

# 1 الإطار العام لتطوير الإرشاد المهني

## مقدمة

يشكل الإرشاد المهني في الجامعات التقنية أحد المكونات الأساسية لتمكين الطلبة من اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة وبناء مسارات وظيفية ناجحة تتوافق مع احتياجات سوق العمل المتغير. ويهدف هذا الإطار إلى تعزيز استدامة وتطوير الإرشاد المهني داخل الجامعات التقنية من خلال بناء نظام مؤسسي متكامل يربط بين التعليم والتوظيف، ويضمن تقديم خدمات إرشادية قائمة على المعرفة والبيانات. كما يسعى إلى توحيد الممارسات والمعايير بين الجامعات التقنية، وتفعيل الشراكات مع مؤسسات القطاعين العام والخاص، بما يسهم في تحسين قابلية توظيف الخريجين ودعم الاقتصاد الوطني بالكوادر التقنية المؤهلة. ويؤكد هذا الإطار على أهمية تبني منهج تشاركي يدمج الطلبة والمرشدين الأكاديميين وأصحاب العمل في منظومة الإرشاد المهني لتحقيق الجودة والاستدامة.

## مفهوم الإرشاد المهني

الإرشاد المهني هو عملية دعم تساعد الطالب على اتخاذ قرارات واقعية تتعلق بتعليمه وتدريبه ومسيرته المهنية، استناداً إلى ميوله وقدراته وفرص العمل المتاحة.

ينظر إلى الإرشاد المهني على أنه عملية منظمة تهدف إلى تمكين الطالب من معرفة ذاته واستكشاف المهن واتخاذ قرارات مناسبة لمستقبله. كما يوفر بيئة تفاعلية تشجعه على تحديد أهدافه وخطواته، وفرصة لتحفيزه على التفكير الإيجابي نحو ذاته ومجتمعه.

تستخدم تسميات مختلفة لهذا المجال في العالم مثل التطوير المهني، أو التوجيه الوظيفي، أو تخطيط سبل العيش. ووفق الاتفاقية العربية لعام 1977، يعرف الإرشاد المهني بأنه النشاطات التي تهدف إلى إرشاد الأفراد نحو فرص العمل المناسبة لقدراتهم وتوجيههم إلى التدريب الملائم.

كما عرفته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عام 2004 بأنه مجموعة خدمات وأنشطة تساعد الأفراد في أي مرحلة عمرية على اتخاذ قرارات تعليمية ومهنية مناسبة، وتقديم هذه الخدمات في المدارس والجامعات ومؤسسات التدريب والعمل. وقد تبنت هذا التعريف مؤسسات دولية مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون الدولي الألماني وعدة دول عربية.

## أهداف الإرشاد المهني

يعد فهم المرشد لأهداف الإرشاد المهني أساساً لنجاح عمله، فهو يساعده على تحديد احتياجات الطلبة وتوجيههم نحو قرارات مهنية مناسبة تعزز فرص نجاحهم ورضاهم.

يهدف الإرشاد المهني إلى تمكين الطلبة من اتخاذ قرارات واعية حول مستقبلهم التعليمي والمهني من خلال ما يلي:

1. الاستكشاف الذاتي: مساعدة الطلبة على فهم اهتماماتهم وقدراتهم وقيمهم الشخصية لتحديد المجالات التي تناسبهم مهنياً.
2. تحديد الأهداف والتخطيط: دعم الطلبة في وضع أهداف مهنية واقعية ووضع خطط عملية لتحقيقها.
3. النمو الشخصي والمهني: تشجيع الطلبة على تطوير مهاراتهم ومعارفهم باستمرار عبر الورش والأنشطة التدريبية.
4. اكتشاف الميول والقدرات: تمكين الطلبة من التعرف على نقاط قوتهم واهتماماتهم لتوجيههم نحو مهن تتناسب معهم.
5. توسيع المعرفة بالمجالات التقنية والتطبيقية: تعريف الطلبة بالفرص المتاحة في القطاعات التقنية والمهنية لزيادة وعيهم بخياراتهم المستقبلية.
6. تنمية المهارات الحياتية: تزويد الطلبة بمهارات مثل اتخاذ القرار والتواصل والتكيف مع التغيرات لتحقيق التوافق المهني والاجتماعي.
7. الانتقال إلى سوق العمل: مساعدة الطلبة على اكتساب مهارات التوظيف والاستعداد للاندماج في بيئة العمل بعد التخرج.
8. توعية أولياء الأمور: تشجيع الأسر على دعم أبنائهم في اختيار المسارات المهنية التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم.
9. تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي: تعزيز العلاقات الإيجابية بين الطلبة وأسرهم وزملائهم ومدرسيهم لتهيئة بيئة داعمة للنجاح.
10. تعزيز التواصل مع سوق العمل: تشجيع الطلبة على بناء شبكات مهنية والتفاعل مع أصحاب العمل لتوسيع فرصهم المستقبلية<sup>1</sup>.

