين جيل واعد قادر على دفع عجلة التنمية. وتبرز منصة العمل التطوعي كإحدى المبادرات الوطنية الرائدة التي تجمع بين اكتساب الخبرة العملية والعطاء المجتمعي، مما يعزز فرص الشباب في اكتساب مهارات حيوية. لذلك، يُعدّ التدريب الصيفي فرصة لا غنى عنها لكل طالب جامعي، إذ يمهد لبناء مستقبل مهني متميز يواكب تطلعاته، ويسهم في تحقيق أهداف وطنه الطموحة.

”الثقافة التقنية والمهنية“ .. نحو جيلٍ مؤهَّلٍ لسوق العمل

يُعد التوجيه والإرشاد المهني من الخدمات الإرشادية الرئيسة والمهمة التي ترتبط بتلبية احتياجات الفرد والمجتمع، إذ يساعد الطالب أو المتدرب على اختيار المجال التدريبي أو العلمي أو المهني الذي يتناسب مع قدراته واستعداداته، ويوازن بين إمكانياته وطموحاته ورغباته ومهاراته.

أهداف التوجيه والإرشاد المهني

تلبية احتياجات المجتمع وفق خطط التنمية الوطنية

توعية الطالب بالفرص التعليمية والمهنية والوظيفية المتاحة

تعزيز اهتمام الطالب بالمجالات العلمية والتقنية والفنية

تكوين اتجاهات إيجابية نحو بعض المهن والأعمال

دعم الطالب لتحقيق التوافق النفسي والتربوي مع البيئة التعليمية والتدريبية الحالية والمستقبلية



أ. عبد الهادي الرضوان
مدير إدارة التوجيه وعلاقات المتدربين
المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

دور الإرشاد المهني في بيئة العمل

يسعى الإرشاد المهني إلى الإسهام في

تعزيز

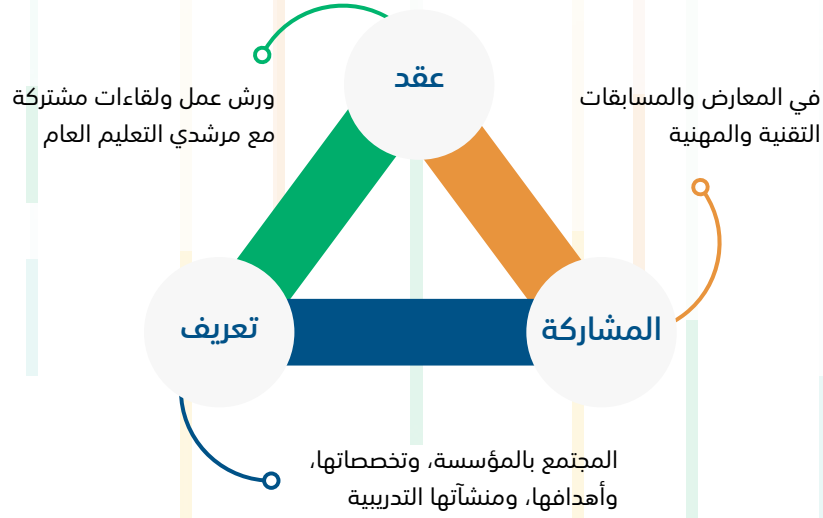
التكيف مع بيئة العمل من خلال التطوير والاهتمام ومنح الحوافز مراعاةً لتحقيق مفهوم الجودة الشاملة

خلق

بيئة مهنية محفزة وجاذبة لطالب العمل أو الموظف

تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني

من التجارب الرائدة في هذا المجال ما تقوم به المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من تنفيذ عدة برامج، أبرزها برنامج الثقافة التقنية والمهنية، والذي يُنفذ في جميع المنشآت التدريبية سواء أكانت كليات تقنية للبنين أو البنات وكذلك المعاهد الصناعية والعمارة والتشييد الثانوية، ويهدف إلى



آليات التنفيذ



هدف مشترك لجميع الجهات التدريبية والتعليمية

تستهدف جميع الجهات التدريبية والتعليمية

مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل الحالي والمستقبلي

تمكين الطلاب والطالبات والمتدربين والمتدربات من التعرف على مهارات ومتطلبات سوق العمل الحالي والمستقبلي

دعم تحقيق رؤية المملكة 2030 في تطوير القوى البشرية وتأهيلها لسوق العمل



الإرشاد في سوق العمل

كفاءات بالعمل تنهض بالأمم



الاستقالة الصامتة!

تُظهر تقارير عالمية حديثة -من بينها استطلاع Gallup- أن ما يزيد عن 50% من الموظفين حول العالم يصنّفون أنفسهم كـ"غير مندمجين" في أعمالهم، وهي الفئة الأقرب لظاهرة "الاستقالة الصامتة". هذا الرقم لا يمثل تحدياً للمنظمات فحسب، بل هو رسالة مباشرة للمرشدين المهنيين: الشكوى الظاهرية لم تعد كافية لفهم جذور المشكلة.



أ. دانية علي المحسن
مرشدة مهنية
جمعية سعادة الموظف (إسعاد)

من التنظير إلى التجربة

في السنوات الأخيرة، تجاوز الإرشاد المهني الأطر التقليدية المعتمدة على النظريات فقط، واتجه نحو مفهوم يعتمد على التجربة الإنسانية بوصفها أداة تشخيص وتعلّم. فالتجارب -بنجاحاتها وإخفاقاتها- تكشف الواقع العملي بلا ادعاء مثالية، وتساعد الأفراد على

فهم السياق الأعمق وراء السلوكيات الوظيفية

تجنّب الأخطاء

اتخاذ قرارات مهنية واعية

مبادرة "تجربتي تُلهم"

من هذا المنطلق، وُلدت مبادرة "تجربتي تُلهم"، والتي تحوّل التجارب الفردية، بما فيها تجارب التغيير الوظيفي والشهادات المهنية، إلى دروس مهنية تساعد الشباب والموظفين على بناء مسار مهني أكثر وضوحاً. في هذا المقال، أستعرض كيف تحوّلت إحدى التجارب الشخصية التي تعاملت معها



بيانات الحالة

الوصف العام

شاب في منتصف العشرينات، يعمل في مجال المبيعات منذ 3 سنوات.

الأعراض الظاهرة

شعور بالركود

أداء الحد الأدنى

فقدان الحماس

قلق مساء السبت قبل بداية أسبوع العمل

هذه الشكوى شائعة، وغالباً ما يُساء تشخيصها على نحو سطحي بوصفها "مللاً وظيفياً"، مع نصيحة سريعة: حدّث سيرتك الذاتية وابحث عن وظيفة جديدة. لكن هذا الطرح يعالج العرض فقط، لا السبب.

التشخيص العميق: 3 جذور أساسية

في جلسة تشخيص متعمقة مع مرشد مهني خبير، ظهرت 3 انفصالات جوهرية

01

انفصال عن القيم

تقييم قيمة "الإبداع"

• الأهمية: 9 / 10 • التطبيق في الوظيفة الحالية: 2 / 10

02

انفصال عن نقاط القوة

أظهرت أداة تحليل الميول والقدرات أن المسترشد يزدهر في التخطيط الإستراتيجي، بينما كان نحو 80% من وقته يُستنزف في مهام روتينية متكررة.

03

انفصال عن الهدف

لم يكن المسترشد يرى أي رابط بين مهامه اليومية وبين رؤية أوسع يؤمن بها أو يسعى لتحقيقها.

هذه الانفصالات الثلاثة هي المؤشر الأساسي لظهور ظاهرة "الاستقالة الصامتة".

الخطة: جسر مهني

لم تكن الخطة المطروحة هي الاستقالة الفورية، بل بناء مسار تدريجي قائم على الوعي والتشخيص الدقيق.

المرحلة الثانية: بناء الجسر المهني

- خطة انتقال إلى دور "مدير إستراتيجي" خلال 18 شهراً.
- برامج تدريب وشهادات احترافية تدعم المسار الجديد.
- جلسات متابعة شهرية لقياس الأثر.

المرحلة الأولى: تحسين الوضع الحالي

- إضافة مهام إستراتيجية صغيرة إلى الدور الوظيفي.
- التطوع لأعمال تخطيطية داخل الفريق.
- توثيق الإنجازات الجديدة لتعزيز الثقة الذاتية.

النتيجة

تحول المسترشد من "موظف صامت" إلى "عضو مبادر"، وارتفعت مؤشرات الرضا المهني لديه خلال 90 يوماً. فالاستقالة المفاجئة قرار عاطفي، أما بناء الجسر المهني فهو قرار مهني واعٍ، يجمع بين مكاسب سريعة داخل الوظيفة الحالية وأهداف طويلة المدى.

كيف تدعم التجارب المهنية فهم ظاهرة الاستقالة الصامتة؟

تساعد

على قراءة الفجوات المهنية قبل تفاقمها

تكشف

جذور المشكلة لا أعراضها

قد تغيّر

مسار شخص آخر بالكامل

تسد

فجوات التوجيه لدى الشباب والموظفين من خلال مشاركتها

كما أظهرت إحدى التجارب أن

03

التجربة السريعة هي أسرع طريق لاكتشاف المسار الأنسب

02

التجربة الميدانية تسد فجوات لا تسدها الدورات التدريبية

01

فهم المهارات المطلوبة أهم من فهم المسمى الوظيفي

هذه التجارب تمثل جزءاً وقائياً يمنع الموظف من الوصول لمرحلة فقدان الشغف أو الانفصال الوظيفي.

تدُلنا التجارب المهنية، بما تحمله من تفاصيل خفية، على ما تعجز المؤشرات والأرقام عن كشفه. فظاهرة الاستقالة الصامتة لا تنشأ من فراغ، بل تتشكّل عبر تراكمات صغيرة من

تآكل المعنى داخل بيئة العمل

ضعف الارتباط

فقدان الشغف

وعندما نعود إلى التجربة الإنسانية بوصفها مصدراً للمعرفة، نجد أنها تمنحنا قدرة فريدة على التقاط اللحظات المفصلية التي تسبق التراجع أو الانسحاب. فكل تجربة تُروى تُسهم في

تسليط الضوء

بناء

فهم أعمق لديناميكيات العمل على فجوات خفية تمس الأفراد والمؤسسات على حدٍ سواء

هكذا تتحول القصة المهنية من سرد شخصي إلى **بصيرة مهنية**، ومن حالة فردية إلى مؤشر قادر على إعادة تشكيل الممارسات المهنية المعاصرة. وتبقى التجربة أكثر من مجرد قصة؛ إنها أداة لـ

توجيه المسار

تجديد الوعي

منع الوصول إلى تلك اللحظة التي يصبح فيها الصمت بدلاً عن التعبير، والانسحاب بدلاً عن المحاولة

”شراكة“ تضيء مسار الأشخاص ذوي الإعاقة

حوار مع أ. بندر الحربي،

الرئيس التنفيذي لجمعية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة

حدثنا عن رؤيتكم في تطوير برامج تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، بالإضافة إلى دور جمعية ”شراكة“ في هذا المجال.

منذ بداية مسيرتي المهنية، ركزت جهودي على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة خلال مبادرات تطوعية وبرامج نوعية مع الجهات الحكومية والجمعيات المتخصصة في هذا المجال.

أما جمعية ”شراكة“، التي أتشرف بإدارتها، فقد تأسست عام 2017م، وتُعنى بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة. وتتمثل رؤيتنا الإستراتيجية في تعزيز جاهزية الشباب من ذوي الإعاقة قبل دخولهم إلى سوق العمل، بما يتماشى مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 التي تؤكد على أهمية الدمج والتمكين.



”لدينا نماذج عديدة لأشخاص من ذوي الإعاقة تمكّنوا من الانخراط في سوق العمل والتقدم فيه، ما يثبت أن الفرص موجودة وأن الإعاقة ليست عائقاً“.

وتركز الجمعية على 3 أهداف رئيسية

03
رفع

مستوى الوعي المجتمعي بقدرات ومهارات الأشخاص ذوي الإعاقة

02
تعزيز

ثقافة ريادة الأعمال والابتكار لدى هذه الفئة

01
تحسين

جاهزية الشباب من ذوي الإعاقة لسوق العمل

وحتى الآن، بلغ عدد المستفيدين من خدمات الجمعية أكثر من 34,000 مستفيد.

