ملتقى الإرشاد المهني
٢٠٢٦

ملخص الجلسة الثالثة

أوراق محكّمة وعروض حالات

الممارسة الفاعلة

الأساليب والأثر والتنمية المهنية

ما الذي ينجح فعلًا في الإرشاد المهني؟ وكيف نعرف ذلك؟ وكيف نؤهل من يمارسه؟

الخميس ٣١ ديسمبر
اليوم الثاني

٩:٠٠ - ١٠:٠٠
صباحًا

٣ أوراق و٤ حالات
بالاستكتاب

إعداد: اللجنة العلمية للملتقى · جمعية علم الاجتماع المهني

١ الجلسة في دقيقة

السؤال، ولماذا الآن، وما الذي تعالجه الأوراق

السؤال المركزي

الإرشاد المهني ينجح، لكن ليس كل إرشاد ينجح بالقدر نفسه: الفرق تصنعه مكونات محددة، ومرشد مؤهل، وقياس للنتائج لا للأنشطة.

٠,٨٢

متوسط حجم الأثر غير الموزون في ٥٨ دراسة محكّمة و٧٣١١ مشاركًا

Oliver & Spokane، ١٩٨٨ · والموزون ٠,٤٨

٨٩,٦٪

من طلاب صيدلة سعوديين لم يتواصلوا قط مع مرشد مهني جامعي

Almalki وآخرون، ٢٠٢٢

٢٠٪

فقط من دراسات طلاب الثانوية تابعت الأثر بعد انتهاء التدخل

مراجعة منهجية لـ٢٥ دراسة، Wang وآخرون، ٢٠٢٤

لماذا الآن؟

حين تتبدل المهن وتظهر تخصصات جديدة، يصبح قرار الطالب والموظف أعلى كلفة، ولم يعد الحدس وحده كافيًا. والمملكة تؤهل اليوم مئات المرشدين، فالسؤال: على أي أساليب وكفايات نؤهلهم؟

أوراق الجلسة

١ **أثر الإرشاد المهني في الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية**

٢ **الأساليب القائمة على الأدلة: الإرشاد السردي ونظرية بناء المسار ونموذج الميول**

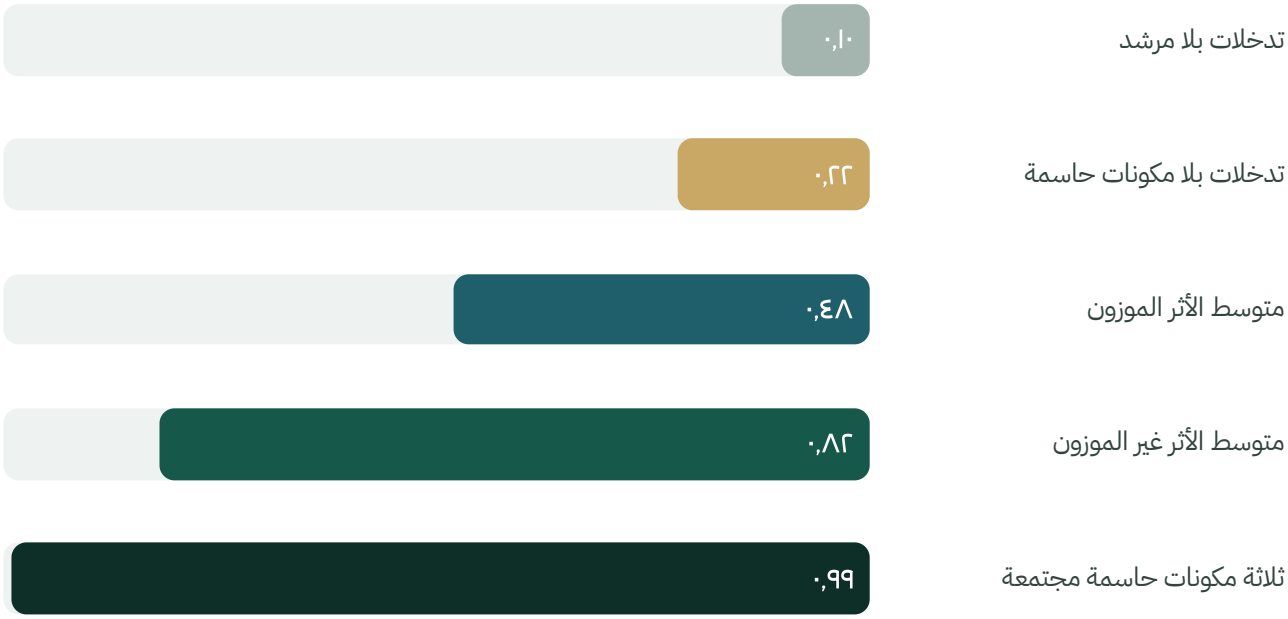
٣ **التنمية المهنية لمشرفي الإرشاد وممارسيه: نحو إطار كفايات وترخيص**