## مثال: التواصل مع سوق العمل

جوري طالبة في قسم الهندسة الكهربائية شاركت في يوم وظيفي داخل الجامعة، وخلال ذلك تعرفت على العديد من الشركات، من بينها شركة متخصصة بالطاقة المتجددة، وبقيت جوري تتواصل مع مدير الموارد البشرية عبر لينكدإن، ثم شاركت لاحقاً في تدريب صيفي في نفس الشركة. بعد التخرج، وعندما أعلنت الشركة عن حاجتها للتوظيف، كانت جوري من أوائل المرشحين الذين تمت دعوتهم للمقابلة لأنها معروفة لديهم سلفاً. وبالتأكيد ستكون فرصتها في الحصول على الوظيفة أكبر من غيرها.

<sup>1</sup> يقصد بتوسيع الفرص المستقبلية هو تمكين المتدربين أو الطلبة للحصول مستقبلاً على تدريب متخصصة أو متقدمة، أو وظيفة مناسبة، أو ترقية أثناء العمل، أو منح وفرص لمتابعة التعليم والتطوير نتيجة لشبكة علاقاتهم مع أصحاب العمل.

11. متابعة الخريجين: متابعة خريجي الجامعات التقنية لتقييم أثر خدمات الإرشاد المهني ومدى استفادتهم منها، وكذلك من أجل الحصول على دروس مستفادة وقصص نجاح لإعادة توجيهه وتطوير البرامج الإرشادية والتدريبية الحالية.

## أهمية الإرشاد والمهني

### تحويل القرار المهني للطالب إلى قرار واع مبني على بيانات

استخدام استمارات ونماذج تقييم، وبيانات عن التخصصات المطلوبة ونسب التوظيف للخريجين، يساعد الطالب في الجامعة التقنية على اختيار مساره الدراسي والمهني بناءً على معلومات واضحة، بدل الاعتماد على المصادفة أو ضغط الأسرة والزملاء.

### بناء خطة مهنية فردية لكل طالب/طالبة

لا يقتصر دور الإرشاد المهني في الجامعة التقنية على إعطاء نصائح عامة، بل يُترجم الحوار إلى خطة مكتوبة تحتوي على هدف مهني رئيس، ومهارات مستهدفة، وأنشطة عملية (مشاريع، تدريب، دورات)، مع متابعة دورية من شعبة التأهيل والتوظيف أو المرشد الأكاديمي.

### تقليل التسرب وتغيير التخصص العشوائي وزيادة نسب التخرج في التخصص المناسب

متابعة المرشد لاحتياجات الطلبة وتحدياتهم (مثل عدم الرضا عن التخصص أو صعوبة المواد) وعقد جلسات فردية، يساعد في تصحيح التوقعات المهنية والأكاديمية، ويقلل من حالات ترك الدراسة أو تغيير التخصص بشكل غير مدروس.

### رفع وعي الطلبة والأهالي بقيمة التعليم التقني والتطبيقي

من خلال الأنشطة الإرشادية، والندوات، وقصص نجاح الخريجين، يساهم الإرشاد المهني في تغيير الصورة النمطية عن الكليات التقنية، ويظهرها كمسار محترم ومطلوب في سوق العمل، وليس خياراً أقل من المسارات الجامعية النظرية.

### تعزيز مشاركة الطالبات في التخصصات التقنية والمهن الحديثة

عبر تصميم أنشطة وبرامج إرشادية تراعي احتياجات الطالبات، وتعريفهن بفرص العمل المتاحة في التخصصات الهندسية والتقنية وقطاعات التكنولوجيا الخضراء والرقمية، يساعد الإرشاد المهني في تشجيعهن على دخول مجالات كانت تعتبر تقليدياً ذكورية.