ما الشريحة المستهدفة من برامج التأهيل والتمكين؟ وهل تقتصر على فئة عمرية محددة، أم أنها تشمل جميع الأشخاص من ذوي الإعاقة بمختلف الأعمار؟

تنقسم الشريحة المستهدفة إلى فئتين رئيسيتين

الفئة الأولى: "دون 18 عاماً"

تركز البرامج المقدمّة لهم على جوانب التأهيل الأساسي. ويشمل هذا التأهيل خدمات مثل:

- علاج النطق والتخاطب.
- العلاج الطبيعي والوظيفي.
- الدعم النفسي وتعديل السلوك.
- تمكين الأسرة وتدريبها لتكون الداعم الرئيسي للطفل في رحلته التنموية.

الفئة الثانية: "18 عاماً فأكثر"

تركز البرامج على رفع جاهزيتهم وتمكينهم من الانخراط في سوق العمل. وتهدف هذه الجهود إلى

- دعم الاستقلالية الاقتصادية.
- تحقيق الدمج الكامل في المجتمع وسوق العمل.

بالنظر إلى تجربتك الطويلة في هذا المجال، ما الدافع الرئيس لرؤيتك أن هذه الفئة هي الأنسب لتوجيهها مهنيًا والعمل بشكل مباشر؟

نشأت في أسرة تضم أفراداً من ذوي الإعاقة، وكان لذلك أثر كبير في تشكيل دوافعي واهتماماتي المهنية. أصبحت لدي رغبة حقيقية في تقديم شيء يخدم هذه الفئة، والحمد لله استطعت أن أبذل بعض الجهود، ونتطلع إلى المزيد بإذن الله.

حدثنا عن برنامج "قادر": كيف صُمم؟ وما أبرز الاحتياجات التي يليها للأشخاص ذوي الإعاقة؟ وما دوره في الإرشاد المهني والتوظيف؟

برنامج "قادر" صُمم بناءً على تحليل دقيق لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة، استناداً إلى بيانات جمعت من المستفيدين في مختلف مناطق المملكة، إذ تخدم جمعية "شراكة" الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى وطني، وعند تصميم "قادر"، أجرينا استبيانات ولقاءات فردية وجماعية مع المستفيدين، إيماناً بأنهم شركاء أساسيون في بناء البرنامج، لا مجرد متلقين للخدمة، وكان الهدف واضحاً: بناء برنامج تأهيلي يعزز جاهزيتهم لسوق العمل، ويعزز فرص توظيفهم بشكل عملي وواقعي.

وقد حرصنا على أن يكون البرنامج مرناً، ويتطور سنوياً بناءً على تقييمين أساسيين

متطلبات سوق العمل والفرص الوظيفية المتاحة

احتياجات المستفيدين من المهارات والتأهيل

هذا الدمج بين الجانبين ساعد في رفع وعي المستفيدين بأهمية العمل، وخلق توجه حقيقي نحو التوظيف.

بعد انخراط المستفيدين في برنامج "قادر"، كيف يلبي البرنامج احتياجاتهم المهنية؟ وكيف يسهم في توجيههم وتأهيلهم للاندماج في سوق العمل؟

برنامج "قادر" صُمم ليأخذ المستفيد في رحلة متكاملة تبدأ بتحليل احتياجاته الفعلية، وتنتهي بتمكينه مهنيًا وتهيئته للاندماج في سوق العمل. بعد انخراط المستفيد في البرنامج، نقيّم الفجوات المهنية لديه، ثم نوجهه إلى مسار تدريبي يتناسب مع هذه الاحتياجات. وقد حُدِّت 3 دورات تأسيسية رئيسية أصبحت جزءاً ثابتاً من البرنامج سنوياً، وهي

الإدارة
المكتبية

03

الجدارات
الإدارية

02

أساسيات
الحاسب الآلي

01

هل يقتصر دور الجمعية في برنامج "قادر" على تقديم الدورات التدريبية فقط؟ ومتى يحصل المستفيد على التدريب ضمن مراحل البرنامج؟

لا، لا يقتصر دور الجمعية من خلال برنامج "قادر" على تقديم الدورات التدريبية فقط، بل يشمل منظومة خدمات متكاملة تهدف إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى فرص وظيفية مناسبة. ويقوم البرنامج على ثلاث خدمات رئيسية

التدريب والتأهيل
المهني



توفير فرص
التوظيف



الاستشارات المهنية
والإرشاد الوظيفي



عند تسجيل المستفيد في البرنامج، يبدأ أولاً بتعبئة ملفه المهني، ثم تُدرس حالته واحتياجاته من الفريق المختص. بعد ذلك، يُرشد مباشرةً لفرص وظيفية متاحة بالتعاون مع شركائنا.

كيف يُقاس مدى مواءمة مهارات المستفيدين مع احتياجات سوق العمل، بناءً على الفرص الوظيفية التي تطرحها الشركات الشريكة؟

لدينا شبكة واسعة من الشركاء في القطاع الخاص تضم أكثر من 150 شركة، يجري معهم بشكل دوري استبيانات لرصد الفرص الوظيفية المتاحة ومتطلباتها. ومن خلال هذه الاستبيانات نحدد المجالات الوظيفية الأكثر طلباً، والمهارات الأساسية المطلوبة لكل فرصة.

كيف تسير رحلة المستفيد داخل برنامج "قادر" منذ تسجيله وحتى التوظيف؟ وكيف تُعالج الفجوات المهارية التي قد تظهر خلال هذه الرحلة؟

رحلة المستفيد داخل برنامج "قادر" تمر بمراحل مدروسة تضمن حصوله على الخدمات وفقاً لاحتياجاته واستعداده المهني. تبدأ بفتح ملف لدى الجمعية، إذ تُدرّس حالته وتُحدّد الخدمة الأنسب له ضمن المشروع، والذي يقدم ثلاث خدمات أساسية

توفير الفرص
الوظيفية

03

التدريب المهني

02

الاستشارات المهنية
والإرشاد الوظيفي

01

في الغالب، يستقبل البرنامج خريجي الجامعات من خلال شراكات مع مؤسسات تعليمية وعند استيفاء المستفيد للاشتراطات يُحال مباشرةً إلى البرنامج. إذا عبّر المستفيد عن رغبة جادة في الحصول على وظيفة، يبدأ فوراً في خدمتين دون حاجة إلى تدريب مسبق

الترشيح للفرص الوظيفية بالتعاون مع شركائنا،
الذين يتجاوز عددهم اليوم 150 شركة

الاستشارات المهنية
قبل التوظيف

بعد الترشيح والمقابلة الشخصية، نستقبل التغذية الراجعة من الشركات، ونقيّم أداء المستفيد لتحديد الفجوات المهارية إن وجدت. في حال رفضه في فرصتين وظيفيتين متتاليتين، يُحال إلى خدمة التدريب، إذ يخضع لبرامج تأهيلية متخصصة مثل

دورة في الإدارة
المكتبية



دورة في
الجدارات الإدارية



دورة في أساسيات
الحاسب الآلي



بعد اجتياز التدريب، يُعاد ترشيحه للفرص الوظيفية مرة أخرى، ويستمر في تلقي الاستشارات المهنية لمتابعة تطوره قبل وبعد التوظيف. بهذا التسلسل، نضمن حصول كل مستفيد على الدعم المناسب في الوقت المناسب، سواء كان تأهيلاً، أو توجيهاً، أو ترشيحاً وظيفياً، وفقاً لاحتياجاته الفردية.

◆ كيف تقيسون أثر برنامج "قادر" على المدى البعيد في حياة المستفيدين؟ وهل هناك تواصل مستمر معهم بعد التوظيف لمتابعة تطورهم المهني؟

قياس الأثر البعيد لبرنامج "قادر" يمثل جزءاً أساسياً من منهجيتنا في جمعية "شراكة". نحن لا نكتفي بتمكين المستفيد للوصول إلى الوظيفة، بل نرافقه في جميع مراحل رحلته المهنية، وتستمر العلاقة معه حتى بعد التوظيف لفترة قد تصل إلى ثلاث سنوات. نبدأ أولاً بتقييم احتياجاته بناءً على ملاحظات أصحاب العمل خلال المقابلات والفرص التي يُرشد لها، ثم نحدد المهارات أو المعارف التي تنقصه، ليُعاد تأهيله وفقاً لذلك. أما في مرحلة ما بعد التوظيف، فنقدّم له

استشارات مهنية مستمرة

قبل وأثناء وبعد التوظيف

استشارات قانونية

في حال واجه مشكلات في العمل، نحيله إلى محامٍ مختص يوضح حقوقه ومسؤولياته الوظيفية

دعم إرشادي ممتد

خاصة في الجوانب التي يفتقر إليها كثير من المستفيدين، مثل فهم الهياكل الإدارية، والتعامل مع الإجازات والغياب، والتصرف المهني داخل بيئة العمل

نحن نؤمن أن كثيراً من المستفيدين يحتاجون إلى توجيه مستمر في سنوات عملهم الأولى، ولذلك صُمم البرنامج ليشمل فترة متابعة وتأهيل تمتد حتى ثلاث سنوات، بما يضمن استقرارهم الوظيفي واكتسابهم الوعي الكافي بحقوقهم وواجباتهم.

◆ استناداً إلى متابعتكم وتجاربكم الميدانية، ما أبرز التحديات التي واجهتموها في جمعية "شراكة" خلال عملكم على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيًا؟

من أبرز التحديات التي واجهناها في الجمعية نقص الوعي المهني لدى أصحاب العمل؛ فبعضهم يوظف الأشخاص ذوي الإعاقة بهدف استيفاء متطلبات التوظيف فقط، دون تمكين حقيقي لهم داخل بيئة العمل. كما أن بعض جهات التوظيف تعتمد على التعميمات أو الصور النمطية في توزيع الأدوار.

◆ كيف تعاملتم في جمعية "شراكة" مع التحديات المتعلقة بتهيئة بيئة العمل لاستقبال وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل مناسب؟

واجهنا هذا التحدي من خلال تطوير برنامج تدريبي متخصص معتمد وفق معايير المواطنة، يستهدف مديري الانتشار والتوظيف في القطاع الخاص، ويركز على

رفع الوعي بكيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل

تعزيز ثقافة الدمج الوظيفي الحقيقي

تصحيح الممارسات الخاطئة مثل التوظيف بناءً على العاطفة أو الشكل لا على الكفاءة

وقد انعكس أثر هذه الجهود بشكل واضح عند قياس الاستمرارية الوظيفية قبل وبعد تطبيقها. وكانت النتائج واضحة

قبل تنفيذ الدورة

لاحظنا انقطاعات وظيفية بعد أسبوعين، أو شهر، أو حتى ثمانية أشهر نتيجة لعدم الجاهزية

بعد تنفيذ الدورة

ارتفعت نسب الاستقرار الوظيفي لتتراوح بين 90% و95%، وأصبح التوظيف أكثر استدامة واحترافية

◆ هل ترون أن الوعي المجتمعي يُعدّ عائقاً أم دافعاً لزيادة الفرص الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة؟

في رأينا، يُعدُّ الوعي المجتمعي دافعاً أساسياً لزيادة الفرص الوظيفية، فالمجتمع يضم مختلف الشرائح التي منها أصحاب العمل وأسر المستفيدين، وكلما ارتفعت ثقافة المجتمع وتعمّقت نظرتهم الإيجابية للأشخاص ذوي الإعاقة انعكس ذلك مباشرة على فرص تمكينهم مهنيّاً.

◆ بالإضافة إلى التحديات التي تواجهكم مع أصحاب العمل، هل هناك تحديات أخرى تواجهونها مع المستفيدين أنفسهم فيما يخص التمكين المهني؟ وكيف تتعاملون معها في الجمعية؟

نعم، هناك عدة تحديات نواجهها مع بعض المستفيدين أنفسهم، وتؤثر بشكل مباشر على نجاح عملية التمكين المهني. من أبرز هذه التحديات أن بعضهم يضع شروطاً مسبقة على الوظائف، مثل اشتراط راتب لا يقل عن 4000 ريال مثلاً.