٤ **عروض الحالات الناجحة: جامعة، وإدارة تعليم، وشركة كبرى، وغرفة تجارية أو جمعية**

٢ ماذا تقول الأدلة؟

خلاصات مستمدة من مبحث الجلسة ومصادره الدولية والوطنية

حجم الأثر: المرشد والمكونات الحاسمة يصنعان الفرق



Oliver & Spokane (١٩٨٨) عبر Flynn (١٩٩٤)؛ Brown & Ryan Krane عبر Maze (٢٠٠٧). القيم من تحليلات مختلفة وتُقرأ للمقارنة التقريبية.

المكونات الحاسمة الخمسة (Brown & Ryan Krane)

١ **تمارين مكتوبة**
كراسات عمل وملف إنجاز

٢ **تفسير فردي وتغذية راجعة**
حوار حول النتائج

٣ **معلومات عالم العمل**
بيانات ومهن ومسارات

٤ **النمذجة**
قدوات وتجارب ميدانية

٥ **بناء الدعم**
الأسرة والشبكات

٠,١٤–٠,٢١
متوسط ارتباط التوافق بالرضا الوظيفي: الميول وحدها لا تكفي

Earl، ٢٠١٤؛ Šverko & Babarović، ٢٠٠٨

٠,٤٢
ارتباط التكيف المهني بالرضا عن المسار في ١٧ دراسة

من مراجعة المبحث

٦ أشهر
على الأقل تستمر مكاسب التوجيه الذاتي بعد الإرشاد

دراسة طولية في الفلاندر البلجيكي

٣ إطار سعودي مقترح للكفايات والتأهيل والترخيص

أربعة مستويات متدرجة مع تجديد دوري وإشراف موثق · مقترح للنقاش وليس معتمدًا

١	**ميسّر التوجيه المهني** المعلمون ورواد النشاط وموظفو الموارد البشرية ومنسقو الجمعيات · برنامج تأسيسي قصير
٢	**مرشد مهني ممارس** الموجهون الطلابيون ومرشدو المراكز الجامعية والمؤسسية · دورة FCD (١٢٠ ساعة)
٣	**مرشد مهني متخصص** المرشدون المتفرغون ذوو المسؤوليات المعقدة · ماجستير أو ما يعادله مع خبرة مشرف عليها
٤	**مشرف الإرشاد المهني** مشرفو التوجيه ومديرو المراكز ومدربو المرشدين · المستوى ٣ وخبرة خمس سنوات وتدريب على الإشراف

المبادئ الموجهة للإطار

- البناء على القائم
- التدرج
- الدليل
- الإشراف المهني الموثق
- التجديد المرتبط بالتطوير المستمر
- السياق السعودي

الساعات والمدد في الإطار مستمدة بالقياس على الأطر الدولية، وتحتاج إلى تحكيم مهني ودراسة جدوى قبل اعتمادها.