### ربط البرامج الدراسية بسوق العمل الفعلي

الإرشاد المهني في الجامعات التقنية يجعل الخطط الدراسية والمشاريع والتدريب العملي أقرب إلى احتياجات سوق العمل، من خلال التواصل مع القطاعين العام والخاص، وتحليل متطلبات الوظائف في القطاعات الصناعية والخدمية والتكنولوجية.

### رفع فرص التدريب العملي والتوظيف بعد التخرج

من خلال لوحات فرص التدريب والوظائف، وأيام التوظيف، والتنسيق مع الشركات لاستقبال طلبة في التدريب الصيفي أو مشاريع التخرج، يساعد الإرشاد المهني الطلبة على بناء خبرة عملية مبكرة، تمهيداً لاحقاً للحصول على فرص عمل أفضل.

### تعزيز الشراكات بين الجامعة التقنية وسوق العمل

الإرشاد المهني يسهل تشكيل لجان أو مجالس استشارية قطاعية، وتنظيم لقاءات مع أرباب العمل، وحوارات مفتوحة بين الطلبة والشركات داخل الحرم الجامعي، مما يخلق شبكة تواصل فعالة بين الجامعة والقطاع الخاص ويقوي فرص التعاون والتوظيف.

### تحسين جودة البرامج الأكاديمية والتدريبية بشكل مستمر

المعلومات التي تجمعها وحدات الإرشاد المهني (رضا الطلبة، آراء أصحاب العمل، بيانات توظيف الخريجين) تُستخدم كمدخلات لتطوير الخطط الدراسية، وتحديث المحتوى العملي للمسابقات، وتحسين جودة التدريب في المختبرات والورش.

### توسيع وصول خدمات الإرشاد للطلبة في كافة المناطق

عبر استخدام المنصات الإلكترونية، والاستشارات عن بُعد، والتعاون مع وحدات الجامعة في الفروع المختلفة، يمكن للجامعة التقنية أن توصل خدمات الإرشاد المهني للطلبة في المحافظات والأفضية البعيدة، والتغلب على عوائق المسافة والوقت، خصوصاً للفئات الأقل حظاً والطلبات.

## تطور الإرشاد المهني

تعود جذور الإرشاد المهني إلى الحضارات القديمة مثل اليونان وروما، حيث ظهرت أفكار أولية حول توجيه الأفراد لاختيار المهن. لكن هذا المجال لم يتطور بشكل منظم إلا في أواخر القرن التاسع عشر، عندما بدأت التحولات الصناعية والاجتماعية تفرض الحاجة إلى توجيه الأفراد نحو المهن التي تناسب قدراتهم.

في عام 1908 أسس فرانك بارسونز أول مكتب رسمي للإرشاد المهني في بوسطن لمساعدة الطلبة والمهاجرين على اختيار المهن المناسبة، وفي العام التالي 1909 نشر كتابه اختيار المهنة الذي وضع الأسس الأولى للإرشاد

المهني الحديث. ومع تطور علم النفس الصناعي وتقدم التعليم ظهرت مؤسسات متخصصة أبرزها الجمعية الوطنية للتطوير المهني في الولايات المتحدة عام 1913، لتصبح خدمات الإرشاد جزءاً أساسياً من برامج المدارس والجامعات.

ومنذ العقد الثاني من القرن العشرين، بدأت خدمات الإرشاد المهني في الجامعات ومراكز التدريب المهني تتبلور كاستجابة لتحويلات الصناعة والهجرة والتعليم العام. فبدأ التركيز على مساعدة الشباب في اختيار المهن الصناعية والتجارية عن طريق اختبارات القدرات والاستعدادات، وجمع معلومات عن المهن وبيئات العمل، ثم توجيه الطلبة نحو الوظائف الأكثر طلباً. كانت الخدمات بسيطة ومركزية في مكاتب توظيف أو مكاتب إرشاد مهني، يقودها في الغالب معلمون أو مرشدون مدربون تدريباً نفسياً وتربوياً، وتتمحور حول المقابلات الفردية واستخدام الاختبارات النفسية لمساعدة الشخص على اختيار المهنة التي تناسبه. بعد الحربين العالمية الثانية توسع دور خدمات الإرشاد المهني بسبب عودة الجنود من الحرب وازدياد الطلب على الأيدي العاملة المتخصصة، فظهرت حاجة أكبر إلى التخطيط للمسار المهني وليس فقط اختيار المهنة أو الوظيفة.