كما نواجه تحدياً آخر مع فئة من المستفيدين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و35 عاماً، إذ اعتادوا لسنوات طويلة على الاعتماد على الدعم، مما كوّن لديهم قناعة بعدم الحاجة للعمل، رغم امتلاك بعضهم مؤهلات نادرة. ولمعالجة هذا النوع من التحديات، نفذنا ورشاً توعوية دورية بالتعاون مع الجامعات، تستهدف الخريجين والمستفيدين الجدد بشكل دوري.

بين التأهيل لسوق العمل والتعامل مع التحديات المختلفة، ما موقع الإرشاد المهني في هذه المنظومة؟

الإرشاد المهني يُعدّ عنصراً أساسياً في دعم الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن رحلتهم المهنية، ويهدف إلى توظيف قدراتهم في المهن المناسبة لهم، وضمان استمراريتهم دون شعور بالملل أو الانقطاع عن العمل بسبب عدم توافق المهنة مع قدراتهم واهتماماتهم. هذه الخدمة تُقدّم ضمن مشروع "قادر"، والذي يشمل ثلاث خدمات رئيسية

الاستشارات المهنية



التدريب



توفير فرص وظيفية



بمجرد تسجيل المستفيد في المشروع، يحصل مباشرة على خدمتين

الفرص الوظيفية

الاستشارات المهنية

وفي جلسات الإرشاد المهني، يوجّه المستفيد بناءً على مؤهلاته وميوله، مع مراعاة الفرص المتاحة في سوق العمل.

ما أبرز النجاحات التي حققتها في سوق العمل؟ وهل هناك جهات وطنية أو دولية كانت نماذج ناجحة في التوظيف يُمكن البناء عليها وتعميم تجربتها؟

أهم نصيحة يمكن تقديمها للمرشد المهني هي ضرورة تجنب العاطفة خلال جلسة الإرشاد، إذ يجب أن يكون التعامل مهنيًا وموضوعيًا، دون تحيّز أو شقّة. وأوجّه المرشدين المهنيين إلى ضرورة أن يكون لهم دور فاعل في رفع مستوى الوعي لدى القطاع الخاص ورجال الأعمال وأصحاب العمل تجاه قدرات ومهارات الأشخاص ذوي الإعاقة.

ما نصيحتك للأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بالتأهيل المهني والدخول إلى سوق العمل؟

نصيحتي للأشخاص من ذوي الإعاقة أن يتجاوزوا التراكمات السلبية السابقة، ويتحرروا من قناعة الاتكالية التي تشكلت لدى البعض خلال فترة الدراسة الجامعية. فقد كان هناك من يطيل سنوات الدراسة لأغراض مالية، مثل استمرار صرف المكافآت، مما أثر على دافعيته وأسهم في ترسيخ نمط اعتمادي لا يتماشى مع متطلبات سوق العمل. اليوم، تغير الوضع، وأصبحت الفرص متوفرة وسوق العمل أكثر انفتاحاً وتنوعاً، لكن التحدي الحقيقي أصبح في قناعة المستفيد نفسه وثقته بقدراته.

رحلة اكتشاف الذات وُصنع القرار المهني مع نموذج Career Diamond

في عالم سريع التغير، تتبدل الوظائف وتتنوع المهارات المطلوبة باستمرار، ويصبح اتخاذ قرار مهني واعٍ تحدياً حقيقياً. هنا يبرز نموذج Career Diamond الذي طورته باتريشا أندرسون كـ"بوصلة مهنية" واضحة للمرشدين المهنيين، تساعد العملاء على

فهم استكشاف

ذواتهم بعمق سوق العمل بذكاء

الدمج

بين الذات والسوق لصياغة مسار مهني مدروس وهوية احترافية متماسكة



أ. محمد فراج عوض
مدرّب الكوتشينج والإرشاد
والتطوير المهني

يمتاز نموذج Career Diamond بشموليته ومرونته، إذ يمكن توظيفه مع مختلف الفئات وفي مراحل مهنية متنوعة؛ فهو مناسب لـ

الطلبة الذين يبحثون عن التخصص الجامعي الأمثل

الخريجين الجدد في رحلة البحث عن أول وظيفة

المهنيين الراغبين في التطوير أو الانتقال الوظيفي

من يقفون أمام مفترق طرق مهني يحتاج إلى قرار واضح ومدروس

وفي جوهر كل رحلة مهنية ناجحة، يبرز سؤال محوري: ما المسار الذي يعكس ذاتي ويلبي متطلبات السوق؟

من الاستكشاف إلى القرار

ينقسم النموذج إلى مرحلتين أساسيتين

مرحلة الاستكشاف

01 غوص العميل في ذاته ليكتشف قيمه، واهتماماته، ومهاراته، وسماته الشخصية، وغاية حياته. هنا تتشكل "الهوية المهنية" الأولية

مرحلة القرار

02 تُدمج الرؤية الذاتية مع معطيات السوق للوصول إلى قرار واعٍ وخطة مهنية قابلة للتنفيذ

الأبعاد الأربعة للنموذج

يرتكز نموذج Career Diamond على أربعة أبعاد

بعدان يخصّان
متطلبات السوق

بعدان يركزان على
الوعي الذاتي

ومن خلال دمج هذه الأبعاد، يتحول القرار المهني من تخمين إلى اختيار مدروس وواقعي.

01 توسيع الوعي الذاتي

البداية هي اكتشاف "الصندوق الأسود" للعميل من خلال

- تحديد القيم المهنية وترتيبها حسب الأولوية.
- التعرف على الاهتمامات باستخدام نماذج مثل Holland Code، وهو إطار يصنّف الأشخاص إلى 6 أنماط شخصية مهنية (واقعي، بحثي، فني، اجتماعي، مبادر، تقليدي) ليساعدهم في اختيار المسارات الدراسية والوظيفية الأنسب لقدراتهم وميولهم.
- تصنيف المهارات (قوة، تطوير، احتراق، غير مهمة).
- تحليل السمات الشخصية باستخدام أدوات مثل MBTI، وهي أداة لقياس أنماط الشخصية وتقسيمها إلى 16 نمطاً لفهم طرق التفكير والعمل والتواصل.
- صياغة رسالة مهنية واضحة تجيب عن: لماذا أعمل؟ وما القيمة التي أقدمها؟

02 موازنة الذات مع السوق

ربط القيم والمهارات بأدوار مهنية محتملة.
مثال: شخص اجتماعي وإبداعي قد يناسبه مجال التسويق الرقمي.

يُقيّم كل خيار باستخدام نسب مثل

المسار المهني	الرضا المتوقع	الجاهزية
تحليل البيانات	85%	70%
التسويق الرقمي	90%	80%
التعليم والتدريب	95%	65%

03 توسيع المعرفة بسوق العمل

لا تكفي معرفة الذات؛ بل من الضروري فهم السوق من خلال

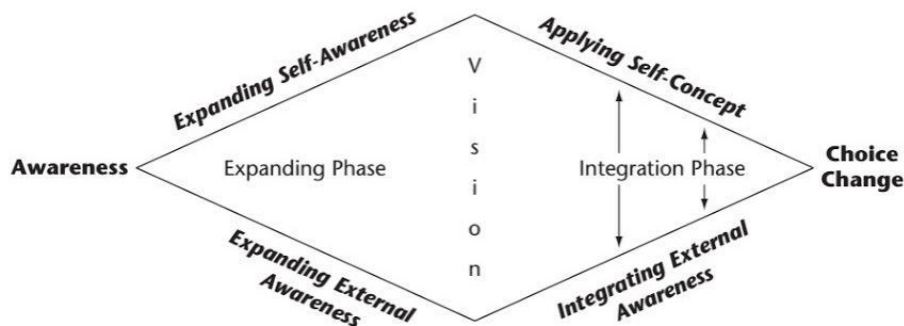
- تحليل القطاعات النامية: مثل التكنولوجيا والطاقة المتجددة.
- استخدام أدوات بحث احترافية: مثل: LinkedIn Insights, Glassdoor, Bayt.
- إجراء مقابلات معلوماتية: التواصل مع محترفين لفهم واقع المهنة.
- إعداد خريطة السوق: مقارنة الرواتب، والمهارات المطلوبة، والفرص المتاحة.

04 الدمج وصنع القرار

في هذه المرحلة تُدمج الذات مع السوق لوضع خطة مهنية واضحة

- تحليل الملاءمة: مقارنة ما يمتلكه العميل بما يتطلبه السوق.
- اختبار السيناريوهات: ما الخطوات المطلوبة للانتقال إلى مجال جديد؟
- إعداد خطة مهنية:
- أهداف قصيرة: تعلم مهارة أو الحصول على شهادة.
- أهداف متوسطة: اكتساب تجربة عملية مثل تدريب أو مشروع صغير.
- أهداف طويلة: الانتقال لوظيفة الأطلام أو بناء علامة مهنية قوية.
- بناء الهوية المهنية: تحسين بروفايل LinkedIn وصياغة قصة مهنية مؤثرة.
- التحقق من القرار عملياً: من خلال أعمال حرة أو مشاريع صغيرة قبل الالتزام الكامل.

نموذج Career Diamond ليس مجرد أداة نظرية، بل هو خريطة طريق تمكّن العملاء من اكتشاف ذواتهم وفهم السوق وصنع قرار مهني واعٍ مبني على تحليل واقعي وعملي. فالقرار المهني الواعي ليس نهاية الرحلة، بل بداية طريق مهني مُثمر ومُلهم.



إستراتيجيات الإرشاد المهني الفعال بين بيئات التعلم والعمل

يُعدّ الإرشاد المهني أحد المرتكزات الأساسية في تمكين الأفراد من بناء مسارات مهنية واعية وفعالة. إلا أن ممارسة هذا الدور تختلف باختلاف البيئة التي يُنفذ فيها، سواء كانت بيئة تعليمية أو بيئة عمل، إذ تبرز تحديات نوعية تتطلب حلولاً مخصصة.

أولاً: الإرشاد المهني في بيئات التعلم تشمل بيئات التعلم

الجامعات

المدارس

مراكز التدريب
المهني

المعاهد



أ. أمل عبد العزيز العسكر
خبير تدريب ومرشد مهني

أبرز التحديات

ضعف وعي المتعلمين بمفهوم الإرشاد المهني

افتقار المتعلمين للمعلومات الكافية حول المهن ومتطلباتها، مما يؤدي إلى قرارات مهنية غير ناضجة

محدودية الخبرات الواقعية التي تحد من تصورهم لسوق العمل

صعوبة تقديم توجيه فردي متخصص نتيجة لطبيعة التوجيه الجماعي

الفجوة بين المناهج التعليمية ومتطلبات الواقع المهني

قلة أدوات التقييم الدقيقة التي تساعد في تحديد الميول والقدرات بموضوعية

وللتغلب على هذه التحديات يُنصح بـ

- تفعيل برامج التوعية المهنية منذ مراحل مبكرة.
- توفير فرص للتجربة العملية المباشرة، مثل:
 - الزيارات المهنية.
 - التدريب الصيفي.
- اعتماد أساليب توجيه مرنة تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.
- توظيف أدوات قياس حديثة تتناسب مع خصائص المتعلمين.
- تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية وقطاعات سوق العمل لربط التعلم بالواقع المهني.

ثانياً: الإرشاد المهني في بيئات العمل أبرز التحديات

مقاومة بعض الموظفين لفكرة التوجيه باعتبارها شكلاً من أشكال التقييم أو الرقابة

ضيق الوقت ونقص الموارد المخصصة

غموض المسارات الوظيفية وضعف آليات النمو داخل المؤسسات

التنوع الكبير في الخلفيات الثقافية والمهارية داخل فرق العمل

وللتغلب على هذه التحديات يُنصح بـ

- تقديم الإرشاد المهني كأداة تطوير ودعم، مع ضمان السرية والخصوصية لتعزيز الثقة.
- اعتماد جلسات إرشادية قصيرة ومرنة تتناسب مع ظروف بيئة العمل.
- تطوير مسارات مهنية واضحة داخل المؤسسة.
- تدريب المرشدين على مهارات التكيف الثقافي والاتصال الفعّال مع فئات متنوعة من الموظفين.