٤ السياق السعودي

ما نملكه، وما ينقصنا، وأين الفرصة

٨٢٠

مرشدًا مستهدفًا بالتأهيل

هدف وجامعة الملك سعود وNCDA

١٢٠ ساعة

مدة دورة المرشد المهني FCD على مدى شهرين

صندوق تنمية الموارد البشرية، ٢٠٢٣

٧٨

ممارسًا مهنيًا مدربًا ومعتمدًا في أرامكو في ١٢ موقعًا

من حالات المبحث

ما يتوافق مع الأدلة في «دليل التوجيه المهني»

- ملف الإنجاز ← التمارين المكتوبة
- زيارات مواقع العمل ← النمذجة ومعلومات عالم العمل
- إشراك أولياء الأمور ← بناء الدعم

ما يحتاج إلى تعزيز

- التفسير الفردي والتغذية الراجعة لنتائج المقاييس
- مؤشرات نواتج مقننة ونظام متابعة
- تقنين المقاييس المهنية على عينات وطنية

كيف تُختار الحالات الناجحة وتُعرض؟

معايير الاختيار

- سند نظري واضح
- ثلاثة مكونات حاسمة أو أكثر
- قياس للنواتج لا للنتائج المباشرة فقط
- متابعة بعد ستة أشهر فأكثر
- وصول إلى الفئات الأقل حظًا

طريقة العرض: Pecha Kucha

٢٠ × ٢٠

عشرون شريحة، عشرون ثانية لكل منها، تنتهي برسالة واحدة قابلة للنقل إلى جهات أخرى، مع بيان ما لم ينجح.

٥ التوصيات المقترحة للنقاش

موجهة إلى الجهات المعنية، وتُصاغ منها توصيات الملتقى بعد الجلسة

١ لصانعي السياسات

- إطار وطني لكفايات الإرشاد المهني متعدد المستويات يُحدَّث كل خمس سنوات
- سجل وطني للممارسين يبدأ طوعيًا
- ميثاق أخلاقي وطني يشمل التقنية وحماية البيانات
- تمويل بحثي لدراسات سعودية تجريبية وطولية

٢ لوزارة التعليم وإداراتها

- مؤشرات نواتج مقننة في دليل التوجيه المهني
- برنامج مدرسي نموذجي من ست إلى ثماني جلسات بثلاثة مكونات حاسمة
- ملازمة العاملين والخبرة العملية حق لكل طالب ثانوي

٣ للجامعات

- مقررات اختيارية في التخطيط المهني
- الخدمة المتمايزة في مراكز الإرشاد
- تعريب المقاييس وتقنينها ونشرها نشرًا مفتوحًا
- ماجستير في الإرشاد المهني

٤ للشركات وجهات العمل

- إدماج الإرشاد المهني في برامج الموارد البشرية
- تنمية التوجيه الذاتي للمسار والتكيف المهني لدى الموظفين

٦ كيف تُدار الجلسة؟ وكيف تشارك؟

الخميس ٣١ ديسمبر · ٩:٠٠ – ١٠:٠٠ صباحًا · ٦٠ دقيقة

المكون	التفصيل
الشكل	ثلاث أوراق محكّمة بالاستكتاب، وأربعة عروض لحالات ناجحة بنمط Pecha Kucha
الإدارة	مدير جلسة يرافقه مقرر
بعد الجلسة	ورشة نتائج الجلسة (١٠:٠٠ – ١٠:٢٠)

أسئلة للنقاش

ما الأسلوب الإرشادي الذي ترى أثره أوضح في ممارستك؟ وما دليلك؟

ما الكفاية التي يفتقر إليها المرشدون أكثر من غيرها؟

ما الذي يجعل تجربة مؤسسية «ناجحة» وقابلة للنقل؟

شارك قبل الملتقى

١ **اقرأ ملخص الجلسة على الموقع**

٢ **أبدِ رأيك في خمس عبارات**
حتى ٢٠ ديسمبر

٣ **قدّم مقترحًا**
حتى ٢٠ ديسمبر

٤ **أرسل سؤالك للمتحدثين**
حتى ٢٢ ديسمبر

٥ **اختر دورك في الجلسة**
حتى ٢٢ ديسمبر

المصدر الرئيس لهذا الملخص: المبحث الثالث «الممارسة الفاعلة في الإرشاد المهني: الأساليب والأثر والتنمية المهنية» (٤٩ صفحة). والأرقام منسوبة إلى مصادرها كما وردت في المبحث.