## الشكل 2: مراحل تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني

في القرن الحادي والعشرين، وبعد ذلك تسارع التطوير في خدمات الإرشاد المهني ليضم حزمة أوسع من الخدمات، مثل استشارات فردية، وتخطيط المسار الوظيفي، ومهارات التوظيف، والمهارات الناعمة، ومعارض التوظيف، وبرامج التدريب في مواقع العمل، وتوفير منصات إلكترونية للفرص الوظيفية، والتشبيك مع أصحاب العمل. كما ازدادت أهمية الإرشاد المهني مع تسارع تغيرات سوق العمل وتطور التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي، وأصبح يركز على تطوير المهارات باستمرار والتكيف مع التغيرات المهنية من خلال استخدام قواعد البيانات الرقمية وأدوات تشخيص وتدريب إلكترونية، مما جعل الإرشاد المهني أكثر تفاعلاً بحيث يسهم في تنمية المسار المهني للفرد.

## مبادئ وأسس الإرشاد المهني

## مبادئ الإرشاد المهني

1. السلوك الإنساني: السلوك قابل للتعليم والتعديل، ويستند إلى الخبرات والتفاعل الاجتماعي، وهذا يجعل الإرشاد أداة فعالة في تطويره.
  2. استعداد الطالب للإرشاد: يقبل الطالب على الإرشاد عندما يثق بخبرة المرشد ويشعر بأهميته.
  3. حق الطالب في الإرشاد: من حق كل طالب الحصول على دعم يساعده على النمو واتخاذ قراراته المهنية بحرية.
  4. تقبل الطالب: يجب أن يتعامل المرشد مع الطالب باحترام ودون إصدار أحكام، وهذا يعزز الثقة ويهيئ بيئة آمنة للحوار.
  5. استمرارية الإرشاد: الإرشاد عملية طويلة المدى تتابع الطالب في مراحل نموه المختلفة لضمان دعمه المستمر.
- مبدأ التقبل:** يركز الإرشاد المهني على تقبل الطالب كما هو، واحترام شخصيته وقدراته، ومنحه الحرية في اتخاذ قراراته المهنية. ويسعى المرشد إلى تمكين الطلبة من بناء استقلالهم المهني وتحمل مسؤولية اختياراتهم بثقة ووعي.
5. استمرارية الإرشاد: الإرشاد عملية طويلة المدى تتابع الطالب في مراحل نموه المختلفة لضمان دعمه المستمر.
- مبدأ الاستمرارية:** يعد الإرشاد المهني عملية متواصلة ترافق الفرد في مختلف مراحل حياته، بدءاً من اختيار المسار التعليمي وحتى تطوره في الحياة المهنية. ويهدف هذا المبدأ إلى متابعة تقدم الطالب وتقديم الدعم المستمر له لضمان تحقيق نموه المهني والشخصي.

## أسس الإرشاد المهني

1. الأسس الفلسفية: تنظر إلى الإنسان ككائن يسعى للنمو والتحسين، وسلوكه قابل للتطور عبر التعلم والخبرة.
  2. الأسس النفسية والتربوية: تراعي الفروق الفردية بين الجنسين ومطالب النمو المختلفة لكل مرحلة عمرية.
  3. الأسس الاجتماعية: تتأثر ميول وسلوك الطلبة بالأسرة والمجتمع، لذلك يجب أن يراعي الإرشاد هذه المؤثرات.
  4. الأسس الأخلاقية والقانونية: تلتزم عملية الإرشاد بالقيم المهنية واحترام خصوصية الطالب وحفظ حقوقه.
- تشكل هذه المبادئ والأسس الإطار الذي يوجه عمل المرشد المهني ويساعده على تقديم دعم فعال يساهم في تحقيق النمو الشخصي والمهني للطلبة.