إن الإرشاد المهني الفعّال لا يمكن أن يكون مقارنة موحدة في جميع السياقات، بل يستلزم فهماً عميقاً لخصوصية كل بيئة، وتبني إستراتيجيات مهنية مرنة تستجيب لتحدياتها وتطلعاتها. ومن خلال هذا النهج، يتحول المرشد المهني إلى عنصر محوري في ربط الأفراد بمجتمعاتهم المهنية، وتحقيق التكامل بين الطموحات الشخصية واحتياجات سوق العمل.

خمسة أبعاد تصنع وظيفتك فهم أعمق لجودة التجربة الوظيفية

في عالم العمل الحديث، لم يعد الراتب وحده معيار جودة التجربة الوظيفية، ولا حتى اسم المنظمة التي يعمل لديها الموظف. ما يصنع الفرق الحقيقي اليوم هو تصميم الوظيفة نفسها، وكيف يشعر الموظف أثناء أدائها يومياً. كثير من الموظفين يعبرون عن شعور متكرر: "أعمل كثيراً، لكنني لا أشعر بأنني أتقدم فعلياً" أو "عملي رتيب، وأشعر أنني بلا تأثير".

هذه المشاعر ليست عشوائية، بل ترتبط بنموذج علمي يُعدُّ من أهم نماذج السلوك التنظيمي، وهو نموذج خصائص الوظيفة، الذي طوّره العالمان ريتشارد هاكمان وغريغ أولدهام. يركّز النموذج على خمسة أبعاد جوهرية للوظيفة تتحكم في مستوى



م. أشرف الأحمد
مرشد مهني معتمد من الجمعية
الأمريكية للتطوير المهني

الشعور بالمعنى في العمل

الإبداع

الدافعية الداخلية

الرضا

الحماس

وقد أصبحت هذه الأبعاد اليوم مرجعاً رئيساً في تصميم الوظائف داخل أكبر المنظمات العالمية. في هذا المقال، نستعرض هذه الأبعاد الخمسة بتفصيل أكبر، مع أمثلة عملية تساعدك على تقييم تجربتك المهنية وفهم مصادر الرضا أو الاستنزاف التي تعيشها يومياً.

أبعاد نموذج خصائص الوظيفة

تنوع المهارات

يشير هذا البعد إلى عدد وأنواع المهارات المختلفة التي تتطلبها الوظيفة. كلما تعددت وتنوعت المهارات المطلوبة، ارتفع شعور الموظف بالحيوية والإبداع، بينما تقود الوظائف ذات الطابع الواحد المتكرر غالباً إلى الملل وفقدان الحماس.

01

لماذا هو مهم؟

لأن الإنسان بطبيعته يبحث عن التحدي والتعلم المستمر. الوظائف التي تتطلب مهارات متعددة تساعد الموظف على الشعور بالإنجاز وتجعله يشعر بأن عمله قيمة وليس مجرد تكرار آلي.

أمثلة

- موظف تسويق رقمي يخطط للحملات، ويكتب المحتوى، ويحلل النتائج، ويتواصل مع العملاء.
- موظف خدمة عملاء يستخدم مهارات التواصل، وحل المشكلات، وتشغيل الأنظمة التقنية، وإعداد التقارير.

وضوح المهمة أو تكاملها

يصف هذا البعد مدى قيام الموظف بعمل "كامل" من البداية إلى النهاية، بدلاً من أداء جزء صغير لا يرى نتيجته.

02

لماذا هو مهم؟

لأن رؤية أثر عملك النهائي تمنحك شعوراً عميقاً بالإنجاز والمسؤولية، فعندما تكتمل دائرة العمل في يدك، يصبح إنجازك واضحاً وملموساً، مما يساعد على بناء دافعية داخلية قوية.

أمثلة

- مطور برامج يتولى مشروعاً كاملاً: التحليل، والبرمجة، والاختبار، إلى التسليم النهائي.
- أخصائي موارد بشرية يدير عملية التوظيف كاملة: من إعلان الوظيفة إلى المقابلات، ثم التوظيف.

أهمية الوظيفة

يقيس هذا البعد مدى تأثير الوظيفة على الآخرين، سواء الموظفين، أو العملاء، أو المجتمع.

03

لماذا هو مهم؟

لأن الإنسان يحتاج للشعور بأن ما يقوم به يصنع فرقاً. الوظائف ذات الأثر الملموس والقيمة الاجتماعية تعزز الارتباط العاطفي بالعمل، وتخلق مستوى أعلى من الرضا والانتماء.

أمثلة

- معالج يساعد الأطفال على استعادة قدراتهم التعليمية، مما يحدث فرقاً حقيقياً في مستقبلهم.
- موظف صيانة في مستشفى يضمن جاهزية أجهزة حيوية، محافظاً على سلامة المرضى.

الاستقلالية

04

يوضح هذا البُعد مقدار الحرية المتاحة للموظف في اتخاذ قراراته المتعلقة بكيفية أداء عمله. ولا تعني الاستقلالية غياب الرقابة، بل توفير مساحة آمنة تسمح بالإبداع والمبادرة وتحمل المسؤولية.

لماذا هو مهم؟

لأن الاستقلالية تعزز شعور الموظف بالمسؤولية والملكية. حين يمتلك الفرد حرية اختيار أسلوب الأداء، يتعامل مع مهامه بوصفه شريكاً في النجاح، لا مجرد منقذ للأوامر، مما ينعكس مباشرة على جودة العمل والرضا الوظيفي.

أمثلة

- موظف مبيعات يقرر الطريقة التي يعرض بها منتجاته، ويحدد خطة عمله اليومية.
- مدرب مهني يختار الأساليب التدريبية المناسبة لجمهوره دون تدخل إداري مستمر.

التغذية الراجعة

05

يستكشف هذا البُعد مدى حصول الموظف على معلومات واضحة ومنتظمة حول جودة أدائه، وما يقدمه من نتائج، بما يجعل التقييم أداة تطوير مستمرة لا مجرد نقد.

لماذا هو مهم؟

لأن التطور دون معرفة حقيقية بمستوى الأداء يصبح عشوائياً. التغذية الراجعة تمكّن الموظف من تعزيز نقاط القوة، واكتشاف فرص التطوير، وتصحيح المسار.

أمثلة

- تقارير أسبوعية توضح مستوى الأداء والمخرجات المطلوبة.
- ملاحظات مباشرة من المدير أو العملاء بعد كل مهمة أو مشروع.

تطبيق الأبعاد عملياً



هذه الأبعاد ليست مجرد مفاهيم نظرية، بل أدوات عملية لتقييم وظيفتك الحالية وتحديد مدى رضاك الوظيفي ونموك المهني.
توصيات عملية

قيّم وضعك الحالي بموضوعية

راجع كل بُعد من الأبعاد الخمسة، وحدّد ما إذا كان قوياً أو ضعيفاً في وظيفتك. هذه الخطوة تمنحك خريطة واضحة لفهم مصدر الرضا أو الضغط.

01

02 عزّز بُعداً واحداً في كل مرة
اختر البُعد الأضعف لديك، واعمل على تطويره تدريجياً بوعي (غالباً ما يكون
تحسين تنوع المهارات أو وضوح المهمة نقطة بداية فعّالة).

03 تواصل مع مديرك بذكاء مهني
اطلب تحسينات معقولة؛ مثل زيادة مساحة الاستقلالية، أو التنقل بين
المهام، أو الحصول على تغذية راجعة أكثر انتظاماً. فكثير من المدراء
يستجيبون جيداً عندما يكون الطلب محدداً ومدروساً.

04 اصنع بيئتك الداخلية بنفسك
بصرف النظر عن ظروف المنظمة، يمكنك بناء تجربة وظيفية أفضل من
خلال التعلم المستمر، وتطوير مهارات جديدة، وتوسيع تأثيرك على الفريق أو
العملاء، مما يعزّز شعورك بأهمية الوظيفة.

باتباع هذه التوصيات، يمكن لأي موظف تحويل تجربته المهنية من روتين يومي إلى رحلة نمو
متجددة تمنحه معنى ورضاً أكبر داخل بيئة العمل. خطوة واحدة فقط قد تغيّر تجربتك المهنية
بالكامل، وتفتح لك باباً جديداً من الرضا والإبداع المهني.

المرشد المهني

الطريق لمرشد مؤهل





ما الذي لا تكشفه اختبارات الميول؟

قراءة تحليلية في فجوات التقييم المهني نحو نموذج أكثر تكاملاً

أصبحت أدوات التقييم المهني، بمختلف أنواعها، عنصراً أساسياً في منظومة التوجيه والإرشاد، إذ توفر فهماً أعمق لميول الأفراد وخصائصهم الشخصية، وتربط بين هذه الخصائص والمسارات التعليمية والمهنية المحتملة. وقد أسهم هذا التوجه في

رفع

مستوى الوعي الذاتي لدى المستفيدين

تحسين

جودة القرارات المهنية مقارنة بالاختيار العشوائي أو القائم على التأثيرات الاجتماعية

لكن، مع التطورات المتسارعة في سوق العمل والتحول الاقتصادي والتقني، أصبح من الضروري إعادة النظر في حدود ما تقدمه هذه الأدوات وما الذي لا تزال تغفله.



أ. حمد سليمان الجبرين
المدير التنفيذي - مستشار مهني معتمد
HR MasterKey

الفجوة الأولى: تجاهل بُعد الاستدامة الاقتصادية

تركز غالبية التقييمات المهنية على الإجابة عن سؤال افتراضي متكرر، يتمحور حول التوافق بين

طبيعة المهنة

ميول الفرد وسماته الشخصية

المشكلة

- هذا الطرح لا يتناول بشكل منهجي الجدوى الاقتصادية للمسار المقترح.
- هذه التقييمات غالباً لا تجيب عن أسئلة محورية، من بينها:
 - ما مستوى الدخل المتوقع لهذا المسار في السوق المحلي؟
 - ما فرص التوظيف الفعلية، وليس النظرية؟
 - ما قابلية هذا المسار للنمو أو التدرج الوظيفي؟
 - إلى أي مدى يدعم هذا الخيار الاستقرار المعيشي على المدى المتوسط؟

وفي سوق عمل يتجه نحو التخصص، مع ارتفاع تكاليف المعيشة وتزايد متطلبات الاستقلال الاقتصادي، يصبح إغفال هذا البعد مخاطرة إرشادية لا يمكن تجاهلها.

الفجوة الثانية: أدوات ثابتة في سوق عمل متحوّل

تعتمد كثير من أدوات التقييم على تصنيفات مهنية تقليدية، بينما يشهد سوق العمل تحولات جذرية بفعل

اندماج التخصصات

الرقمنة

الأتمتة

الذكاء الاصطناعي

النتيجة: تُقترح أحياناً مسارات ذات

● قابلية عالية للاستبدال التقني

● عمر مهني محدود

● اعتماد على مهارات آخذة في التراجع

في المقابل، لا تعكس النتائج دائماً

● درجة تعرض المهنة لمخاطر الأتمتة

● سرعة تغيّر المهارات المطلوبة

● أهمية المهارات القابلة للنقل بين القطاعات

وهنا تظهر فجوة واضحة بين دقة القياس النفسي وواقعية التوجيه المهني.

الفجوة الثالثة: فصل الفرد عن سياق السوق

من الإشكالات المنهجية في بعض أدوات التقييم: التعامل مع الفرد بمعزل عن

● السياق الاقتصادي المحلي

● أولويات سوق العمل الوطني

● مسارات الدعم والتمكين المتاحة

بينما يُفترض: أن يكون الفرار المهني ناتجاً عن مواعمة ثلاثية الأبعاد

التوجهات المستقبلية

احتياجات السوق

خصائص الفرد

فالإرشاد المهني لا يهدف فقط إلى تحديد ما يناسب الفرد، بل ما يمكن تطبيقه واستدامته ضمن بيئة العمل الفعلية.

نحو نموذج أكثر تكاملاً للتقييم المهني

الإشكالية ليست في وجود أدوات التقييم، بل في الاكتفاء بها دون استكمال أبعادها.

النموذج الأكثر فاعلية يدمج 3 محاور رئيسية

03

البُعد المستقبلي

(التحولات التقنية، المهارات

الدرجة، مرونة المسار)

02

البُعد الاقتصادي

(الطلب، الدخل، فرص

التوظيف، الاستدامة)

01

البُعد الفردي

(الميول، السمات الشخصية،

القيم، القدرات)

وفي هذا الإطار، يصبح السؤال الجوهري: ما المسار المهني القادر على المواءمة بين خصائص الفرد، والعائد الاقتصادي، وقابلية الاستمرار في ظل تحولات سوق العمل؟

دور المرشد المهني في النموذج الحديث

في ظل هذا التحول، لم يعد دور المرشد المهني مقتصرًا على تفسير نتائج الاختبارات، بل أصبح دوراً تحليلياً وتكاملياً يشمل

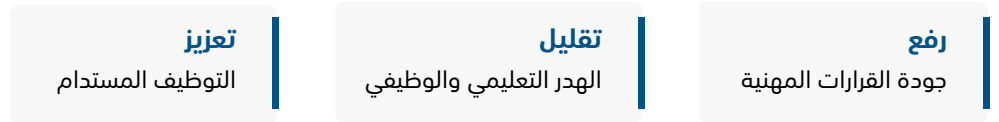


من توصية مهنية إلى قرار مستدام

لم يعد القرار المهني قرار تخصص أو وظيفة فحسب، بل قراراً طويل الأثر على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للفرد.

وأي أداة تقييم لا تأخذ في الحسبان: **الاستدامة الاقتصادية** | **التحولات المستقبلية**

تظل أداة ناقصة مهما بلغت دقتها في قياس الميول. ومن هنا، فإن تطوير منظومة التقييم المهني نحو نموذج أكثر شمولية يساهم في



وهو ما يتقاطع مباشرة مع أهداف بناء رأس مال بشري وطني قادر على

التكيف | **الإنتاج** | **الاستمرار** في سوق عمل متغير

الإرشاد المهني بين صناعة الأثر ومواكبة التحولات

حوار مع أ. عبد الله العريفي،

مستشار تدريب وتطوير، مدير تصميم برامج تطوير الممارسين الماليين
بوزارة المالية

من واقع خبرتك، ما هي صفات

المرشد الناجح؟

المرشد المهني الناجح من وجهة نظري يجب أن يتصف بمجموعة من الصفات والجدارات، أبرزها

يمتلك

01 توجهاً نفسياً قوياً نحو الإنسان، ويتركز اهتمامه على تطويره وتحسينه في مختلف جوانب الحياة، ويشعر بالقيمة والعائد النفسي الكبير حين يسهم في تغيير حياة شخص للأفضل.

يبني

02 عقليته على التساؤل لا على التسرع في الحكم والإجابات. يُصغي للكلمات، ويستشعر تقلبات المشاعر والأحاسيس، ويحمل الرسائل على أكثر من محمل، بعيداً عن التفسير الأحادي. لا يتقوّل بتجاربه السابقة مع الحالات، بل يعتقد أن كل حالة فريدة، فلا يستسلم عقله للتشابهات، بل يجتهد في تمييز كل حالة وتكييف الحلول لها.

يشكك

03 في نتائج المقاييس والأدوات، ولا يميل من التحقق منها، مدركاً لاحتمالية تشوهها أو عدم دقتها، وهو على يقين بوجود أسباب عديدة لذلك، فقد يكون الخلل في ترجمة المقياس، أو تكون الترجمة سليمة لكن المستفيد لم يفهمها على الوجه الصحيح، أو قد يفهم الأسئلة جيداً لكن يفتقر إلى النضج في فهم ذاته، وربما يكون ناشطاً في فهم ذاته غير أنه يمر بمرحلة نفسية صعبة انعكست على نظرتة لنفسه مؤخرًا، فضلاً عن عوائق أخرى كثيرة.



“

هذا المجال من مجالات الإحسان، فاستحضرت نية تعليم الناس الخير، واصبر على التعلم والتعليم فيه، فرب كلمة تظنها عابرة تغيّر حياة إنسان

دوره في ميدان التطوير المهني والفئات التي يستهدفها، ويؤمن أن ساحة التطوير المهني تسع الجميع. فقد يكون مسهماً في صياغة تشريعات وطنية تعزز التطوير المهني على مستوى الدولة، أو قائداً إستراتيجياً لمبادرة وطنية في هذا المجال، أو صانعاً ومصمماً لمبادرات يقدمها للمانيين في القطاع غير الربحي. وقد يكون مؤسساً أو رئيساً أو مساعداً إدارياً في جمعية تطوير مهني أو صندوق عائلي، أو مديراً لمشاريع التطوير المهني، أو مقدماً لجلسات الإرشاد المهني، أو مثقفاً للجيل القادم حول مهنة يتقنها وتكثر أسئلة المبتدئين عنها. كما قد يكون ميسراً لورش عمل اختيار التخصص، أو مرخصاً في مقاييس مهنية تدعم سلامة القرارات المهنية، أو مبرمجاً لأدوات تقنية تخدم العاملين في القطاع التقني والمستفيدين منه. وربما يكون خبيراً في الهيئة المهنية لفئات خاصة مثل نزلاء السجون قبيل الإفراج عنهم، أو المتقاعدين، أو من يمرون بأزمات منتصف الحياة المهنية، وغيرهم من الفئات.

ما النصائح التي تقدمها لمن يرغب في دخول مجال الإرشاد المهني؟

لدي عدة نصائح لمن يفكر في خوض هذا المجال

أولاً: اعلم

أن هذا المجال من مجالات الإحسان، فاستحضر نية تعليم الناس الخير، واصبر على التعلم والتعليم فيه، واسأل الله البركة والهداية فيما تقول وتعمل، فرب كلمة تظنها عابرة، تكون سبباً في تغيير حياة إنسان للأفضل أو حتى للأسوأ!

ثانياً: أقدم

ولا تكثر التفكير، فالتطوير المهني يجب أن يكون ثقافة عامة يتبناها الجميع، وكل خبير أو مبتدئ في أي مجال أو بلد، يمكنه أن يضع بصمة في هذا الميدان الواسع، سواء بموارد أو من دونها، لذلك أقدم في دراسة المجال، وستجد مع الأيام أنك مؤثر ولو بالقليل.

ثالثاً: لا تجعل

العائد المالي معيارك الأول في تقييم هذا المجال؛ فالعائد الأكبر هو الأثر الذي تتركه، لا المال. صحيح أن هناك مجالات تحقق أرباحاً أكبر، لكن حين تبلغ مستوى الخبير أو المبتكر في هذا المجال، قد يكون العائد المالي مجزياً أيضاً. والحقيقة أن الساحة لا تزال مفتوحة، والفرص كبيرة لابتكارات التطوير المهني.

هل ترى الذكاء الاصطناعي شريكاً أم تهديداً لدور المرشد المهني؟ ولماذا؟

الذكاء الاصطناعي يكاد يكون أقوى شريك نجاح للمرشد المهني والعاملين في مجال التطوير المهني، لأن العملية الإرشادية قائمة على المعرفة والمعلومات، وأدوات الذكاء الاصطناعي اليوم قادرة على نقل الإرشاد المهني إلى مستويات تفوق ما يتصوره كثيرون، إذ تختصر كثيراً من جهود الإعداد والبحث وبناء النماذج والأدوات والتطبيقات والترجمة التي كانت تستنزف وقت المرشد المهني، ومع ذلك، يظل من الضروري الانتباه إلى بعض العيوب، والحفاظ دائماً على المواءمة مع السياق المحلي والثقافي.

ما أهمية التعليم المستمر والتطوير الذاتي للمرشد المهني؟

إننا اليوم نعيش في عالم VUCA الذي يتسم بسرعة التقلب، وعدم اليقين، والتعقيد، والغموض. إن عالماً هذه سماته يفرض علينا ديمومة التعلم والتطوير الذاتي المستمر، فمتغيرات PESTL (السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتقنية، والتشريعية) على المستويين العالمي والإقليمي تتطلب رصداً مستمراً للفرص والتحديات المتجددة، وكل فرصة أو تحدٍ يستدعي خطة تعلم جديدة، ومن يتخلف عن هذا النهج، سينتهي به المطاف إلى تكرار معلومات ونصائح انتهت صلاحيتها بالنسبة للمستفيدين، وهو شكل من أشكال التضييل.

برأيك، هل الإرشاد المهني يوجّه المسترشد للعمل المناسب له فقط، أم يساعده أيضاً على اتخاذ قراراته المهنية؟

الإرشاد المهني يعمل مع المسترشد في جميع مراحل العملية كما ورد في نموذج "سوبر" لمرحل التطوير المهني؛ فهو يعدّه للانتقال السليم من مرحلة إلى أخرى من خلال وضع خطة تطوير تضمن عدم تشوه المسار المهني أو التأخر في اجتياز المراحل. وعندما يواجه المسترشد مفترقات طرق حياتية ومهنية، سواء بانفتاح الخيارات أمامه أو بانعدامها، يأتي دور الإرشاد لفتح آفاق الخيارات، وتقديم معلومات ومعايير تساعد على التمييز بين هذه الخيارات ودعم عملية اتخاذ القرار. ومن أمثلة هذه المفترقات الانتقال من الثانوية إلى الجامعة، أو من السجن إلى الإفراج، أو من العمل إلى البطالة، أو مواجهة الفصل الوظيفي، أو انخفاض الأداء أو الرضا الوظيفي، أو بلوغ التقاعد، وغيرها من التحولات.

الذكاء العاطفي.. مفتاح الإرشاد المهني الفعال

في عالم الإرشاد المهني، لا يقتصر دور المرشد على تقديم النصائح العملية أو التوجيه الأكاديمي؛ بل أصبح الذكاء العاطفي عنصراً أساسياً يعزز تجربة الإرشاد المهني، ويسهم في فهم أعمق للطلبة وصياغة إستراتيجيات أكثر فاعلية لمساعدتهم في اختيار مساراتهم المهنية.

ما هو الذكاء العاطفي؟

الذكاء العاطفي هو القدرة على التعرف على مشاعر الشخص أو الآخرين وفهمها وإدارتها بفاعلية، ويقوم على 4 مهارات أساسية

تعزيز الوعي الذاتي

فهم مشاعر الفرد وتأثيرها على قراراته وسلوكياته

تحقيق التعاطف

فهم مشاعر الآخرين وتحديد احتياجاتهم

أ. أنس الرجيلي

مرشد مهني
مبادرة التوجيه والإرشاد في المدارس

إدارة العواطف

التعامل مع العواطف بطريقة صحية ومنتجة

تنمية المهارات الاجتماعية

بناء علاقات إيجابية والتفاعل بشكل بناء مع الآخرين

أهمية الذكاء العاطفي في الإرشاد المهني

المرشد المهني الذي يتمتع بدرجة عالية من الذكاء العاطفي يصبح أكثر قدرة على التعامل مع مختلف المواقف التي قد يواجهها الطلبة، من خلال التعاطف معهم وفهم مشاعرهم، مما يمكنه من توجيههم بما يتناسب مع حالتهم النفسية والعملية.

مثال عملي: قد يواجه أحد الطلبة شعوراً بالقلق تجاه مستقبله المهني، فيجد صعوبة في اتخاذ قرارات حاسمة؛ وفي مثل هذه الحالة يستطيع المرشد ذو الذكاء العاطفي أن يساعده على التعرف إلى مشاعره، ويعزز ثقته بنفسه من خلال تقديم إرشادات عملية تركز على تطوير مهاراته بدلاً من الانشغال بمشاعر القلق.

◆ كيفية تطبيق الذكاء العاطفي في الإرشاد المهني

01 الاستماع النشط
يستفيد المرشدون المهنيون من الاستماع الجيد لمشاعر الطلبة وتجاربهم، مما يمكنهم من تقديم حلول أكثر دقة وملاءمة.

02 إدارة المواقف العاطفية
خلال جلسات الإرشاد، قد يشعر الطلبة بالإحباط أو القلق، وهنا يساهم استخدام المرشد لمهارات إدارة العواطف في تهدئة المواقف وتحويلها إلى فرص للنمو.

03 تحقيق التعاطف مع الطلبة
من خلال وضع المرشد نفسه موضع الطالب، يمكنه توجيه نصائح مهنية تتوافق مع احتياجات الطالب النفسية والمهنية.

الذكاء العاطفي لا يساعد فقط في تحسين العلاقة بين المرشد والطالب، بل يعزز أيضاً فاعلية الإرشاد المهني. فمن خلال تطوير هذه المهارة، يستطيع المرشدون تقديم نصائح أكثر توازناً، ودعم الطلبة في اتخاذ قرارات مهنية مدروسة قائمة على الوعي العاطفي.