## أساليب الإرشاد المهني

فهم المرشد لأساليب الإرشاد يساعده على اختيار الطريقة المناسبة لكل طالب حسب احتياجاته وظروفه. وتقسّم الأساليب غالباً إلى الإرشاد المباشر والإرشاد غير المباشر، ولكل منهما مزايا وتحديات.

## الإرشاد المباشر

يركز هذا الأسلوب على دور المرشد الذي يقدم الإرشاد والنصيحة بشكل واضح، ويقترح الحلول المناسبة لمشكلة الطالب. يساعد هذا النهج في توجيه الطلبة الذين يحتاجون إلى دعم فوري أو يعانون من نقص في الخبرة. ومع ذلك، ينتقد أحياناً لأنه قد يقلل من استقلالية الطالب في اتخاذ القرار.

## الإرشاد غير المباشر

يتمحور هذا الأسلوب حول الطالب، إذ يمنح حرية التعبير عن أفكاره ومشكلاته واختيار الحلول بنفسه. يركز المرشد على الإنصات والتفهم ودعم الطالب لاكتشاف قدراته من دون فرض رأي أو قرار. هذا الأسلوب يعزز الاستقلالية والثقة بالنفس، لكنه يتطلب من المرشد متابعة دقيقة لتجنب شعور الطالب بالارتباك أو العجز.

في العراق، كما في دول أخرى، يقوم الإرشاد المهني على بناء علاقة قائمة على الثقة والتواصل الفعال بين المرشد والطالب. فنجاح العملية الإرشادية يعتمد على وعي الطالب بذاته وقدرته على تقييم إمكاناته بشكل واقعي.

## جدول 1: مقارنة الإرشاد المباشر وغير المباشر

العنصر	الإرشاد المباشر	الإرشاد غير المباشر
طبيعة الدور	المرشد يوجه ويقترح حلولاً	المرشد يسأل ويفتح مساحات للتفكير
دور الطالب	متلق للحلول والإرشاد	مشارك ومستكشف للحلول بنفسه
المميزات	سرعة الوصول للحل، يناسب حالات العجز/الارتباك	يزيد الوعي الذاتي ويعزز الاستقلالية
التحديات	قد يضعف الاعتماد على الذات إن أفرط باستخدامه	يحتاج وقتاً أطول ومهارة استماع
متى يفضل؟	الأزمات، نقص المعرفة، ضيق الوقت	جلسات التطوير والتوجيه العميق

## طرائق الإرشاد المهني

تتنوع طرائق الإرشاد المهني لتناسب احتياجات الطلبة، وأهمها:

1. الإرشاد الفردي: يعتمد على جلسة مباشرة بين المرشد والطالب لمناقشة قضايا محددة، ويهدف إلى تحقيق فهم أعمق للذات وتحديد الحلول المناسبة. بداية اعتمد هذا النوع من الإرشاد على التحليل النفسي، وبعد ذلك تطور على يد كارل روجرز الذي جعله يركز على الشخص نفسه بحيث يعتمد على التعاطف والتقبل لبناء علاقة إرشادية فعالة<sup>2</sup>.
2. الإرشاد الجماعي: يقدم في مجموعات صغيرة من الطلبة ممن يواجهون تحديات مهنية متشابهة، ويتيح تبادل الخبرات والتعلم من الآخرين، وهذا يعزز الدعم المتبادل والثقة بالنفس، حيث يختار المرشد المهني الأسلوب والطريقة الأنسب بناء على تقييم دقيق لاحتياجات الطالب لضمان تحقيق نتائج فعالة ومستدامة.

<sup>2</sup> الموسوعة العربية، كارل روجرز (1902 – 1987).

## جدول 2 مقارنة بين الإرشاد الفردي والإرشاد الجماعي

العنصر	الإرشاد الفردي	الإرشاد الجماعي
عدد المستفيدين	طالب واحد	3 - 15 طالبا
نوع التفاعل	عميق وشخصي	تشاركي قائم على الخبرات
يناسب عندما	حالات خاصة/مشكلة فردية/سرية	توعية/مهارات مشتركة/ورش تفاعلية
أبرز الأدوات	مقابلة، ملف فردي، تقييم ميول	أنشطة، تمارين، نقاشات مجموعات
المخرجات	خطة شخصية + متابعة قرب	تعلم جماعي + دعم متبادل

## الإرشاد المهني الفردي

الإرشاد المهني الفردي هو أسلوب يركز على توجيه طالب واحد من خلال علاقة مهنية قائمة على الثقة والاحترام. يهدف إلى مساعدة الطالب في فهم ذاته وحل مشكلاته الشخصية والمهنية، ويتم في إطار منظم يتيح تركيزا كاملا على احتياجاته الخاصة.

## مزايا الإرشاد الفردي

- بناء علاقة مهنية قوية بين المرشد والطالب تعزز الثقة والتفاعل.
- تنظيم الجلسات مسبقا من خلال جمع المعلومات لضمان فعاليتها.
- تشجيع الطالب على إيجاد الحلول بنفسه، وهذا يعزز استقلاليته.
- تحفيز دافعية الطالب للمشاركة في وضع خطط عمل مناسبة.

## استخدامات الإرشاد الفردي

- معالجة المشكلات الشخصية التي تتطلب خصوصية.
- مساعدة الطلبة الذين يواجهون صعوبات في التكيف مع تخصصهم أو مهنتهم.

## أشكال الإرشاد الفردي

1. المقابلة الإرشادية: يتم فيها لقاء مباشر بين المرشد والطالب لفهم مشكلاته ووضع خطة مناسبة. تهدف إلى بناء الثقة وتحديد العوامل المؤثرة في السلوك والاختيارات المهنية.
2. تحليل السيرة الذاتية: يراجع المرشد السيرة الذاتية للطالب لتحديد نقاط القوة والضعف وتوجيهه نحو تطويرها بما يعزز فرصه في سوق العمل.
3. التقييم المهني: يستخدم المرشد اختبارات لقياس القدرات والميول لتوجيه الطالب نحو المسار المهني الأنسب لشخصيته ومهاراته.
4. التحليل والتخطيط الوظيفي: يتضمن تقييم الوضع المهني الحالي ووضع خطة مستقبلية تشمل أهدافا قصيرة وطويلة المدى لمساعدة الطالب على التقدم في مساره المهني.

## مهارات المرشد في الإرشاد الفردي

يعد الإرشاد الفردي من أكثر الأساليب فاعلية، إذ يتيح فهما عميقا لاحتياجات الطالب ويساعده على تحقيق التوازن بين تطلعاته وفرصه الواقعية في سوق العمل. يحتاج المرشد المهني إلى مجموعة من المهارات التي تساعده على تقديم الإرشاد الفردي بفاعلية وتحقيق نتائج إيجابية، وتشمل:

- مهارات التواصل الفعال: القدرة على إيصال الأفكار والنصائح بوضوح باستخدام لغة مناسبة للطالب.
- الاستماع النشط: الإنصات الجيد لفهم احتياجات الطالب ومشكلاته من دون مقاطعة.
- حل المشكلات: مساعدة الطالب في تحليل مشكلاته ووضع حلول عملية.
- التحليل والتقييم: جمع وتحليل المعلومات لتقييم حالة الطالب وتقديم الإرشاد المناسب.
- السرية والأخلاقيات المهنية: الحفاظ على خصوصية الطالب وسرية المعلومات المتبادلة.
- بناء الثقة: تطوير علاقة قائمة على الاحترام والثقة المتبادلة تشجع الطالب على الانفتاح.
- المرونة: تعديل الأسلوب الإرشادي حسب احتياجات الطالب وحالته النفسية.

## خطوات الإرشاد المهني الفردي

جلسات الإرشاد المهني غالبا ما تمر بمراحل أساسية هي:

- بناء العلاقة: اللقاء الأول يهدف إلى تأسيس الثقة والاحترام المتبادل بين المرشد والطالب لتهيئة بيئة إيجابية للحوار.
- التقييم: جمع المعلومات اللازمة لفهم الطالب ومشكلاته وتحديد احتياجاته.
- تحديد الأهداف: وضع أهداف واضحة قابلة للقياس تعكس ما يسعى الطالب لتحقيقه.
- التدخل: تطبيق الأساليب والتقنيات الإرشادية المناسبة لمساعدة الطالب على تحقيق أهدافه.
- التقييم المشترك: مراجعة التقدم وتعديل الخطط عند الحاجة لضمان فاعلية العملية الإرشادية.
- إنهاء الجلسات: تلخيص ما تحقق من نتائج وتقديم التوصيات أو الموارد اللازمة لاستمرار التطور بعد انتهاء الإرشاد.