كيف تُساعد المسترشد في بناء خطط مهنية طويلة الأجل؟ دليل إستراتيجي للمرشدين المهنيين

يُعدّ تصميم خطة شخصية طويلة الأجل من العناصر الأساسية لنجاح الأفراد، إذ تسهم في تحويل الطموحات إلى واقع ملموس. ومع وفرة المعلومات، وتشعب المسارات الوظيفية، وتساعد دور الذكاء الاصطناعي، لم يعد التخطيط المهني طويل الأجل رفاهية، بل أصبح إستراتيجية وجودية. وهنا تتولد تساؤلات محيرة للأفراد، مثل

كيف أبنى مساراً مهنيّاً مستداماً في بيئة متقلبة؟

ما هي اهتماماتي الحقيقية؟

ما الوظائف الأنسب لشخصيتي؟

ما الأدوات التي تضمن لي التميز دون أن أفقد هويتي؟

من أنا حقاً؟

ما نقاط قوتي؟



أ. رائد الجهني

مرشد مهني - أمانة محافظة جدة

عند هذه المرحلة، يبرز دور المرشد المهني في مدّ يد العون للمسترشد لبناء خارطة طريق واضحة نحو التميز والاحترافية، من خلال خطة طويلة الأجل تضمن الوصول لمرونة المسار الوظيفي. ولتحقيق ذلك، يمكن التركيز على ثلاث مراحل أساسية

التطبيق
والانطلاق

03

بناء خارطة
الطريق

02

اكتشاف الألماس
الداخلي

01

أولاً: اكتشاف الألماس الداخلي

هنا نُشبه الذات بجبل الجليد؛ فالجزء الظاهر صغير، بينما الجزء المخفي أعمق وأهم. وهنا تبرز أسئلة مهمة

ما قيمك المهنية
واهتماماتك وشغفك؟

هل تدرك
مهاراتك؟

هل تعرف الجزء
المخفي من ذاتك؟

هذه الأساسيات هي الركيزة الأولى لبناء خطة قوية تنطلق من الداخل، وفق مرحلتين

المرحلة الأولى: اكتشاف الشغف والاهتمامات

يُعدّ اكتشاف الشغف نقطة الانطلاق لفهم الذات، ومن أهم الأسئلة التي تساعد على ذلك

- ماذا أحب؟
- ما الأنشطة التي أستمتع بالقيام بها؟
- ما الذي يطلب مني الآخرون دائماً تقديمه كمنصبة؟
- ما الأمور التي أتعلمها بسرعة؟
- عند زيارة المكتبة، ما الأقسام والكتب التي تجذبني؟
- ماذا يقول عني أصدقاؤني؟

المرحلة الثانية: التعرف على المهارات الشخصية

تشير الدراسات إلى أن 85% من نجاح الفرد يعود إلى إتقان مهارة الاتصال والتواصل. وتنقسم المهارات إلى نوعين

- المهارات الصلبة (التقنية): ترتبط بالتخصص، مثلًا في المحاسبة
 - إعداد القوائم المالية.
 - محاسبة التكاليف.
 - تحديد الميزانية.
- المهارات الناعمة (Soft Skills): ضرورية في أي مجال، مثل
 - التواصل الفعال.
 - حل المشكلات.
 - التفكير النقدي.
 - الإبداع والابتكار.

وبعد معرفة شغفك واهتماماتك، اسأل نفسك: ما المهارات التي أحتاج إلى تطويرها لأتمكن من تحقيق شغفي؟

ولتعميق الوعي الذاتي ومعرفة نقاط القوة، يمكن إجراء اختبارات مثل

اختبار بيركمان (Birkman)

أداة تستكشف اهتمامات الفرد ودوافعه وسلوكه تحت الضغط، بهدف فهم أسلوبه في العمل والتواصل.

مقياس كليفتون (CliftonStrengths)

أداة تستكشف نقاط قوة الفرد الطبيعية وتصنفها في 34 سمة لمساعدته على تطوير إمكاناته.

ثانياً: بناء خارطة الطريق

بعد اكتشاف "الماسة الداخلية" (الشغف، المهارات، القيم)، تأتي المرحلة الحاسمة: كيف تحوّل هذه الرؤية إلى خطة عملية؟ هنا نركّز على هندسة المسار المهني بتحويل الرؤى إلى خطة مرحلية ذكية تتكيّف مع تقلبات السوق.

المرحلة الأولى: صياغة الرؤية طويلة المدى

كل مسار مهني ناجح يبدأ برؤية واضحة، ليست مجرد أمنيات، بل تحديد دقيق لما تريد أن تكون عليه بعد 5 أو 10 سنوات. في هذه المرحلة، اسأل نفسك

- من أريد أن أكون مهنيًا؟
 - ما الأثر الذي أريد تركه؟
 - كيف أريد أن يُعرّف اسمي في مجالي؟
- ويجب أن تكون الرؤية ملهمة وعملية في الوقت نفسه، مثل: "أن أكون المرجع الأول في تطوير البرمجيات".
- ولتحقيق ذلك
- حوّل الرؤية إلى أهداف ذكية قابلة للتحقيق.
 - قسّ الفجوة بين واقعك الحالي وما تطمح إليه.

المرحلة الثانية: هندسة المسار وتحويل الرؤية إلى خطة مرحلية ذكية

- الرؤية وحدها لا تكفي، فهي تحتاج إلى خطة تنفيذية محددة
- ضع أهدافاً ذكية (محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، واقعية، مرتبطة بزمن).
 - قسّم الأهداف إلى مراحل زمنية، مثل: المرحلة الأولى الحصول على شهادة البكالوريوس في تخصص تقنية المعلومات بنهاية عام 2027.

ثالثاً: التطبيق والانطلاق والحفاظ على النجاحات

هنا تُترجم الخطط إلى واقع ملموس من خلال

الالتزام | المثابرة | بناء نظام يومي يضمن الاستمرار

1. من الأهداف إلى المهام اليومية

- حوّل كل هدف رئيسي إلى مهام صغيرة قابلة للتنفيذ.
- اجعل المهام مجدولة بشكل يومي وأسبوعي.

مثال

- الهدف: تحسين المهارات التقنية خلال شهر.
- المهام:
 - حضور دورة تدريبية.
 - قراءة كتاب متخصص.

2. بناء جدول أسبوعي مرن لمتابعة التنفيذ

واستخدام أدوات التنظيم مثل Notion أو Google Calendar لتتبع التقدم.

3. الحفاظ على الزخم والنجاحات

- النجاح لا يقتصر على الوصول، بل يمتد إلى القدرة على الاستمرار، ولتحقيق ذلك احتفل بالإنجازات الصغيرة، فهي وقود للإنجازات الكبيرة.
- راجع خطتك باستمرار، وأعد ضبط المسار عند الحاجة.

وتذكّر دائماً: "الماسة الداخلية" (الشغف، المهارات، القيم) فهي جوهرك الذي تنطلق منه وتعود إليه.

إن بناء خطط مهنية طويلة الأجل لا يُنجز في يوم، لكنه يبدأ بخطوة واعية تنطلق من الداخل، لذلك جرّب، وأخفق، وحسّن، واكتشف ذاتك، وصغ رؤيتك، وخطّط بذكاء، ونظّم وقتك، وتكَيّف مع المتغيرات.

وأتركك مع سؤال: هل بدأت فعلاً في تحويل أهدافك إلى مهام؟
ابدأ الآن، وتذكّر أن وضوح الأهداف وترجمتها في جدولك الأسبوعي قد يكون مفتاح التميّز في المرحلة القادمة من نجاحك، فاستثمر كل فرصة لتقترب أكثر من ذاتك المهنية الأفضل.

ولي الأمر والإرشاد

الإرشاد حجر الأساس ... حيث ترتكز التربية المهنية السليمة



الإرشاد يبدأ من البيت

دور الدعم العاطفي في نجاح الأبناء المهني

الدعم العاطفي للأبناء هو عملية أساسية لتنشئتهم السليمة، ويلعب دوراً حيوياً في تعزيز ثقتهم بأنفسهم مهنيًا؛ إذ يوفر لهم بيئة آمنة ومحفزة للنمو والتطور من خلال الحب والاهتمام والتشجيع والتفهم، مما يمكّنهم من تحقيق النجاح في حياتهم المهنية والشخصية، والتعامل الجيد مع التحديات التي تواجههم في الحياة.



أ. منى بنت إبراهيم المهوس
مشرفة تربوية بقسم التوجيه الطلابي
إدارة تعليم القصيم

تأثير الدعم العاطفي على ثقة الأبناء بأنفسهم مهنيًا

بناء أساس قوي

يوفر الدعم العاطفي الأساس النفسي اللازم للنمو الصحي للثقة بالنفس، فعندما يشعر الأبناء بالحب والقبول غير المشروط من الوالدين، يكتسبون الثقة في قدراتهم ومواهبهم.

01

تشجيع التجريب والمخاطرة

يسمح الدعم العاطفي للأبناء بتجربة أشياء جديدة دون خوف من الفشل، ويجعلهم أكثر استعداداً لتحمل المخاطر والسعي لتحقيق أهدافهم.

02

تطوير المرونة العاطفية

يساعد الدعم العاطفي الأبناء على تطوير المرونة العاطفية، أي القدرة على التعامل مع التحديات والإخفاقات بشكل صحي. فعندما يتعرض الأبناء لمواقف صعبة، يكونون أكثر قدرة على التعافي واستعادة الثقة بالنفس إذا شعروا بدعم الوالدين والأهل.

03

تحفيز السعي نحو التميز

عندما يشعر الأبناء بالدعم العاطفي، فإنهم يكونون أكثر تحفيزاً للسعي نحو التميز في دراستهم وعملهم، لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم في الحياة.

04

ترسيخ علاقات صحية

يساعد الدعم العاطفي الأبناء على بناء وترسيخ علاقات صحية مع الآخرين، بما في ذلك زملاء العمل ورؤسائهم. فعندما يكون الأبناء واثقين من أنفسهم، يصبحون أكثر قدرة على التواصل بفعالية والتعاون مع الآخرين.

05

كيف يقدم الآباء الدعم العاطفي لأبنائهم مهنيًا؟

02

تشجيع الأبناء على التعبير عن مشاعرهم وأفكارهم بحرية، دون خوف من الحكم عليهم.

01

الاستماع الفعال إلى الأبناء بانتباه وتقدير، وفهم مخاوفهم وطموحاتهم المهنية.

04

توفير بيئة آمنة ومستقرة يشعر فيها الأبناء بالحب والقبول.

03

تقديم ردود فعل إيجابية للأبناء على جهودهم وإنجازاتهم المهنية، مهما كانت صغيرة.

05

تجسيد القدوة الحسنة للأبناء في تعاملهم مع التحديات والضغوط المهنية.

يُعدّ الدعم العاطفي للأبناء مهنيًا أمراً ضرورياً لتطوير مهاراتهم، وإكسابهم الثقة اللازمة لمواجهة التحديات المهنية، مما يساهم في بناء شخصية قوية ومستقلة، قادرة على تحقيق النجاحات المهنية والشخصية.

إشارات مبكرة تبني مسار الغد أبناؤنا من الشغف إلى الحرف

كما يقول المثل الشعبي المتعارف عليه في بيئتنا: "إذا كبر ولدك خاويه"، فهو يحمل في طياته معنىً عظيماً عن أهمية مشاركة الآباء لأبنائهم وبناتهم اهتماماتهم وميولهم وطموحاتهم.

ومع هذا التطور المتسارع الذي نعيشه اليوم، تزداد حاجتنا إلى أن نتعرّف على أولادنا بعمق أكبر، خصوصاً في ظل هيمنة العالم الافتراضي الذي أصبح -شئنا أم أيّنا- الرفيق الأقرب لهم، بل و"المُخاوي" الدائم لهم في تفاصيل يومهم.

أ. أسماء حبيب المطيري

مرشد مهني

الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الشرقية

وهنا يطرح سؤالٌ نفسه: هل تركنا المجال لهذا العالم الافتراضي ليحلّ محلّنا في مرافقة أولادنا؟

إن كثرة ما يتعرض له النشء من معلومات ومؤثرات يحتم علينا كمربين أن نفتح أبواب المشاركة مع أولادنا في كل ما يثير فضولهم ويشبع رغباتهم من أنشطة وألعاب وغيرها. قد تبدو هذه المحاولات بسيطة أو متواضعة في بدايتها، لكنها تحمل غاية كبرى؛ إذ تمهّد لبناء جسور تواصل حيّة بين الوالدين وأطفالهم من خلال مشاركة الميول والاهتمامات. ومن هنا يمكننا التعرف على الأنشطة الفطرية الأصيلة التي تكشف عن توجه حقيقي نحو ميل معين، بدافع من الحب أو الرغبة أو حتى الفضول، وهو ما قد يتحول مع مرور الوقت إلى شغف يُكتشف في سنوات العمر الأولى. وكل ذلك ينطلق من وعي جديد بأهمية هذه المرحلة المبكرة، ولا سيما مرحلة رياض الأطفال.

والآن، قد يتساءل البعض: لماذا من المهم أن أسعى لاكتشاف اهتمامات طفلي في هذه المرحلة المبكرة؟ أليس من السابق لأوانه الخوض في هذه التجربة مع أولادنا الصغار؟

الإجابة بسيطة: الهدف ليس تحديد ميول نهائية أو مهن مستقبلية مبكرة، بل نشر وعي تربيوي بين أولياء الأمور بأهمية الملاحظة والاكتشاف، لرعاية وتنمية اهتمامات أولادنا منذ الصغر. فالبداية المبكرة تُمثل أساساً للبناء الصحيح، وتُساعد على استثمار الجهد والعمر في التوقيت الأنسب للطفل. وهذا لا يعني الضغط المبكر لتحقيق إنجازات أكاديمية، بل يعني ببساطة توفير بيئة غنية بالمرح والاكتشاف.

ومن هنا، علينا أن نتجاوز السؤال التقليدي: "ماذا تريد أن تصبح عندما تكبر؟" فغالباً ما تأتي إجابات الأطفال عفوية ولطيفة (رائد فضاء، طيب بيطري، أميرة...)، لكنها لا تعكس بالضرورة ميولهم الفطرية.

الأجدي أن نراقبهم ونسأل أنفسنا

ما الأنشطة التي تشد انتباههم لساعات؟	ما الذي يُشعل عيّنهم بالحماسة؟	ماذا يفضّلونه أثناء اللعب الحر؟	ما نوع المشكلات التي يستمتعون بمحاولة حلّها؟
--------------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	--

هذه التساؤلات والأنماط قد تكون عاملاً مساعداً لتكشف الكثير عن ميول الطفل الفطرية أكثر من مجرد إجابته على سؤال واحد تقليدي: "ماذا تريد أن تصبح عندما تكبر؟".

الدراسات تتحدث:

ميول الطفولة إشارات لمستقبل أوسع

أثبتت دراسات علم النفس التنموي وجود علاقة بين تفضيلات اللعب في مرحلة الطفولة المبكرة وبين مستوى الرضا المهني في المستقبل. ومع ذلك، من المهم أن ندرك أن هذه العلاقة لا تعني بالضرورة أن كل ميول الطفولة ستتحول بشكل مباشر إلى مهنة بعينها، فالاهتمام المبكر قد لا يكون دليلاً حريفاً على توجه محدد، بقدر ما يكشف لنا عن نمط أوسع يمكن أن يتطور في مسارات مختلفة. على سبيل المثال، الطفل الذي يُظهر شغفاً بالحيوانات قد لا يصبح طبيباً بيطرياً بالضرورة، بل ربما ينتهي به الأمر ليكون محامياً بيئياً، أو مصوراً للحياة البرية، أو حتى معلّم أحياء. المهم هنا ليس "المهنة النهائية"، بل التعرف على الأنماط الجوهرية للاهتمام، لأنها تُعطينا إشارات مبكرة عن الاتجاهات التي قد ينمو إليها شغف الطفل مستقبلاً.

ما دور الآباء في تنمية ميول واهتمامات أطفالهم؟

إن الدور الأساسي لكل أب وأم يسعيان لتجنيب أولادهم التشتت وكثرة الحيرة بين اختيارات المهن والحرف المستقبلية يبدأ بخطوة بسيطة: الوعي المبكر بأهمية الملاحظة والاكتشاف. فمرحلة الطفولة المبكرة، وخاصة مرحلة رياض الأطفال، هي الفترة المثالية لاكتشاف الميول والاهتمامات، ومن ثم رعايتها كي تنمو بشكل طبيعي وسلس. ولكي يتمكن الوالدان من ملاحظة اهتمامات الطفل، لا يشترط أن يكونا خبراء في التربية، بل يكفي أن يتحلّيا بالانتباه والفضول الصادق لرؤية العالم من منظور طفلهم.

لماذا الملاحظة مهمة؟ الملاحظة الدقيقة تُمكنك من معرفة

الأنشطة اليومية

أثناء الأكل، الاستحمام، أو نزهة بسيطة

اللعب الحر

عندما ينغمس طفلك في اللعب دون توجيه أو تدخل

أوقات التحدي

كيف يواجه الفشل أو الإحباط؟ هل يستسلم سريعاً أم يحاول من جديد؟

المواقف الاجتماعية

عند تفاعله مع أطفال آخرين أو مع الكبار

كيف تركز على اهتمامات طفلك أثناء الملاحظة؟

الأسئلة المتكررة

هل يطرح أسئلة متواصلة عن موضوع محدد؟

الانتباه والتركيز

ما الأنشطة التي تجذب انتباهه لوقت طويل؟

اللغة والتعبير

كيف يصف الأشياء أو يشرح أفكاره ومشاعره؟

التكرار

هل يكرر نشاطاً واحداً مراراً بحب وحماس؟

ماذا تكشف أنواع اللعب عن ميول الأطفال؟

اللعب ليس مجرد تسلية للأطفال، بل هو نافذة تكشف الكثير عن اهتماماتهم ومواهبهم الفطرية. ومن خلال مراقبة أنماط اللعب، يستطيع الآباء استنتاج إشارات مبكرة قد تدل على اتجاهات مهنية أو مهارات بارزة. فيما يلي أبرز أنواع الألعاب وما الذي قد تشير إليه من اهتمامات مستقبلية

02

اللعب التمثيلي أو الدرامي (تمثيل الأدوار)

ما يشير إليه: ميول نحو التمثيل، أو التدريس، أو القيادة، أو الطب، أو العلاج النفسي.

سلوكيات لافتة

- ابتكار سيناريوهات خيالية متعددة.
- تغيير نبرة الصوت واستخدام التعبير الجسدي.
- تفضيل لعب أدوار معينة مثل "المعلم" أو "الطبيب".

01

اللعب البنائي (مثل المكعبات)

ما يشير إليه: ميول نحو الهندسة، أو العمارة، أو التصميم، أو حل المشكلات.

سلوكيات لافتة

- بناء هياكل معقدة وإعادة ترتيبها مراراً.
- الاستمتاع بالتفاصيل الدقيقة.
- الإصرار على إعادة المحاولة عند حدوث انهيارات أو أخطاء.

03

اللعب الاجتماعي (اللعب مع الآخريين)

ما يشير إليه: ذكاء اجتماعي عالٍ وقدرات تواصل، مع ميل لمهن مثل الإدارة، أو الإرشاد، أو ريادة الأعمال.

سلوكيات لافتة

- تنظيم الألعاب الجماعية وقيادتها.
- حل الخلافات بين الأصدقاء.
- إظهار تفهم لمشاعر الآخريين والتعاطف معهم.

04

اللعب الإبداعي (الرسم، التلوين، الموسيقى)

ما يشير إليه: اهتمامات بالفنون، أو التصميم، أو التعبير الإبداعي.

سلوكيات لافتة

- الانغماس في الرسم أو التلوين لساعات طويلة.
- اختيار الألوان بعناية وانسجام.
- الميل للغناء أو العزف على آلات موسيقية بسيطة.

05

اللعب الاستكشافي (التجميع، التجارب، الأسئلة الفضولية)

ما يشير إليه: ميول نحو العلوم، أو البحث، أو التحليل، أو الاكتشاف.

سلوكيات لافتة

- جمع الصخور أو الأوراق أو الأشياء الغريبة.
- طرح أسئلة متكررة عن كيفية عمل الأشياء.
- حب التجارب العلمية والاستمتاع بمشاهدتها وتكرارها.

بهذه الملاحظات، يتحول اللعب من مجرد نشاط يومي إلى أداة قوية تساعد الآباء في التعرف على الميول الطبيعية لأطفالهم، وفتح الأبواب أمام شغف قد يكبر معهم ليصنع مستقبلهم.

التوازن بين التوجيه والحرية

كآباء وأمّهات، نرغب دائماً في مساعدة أطفالنا على النمو واكتشاف ذواتهم، لكن التحدي يكمن في أن نفعل ذلك من دون فرض اهتماماتنا أو ممارسة ضغط مبكر عليهم. هنا يظهر مفهوم التوازن بين التوجيه والحرية:

1. تفهّم دورك: ميسّر لا قائد

تخيّل نفسك كمن يفتح الأبواب بدلاً من تحديد الطريق، فأنت..

تقدم
الدعم

تراقب
وتلاحظ

تهيئ
الفرص

لكن القرار النهائي يظل بيد الطفل، فهو من يختار الاتجاه الذي يشعر بالراحة فيه.

2. اترك مساحة للتجربة والخطأ

اهتمامات الطفل تتغير سريعاً من
يوم لآخر

من الطبيعي أن يبدأ الطفل نشاطاً
ولا يكمله

الأهم أن يتعلم المحاولة والاكتشاف،
لا أن يلتزم دائماً حتى النهاية

3. تجنّب إسقاط طموحاتك الخاصة

لا تقل لطفلك: "كنت أتمنى أن أكون مهندساً وأرى أنك تملك عقلية المهندس". فأنت بذلك تضع عليه عبئاً خفياً ليحقق ما لم تحققه أنت. بدلاً من ذلك، ركّز على ما يثير اهتمامه هو، مهما كان مختلفاً عن توقعاتك.

4. شجّع بدلاً من أن تُلزم

استخدم لغة تشجيع إيجابية

✓ رائع أنك بدأت هذا المشروع، هل أحببت التجربة؟

✗ "يجب عليك أن تكمل هذا النشاط"

وحتى في المواقف المختلفة

✓ أحب طريقتك في اللعب وحدك، فهذا يظهر أنك تفكر بعمق

✗ لماذا لا تلعب مثل الأطفال الآخرين؟

التوازن بين الحرية والتوجيه يعني أن نكون شركاء في رحلة اكتشاف أطفالنا، لا قادة يفرضون المسار. فالطفل الذي يُعطى فرصة للتجربة بحرية، مع دعم وتشجيع غير مشروط، يكون أكثر استعداداً لبناء شخصيته المستقلة واختيار شغفه الحقيقي.

بناء الثقة من خلال اكتشاف الذات

حين يجد الأطفال اعترافاً حقيقياً باهتماماتهم الطبيعية ومواهبهم، ويحصلون على الدعم اللازم لها، تتشكل لديهم هوية واضحة وثقة راسخة بالنفس، ويتعلمون الإصغاء إلى حدسهم الداخلي الذي يقودهم نحو ما يمنحهم السعادة والرضا.

هذا الحدس، أو "البوصلة الداخلية"، يصبح أداة جوهريّة كلما كبروا وواجهوا خيارات أعقد في التعليم والعمل والحياة، ومن خلال تنميته منذ الصغر تمنح طفلك قدرة دائمة على اتخاذ قرارات متوازنة وواعية. ومن المهم هنا التأكيد على مبدأ أساسي: أن يكون الدعم طبيعياً وخالياً من الضغط. فالطفولة ليست مرحلة لتحديد مهنة أو إلزام بتدريب مهني مبكر، بل هي وقت اللعب والاكتشاف والنمو في مجالات متنوعة. ودورك كوالد ليس فرض مسار محدد أو إصدار أحكام مبكرة، وإنما مراقبة ميوله، وتوفير الموارد التي تعينه على التجربة، وتهيئة بيئة خصبة تُزهر فيها قدراته المتعددة.