هذه الخطوات تمثل الإطار العملي للإرشاد المهني الفردي، وتساعد المرشد على تقديم دعم منظم ومهني يسهم في تطوير الطالب مهنيا وشخصيا.

## التحديات في الإرشاد المهني الفردي

يواجه الإرشاد المهني الفردي عددا من التحديات التي قد تؤثر على فعاليته، منها:

1. صعوبات التشخيص: قد يجد المرشد صعوبة في تحديد جذور المشكلة نتيجة نقص المعلومات أو غموض الأعراض.
2. مقاومة الطالب: قد يتردد بعض الطلبة في الانفتاح أو المشاركة بفاعلية، وهذا يتطلب من المرشد استخدام أساليب مرنة وإقناعية لبناء الثقة وتشجيع التفاعل.

### التطبيقات العملية للإرشاد المهني الفردي

- في التعليم العام والمهني والتقني: يستخدم الإرشاد الفردي لمساعدة الطلبة في اختيار التخصصات الدراسية والمهنية المناسبة لقدراتهم واهتماماتهم، من خلال تحليل نتائج الاختبارات وتقديم الإرشاد اللازم لاتخاذ قرارات مدروسة.
- في التطوير الوظيفي: يطبق الإرشاد الفردي في بيئات العمل لدعم الموظفين في تحديد نقاط القوة والضعف، ووضع خطط للتطوير المهني أو الانتقال إلى مسارات جديدة تتناسب مع أهدافهم.
- في إدارة التغيير المهني: يساعد الأفراد الذين يواجهون تحولات مهنية مثل التقاعد أو فقدان العمل على إعادة توجيه مسارهم المهني ووضع خطط عملية للانتقال إلى مجالات أخرى.

### التحديات المهنية المرتبطة بالإرشاد الفردي

- فهم ديناميات السوق: يتطلب الإرشاد في القطاعات المتخصصة كالتيكنولوجيا أو الرعاية الصحية معرفة دقيقة بتطورات السوق واحتياجاته لضمان توجيه واقعي وفعال.
- التعامل مع الضغوط النفسية: في المجالات التي تتسم بالضغوط العالية مثل المالية أو القانونية، يحتاج المرشد إلى تقديم دعم إضافي لمساعدة الأفراد على التوازن النفسي والتكيف مع بيئة العمل.
- كل مرحلة من مراحل الإرشاد الفردي تسهم في بناء علاقة مهنية فعالة، وتحديد أهداف واضحة، وتنفيذ خطط قابلة للقياس. ويعد التقييم المستمر والتكيف مع احتياجات الطالب أو المستفيد أساسا لضمان نجاح العملية وتحقيق نتائج ملموسة.

### الإرشاد المهني الجماعي

- يعد جوزيف هيرسي برات المؤسس للإرشاد الجماعي، إذ بدأ عام 1905 جلسات علاج جماعية مع مرضى في بوسطن، شكلت الأساس لتطور الإرشاد المهني الجماعي كما نعرفه اليوم.
- تعريف الإرشاد المهني الجماعي: هو أسلوب يقدم فيه المرشد خدماته لمجموعة من الطلبة في جلسة واحدة. عادة تتكون المجموعة من 3 إلى 15 طالبا، ويقود الجلسة مرشد واحد أو أكثر عند الحاجة. يعتمد هذا النوع من الإرشاد على مناقشة المشكلات المشتركة وتبادل الخبرات والتجارب بين المشاركين.

### مزايا الإرشاد المهني الجماعي

- توفير الوقت والموارد: يسمح بمساعدة عدد أكبر من الطلبة في وقت واحد، وهذا يجعله فعالا من حيث التكلفة والتنظيم.
- بيئة مريحة: يناسب الأفراد الذين يفضلون المشاركة في مجموعات بدلا من الجلسات الفردية.
- تعزيز التفاعل الاجتماعي: يوفر فرصة لتجربة مواقف واقعية وتطوير مهارات التواصل والتعاون.
- التنفيس الانفعالي: يتيح التعبير عن المشاعر والتجارب، وهذا يقلل التوتر والقلق.
- التعلم المتبادل: يسمح بتبادل الخبرات بين الطلبة وتعلم استراتيجيات جديدة من بعضهم البعض.