إن وعي الوالدين بأهمية إثارة الفضول وتشجيع الملاحظة يفتح الطريق أمام اكتشاف الاهتمامات المبكرة للأطفال، تلك الاهتمامات التي إن دُعمت منذ البداية قد تختصر عليهم الكثير لاحقاً، وتكشف ملامح ميول أو مهن أو حِرَف محتملة في مستقبلهم.



أولياء الأمور: بوابة المستقبل المهني للأبناء

الإرشاد المهني يُعدّ من الركائز الأساسية في تهيئة الأبناء لمستقبل ناجح ومثمر. فاختيار التخصص الدراسي أو المجال المهني ليس قراراً عابراً، بل هو خطوة مصيرية تحدد مسار حياة الفرد وتؤثر في عطائه للمجتمع. وهنا يظهر الدور المحوري لأولياء الأمور في توجيه أبنائهم ومساندتهم خلال هذه المرحلة الحساسة.

ما هو الإرشاد المهني؟

الإرشاد المهني هو عملية منظمة تهدف إلى مساعدة الفرد في اكتشاف ميوله وقدراته، وفهم احتياجات سوق العمل، ومن ثم اختيار التخصص أو المهنة الأنسب له. ويعتمد على التوازن بين رغبات الشخص وفرص الواقع، ليصل في النهاية إلى قرار واعٍ ومدروس.



أ. سليمان محمد النمر
أخصائي اجتماعي
وزارة الدفاع

توفير بيئة للحوار

الحوار الهادئ بين الأبناء وأولياء الأمور يفتح المجال لفهم اهتماماتهم وطموحاتهم.

تقديم الدعم النفسي والمعنوي

يحتاج الأبناء إلى من يشجعهم ويمنحهم الثقة في قدراتهم، بعيداً عن الضغط أو فرض التوجهات.

دور أولياء الأمور في دعم أبنائهم

اكتشاف المواهب المبكرة

من خلال متابعة أنشطة الأبناء وميولهم، يمكن للوالدين التعرف على نقاط القوة وتطويرها لتكون أساساً لمستقبلهم المهني.

التوجيه الواقعي

يملك الآباء خبرة أوسع في الحياة، مما يؤهلهم لمساعدة أبنائهم في رؤية المستقبل بواقعية بعيداً عن الاندفاع أو التقليد.

مخاطر إهمال الإرشاد المهني

اختيار تخصصات غير مناسبة لقدرات الأبناء

الشعور بالإحباط أو الفشل في المستقبل

ضياع سنوات من العمر في دراسة أو عمل لا يتناسب مع الميول الشخصية

خطوات عملية لدعم الأبناء مهنيًا

استشارة المختصين في التوجيه والإرشاد التربوي والمهني

الإصغاء باهتمام لرغباتهم واهتماماتهم

زرع الثقة في قدراتهم وتشجيعهم على اتخاذ قراراتهم مع تحمل المسؤولية

تشجيع الأبناء على الاطلاع على التخصصات الحديثة واحتياجات سوق العمل

إن الإرشاد المهني ليس مجرد خطوة مدرسية أو جامعية، بل هو استثمار في مستقبل الأبناء وفي بناء جيل واعٍ يعرف قدراته ويستثمرها في خدمة نفسه ومجتمعه. ودور أولياء الأمور في هذه الرحلة لا يمكن الاستغناء عنه، فهم السند الأول والداعم الأقوى لأبنائهم نحو النجاح.

العلاقة الصحية بين الآباء والأبناء.. حجر الأساس لمسار مهني ناجح

حوار مع أ. شيخة بنت ناصر الحربي،
مشرفة التوجيه الطلابي بالإدارة العامة للتعليم بالقصيم

♦ برأيك، ما ملامح العلاقة الصحية بين أولياء الأمور وأبنائهم؟ وكيف يمكن أن تنعكس هذه العلاقة على اختياراتهم التعليمية والمهنية في المستقبل؟

تبدأ العلاقة الصحية بـ

- تكوين أسرة متزنة تشجع جميع حاجات الطفل
- وجود القدوة الحسنة من الآباء لتحقيق الأهداف في الأبناء
- وضوح الرؤية والهدف من خلال المشاركة الفاعلة بين الآباء والأبناء
- فهم مهارات اتخاذ القرار، بما يشمل أساسه وخطواته ومعوقاته



” يحتاج الآباء إلى أن يكونوا أكثر تفاعلاً وتأملاً، وأن يتحلوا بمهارات الاستماع اللازمة لتشجيع أبنائهم ودعمهم بدلاً من فرض الرأي

وترتكز هذه العلاقة على

- الثقة
- الاتصال والتواصل
- الإنصات والاستماع
- الحوار
- الاحترام
- الصدق
- المسؤولية
- العطف والتفهم
- الإيجابية
- الحب والدعم
- القدوة الحسنة
- تقبل حدوث الخطأ
- مراعاة الفروق الفردية والمرحلة العمرية

وتنعكس هذه العلاقة على اختيارات الأبناء من خلال

تهذيب ميولهم ورعايتها

الكشف عن استعداداتهم

توجيههم نحو المسارات المهنية
والمجالات المناسبة

تنمية مهاراتهم وقدراتهم

وقد تبدو مسؤولية تنشئة الأبناء لتحقيق الإنجازات العالية مهمة شاقة على الآباء، ولكن يجب عليهم أن يكونوا قادرين على إخراج أفضل ما لدى أبنائهم، مع مراعاة اختلاف كل منهم عن الآخر، من خلال العمل على ما يلي

تجنب إساءة معاملة الأبناء جسدياً أو نفسياً.

الالتزام بالأنظمة والقوانين من الآباء قبل الأبناء.

تأمين بيئة صحية للأبناء

تحديد حدود واضحة وثابتة لبعض المواقف والآراء والأفكار.

التعاون مع المدرسة وأنظمتها وقوانينها، ومساعدة الأبناء على الالتزام بها.

التربية بأسلوب القدوة الحسنة.

متابعة تعليم الأبناء والتحقق من درجاتهم وحضورهم وسلوكهم.

التعاون مع المعلمين لمتابعة الإنجازات والملاحظات الخاصة بالأبناء.

تحديد توقعات واضحة لجهود الأبناء والمحافظة عليها.

التشجيع على القراءة، ولكن قدوة في ذلك.

منح الأبناء فرص التفاعل الاجتماعي مع المجتمع.

منح المكافآت عند تحقيق الإنجازات.

التوجيه للاستخدام الآمن لوسائل التواصل الاجتماعي.

كثيراً ما تختلف وجهات النظر بين الأب والأم، فكيف يمكن تحويل هذا الاختلاف إلى تكامل يخدم مستقبل الأبناء بدلاً من أن يربكهم؟

إن الإرشاد المهني ليس مجرد خطوة مدرسية أو جامعية، بل هو استثمار في مستقبل الأبناء وفي بناء جيل واعٍ يعرف قدراته ويستثمرها في خدمة نفسه ومجتمعه. ودور أولياء الأمور في هذه الرحلة لا يمكن الاستغناء عنه، فهم السند الأول والداعم الأقوى لأبنائهم نحو النجاح.

الاختلاف لا يمس القيم والمبادئ العامة في التربية

الاختلاف يستند إلى توضيح الأسباب ووجهات النظر

الاختلاف في الرأي لن يسبب مشاكل في الأسرة

الاختلاف لا يؤثر على العلاقة العاطفية داخل الأسرة

الاختلاف لا يقلل من احترام أي من الوالدين للآخر، فالوالدان يمثلان نموذجاً للطفل مستقبلاً

الاختلاف لا يؤثر على الاستقرار النفسي للأبناء

الاختلاف ينمي استقلال الابن بشخصيته وتوازنها، ويتيح له النقاش دون خضوع أعمى

الوالدان لديهما خبرات ثرية يجب استثمارها لخدمة مستقبل الأبناء، من خلال توجيههم بشأن الخيارات التعليمية والمهنية، ومساعدتهم على اتخاذ قرارات سليمة في التوظيف والتقدم المهني، والاستمرار في دعمهم لتحقيق أهدافهم بتوفير ما يحتاجونه من موارد.

كيف تتعاملون إذا اختار ابنكم تخصصاً لا يتماشى مع قناعاتكم أو تطلعاتكم؟

يجب على الآباء أن يكونوا مصدر الأمان والدعم لأبنائهم، وأن يتعاملوا معهم بتفهم لرغباتهم مع تقريب وجهات النظر. ويتضمن ذلك

تبصير الابن بالنظرة المستقبلية لمتطلبات المراحل القادمة

توضيح المهارات والميول والقدرات التي يمتلكها الابن

الشفافية في النقاش حول مستقبل التخصص وقدرات الابن

استثمار خبرات وتجارب الوالدين في توجيهه

الابتعاد عن إجبار الأبناء على اختيار التخصص ليكون نسخة من أعلام الوالدين أو للمباهاة الاجتماعية

منح الابن فرصة لتكوين شخصيته واستقلالته

كيف يمكن أن تساعد الأسرة أبنائها في بناء مهارات اتخاذ القرار، بدلاً من اتخاذ القرار نيابة عنهم؟

يحتاج الآباء إلى أن يكونوا أكثر تفاعلاً وتأملاً، وأن يتحلوا بمهارات الاستماع اللازمة لتشجيع أبنائهم ودعمهم بدلاً من فرض الرأي، وذلك من خلال

تقديم المشورة لأبنائهم بدلاً من اتخاذ القرار نيابة عنهم أو تهميشهم.

التركيز على سلوك الآباء تجاه أبنائهم منذ بداية تكوين الأسرة، من خلال الجلوس معهم والاستماع، ومتابعة سلوكياتهم، ومراقبة أنشطتهم، والتعاون مع المدرسة والرفقاء.

تقدير العلم والعلماء أمام الأبناء لتطوير أنفسهم وزيادة معارفهم وتوسيع مداركهم، وفتح آفاق جديدة أمامهم نحو فرص العمل المستقبلية.

التشجيع على اتخاذ قرارات مطلعة من خلال المصارحة والمكاشفة.

الموازنة بين الحزم مع الأبناء وتقديم الدعم والمشورة لهم.

اتباع أسلوب الحوار والإقناع والوسطية في التعامل والتواصل.

الإرشاد من خلال النصح، مع الحزم في الأمور التي تمس الدين والوطن.

تدريب الأبناء مهنيًا منذ النشأة الأولى لهم، فالآباء لديهم قدرة التأثير وتحمل المسؤولية لإرشاد أبنائهم إلى المسار الصحيح.

وَبُلَاظَ أَنْ التَّحَدِي الْحَالِي أَمَامَ الْآبَاءِ يَتَعَلَّقُ بِتَغْيِيرِ الْأَزْمِنَةِ وَالْأَجْيَالِ، إِذْ قَدْ يَبْقُونَ عَالِقِينَ بِالطَّرِيقِ التَّقْلِيدِيَّةِ عِنْدَ النَّظَرِ فِي الْخِيَارَاتِ الْجَامِعِيَّةِ وَالْمِهْنِيَّةِ الْمَتَّاحَةِ لِأَبْنَائِهِمْ. لِذَلِكَ، يَنْبَغِي أَنْ تَتَطَوَّرَ الْأَسَالِيبُ التَّرْبَوِيَّةُ مَعَ مَرُورِ الزَّمَنِ، وَبِالتَّالِي هُمْ بِحَاجَةٍ إِلَى:



اكتشاف

مهارات الأبناء وقدراتهم واهتماماتهم، والتعرّف على نقاط القوة والضعف لديهم



حضور

الأنشطة والمعارض المهنية، والتحدث إلى المعلمين والمرشدين التربويين



الالتحاق

بالأنشطة التدريبية لاكتساب مهارات توجيه الأبناء



متابعة

آخر المستجدات في وزارة التعليم وكل ما له علاقة بحياة الأبناء العلمية والعملية



معرفة

سوق العمل ونظام التعليم لمساعدتهم على توجيه الأبناء وإرشادهم



صندوق تنمية
الموارد البشرية
HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT FUND



يسعد صندوق تنمية الموارد البشرية، ممثلاً ببرنامج تأهيل المرشدين المهنيين، الإعلان عن استقبال مشاركات المرشدين المهنيين والمهتمين بمجال الإرشاد المهني عبر البريد الإلكتروني للمجلة

CareerContent@hrdf.org.sa