## جدول 3 أساليب الإرشاد المهني الجماعي

متى يُستخدم؟	طبيعة النشاط	الغرض الرئيس	أسلوب الإرشاد الجماعي
عند التعامل مع قضايا عامة مثل اختيار تخصص أو فهم بيئة العمل	نقاش مفتوح يديره المرشد حول موضوع مهني مشترك	تبادل الخبرات ووجهات النظر بين المشاركين	جلسات المناقشة الجماعية
عند تدريب الطلبة على مهارات مثل إدارة الوقت، إعداد السيرة الذاتية	تمارين جماعية، تطبيقات عملية، أنشطة داخل الجلسة	تنمية مهارات محددة لدى الطلبة	ورش العمل التفاعلية
في حالات صعوبة اتخاذ القرار أو ضعف الثقة بالنفس	تمثيل مواقف واقعية أو افتراضية يشارك فيها الأفراد	تعزيز الوعي بالذات من خلال تجسيد المواقف	التمثيل الدرامي (السيكودراما)
عند وجود مشكلات مشتركة مثل فقدان فرصة عمل أو صعوبة التكيف	مشاركة التحديات الشخصية وتبادل الخبرات	توفير مساحة دعم نفسي ومهني	مجموعات الدعم الجماعي
عند تقديم معلومات مهنية عامة أو توجيهات إرشادية	عرض من المرشد يليها أسئلة ونقاش	رفع الوعي وتزويد الطلبة بالمعلومات	المحاضرات الإرشادية
عند تقييم احتياجات الطلبة أو تطوير خدمات وبرامج جديدة	أسئلة مركزة يقودها المرشد مع تسجيل الملاحظات	جمع آراء متعمقة حول موضوع محدد	مجموعات التركيز

الإرشاد المهني الجماعي يتيح للطلبة التعلم من بعضهم البعض، وتنمية مهارات التواصل، وتعزيز الثقة بالنفس، وهذا يجعله أداة فعالة في دعم التنمية المهنية والاجتماعية داخل المؤسسات التعليمية والمهنية.

## المهارات التي يحتاجها المرشد في الإرشاد المهني الجماعي

يحتاج المرشد المهني إلى مجموعة من المهارات التي تمكنه من إدارة الجلسات الجماعية بفاعلية، وبناء بيئة داعمة وأمنة للمشاركين،

## جدول 4 مهارات الإرشاد المهني الجماعي

المهارة	وصف مختصر	أمثلة تطبيقية داخل الجلسة
التواصل الفعال	القدرة على شرح الموضوعات وتوجيه الحوار بوضوح	صياغة أسئلة مفتوحة - إدارة الوقت - توجيه الحديث دون مقاطعة
الاستماع النشط	الإصغاء الجيد لأفكار المشاركين لفهم مواقفهم	استخدام عبارات مثل: أفهم ما تقصده... - إعادة صياغة مداخلات المشاركين
التعاطف	فهم مشاعر الطلبة واحتياجاتهم ودعمهم إنسانياً	مراعاة خلفيات الطلبة - تقبل الاختلاف - إظهار تفهم واهتمام
حل النزاعات	التعامل مع الاختلافات وتحويلها إلى فرصة للتعلم	تهنئة التوتر - إعطاء الكلمة بالتساوي - طرح خيارات توفيقية
فهم الشخصيات المختلفة	القدرة على إدارة تفاعل أنماط متعددة من الشخصية	تشجيع الخجول على المشاركة - ضبط المتحدثين بكثرة - موازنة الحوار
الحفاظ على السرية	حماية المعلومات المتبادلة داخل المجموعة	التأكيد على قواعد الخصوصية في البداية - الامتناع عن نقل محتوى الجلسة

## ترتيبات الجلوس وديناميكيات التفاعل في الإرشاد الجماعي

## 1. الجلوس على شكل دائرة

- الوصف: يجلس المشاركون بشكل دائري بحيث يرى الجميع بعضهم البعض.
- الديناميكيات: يعزز المساواة والتفاعل المتبادل ويقلل من الشعور بالهيمنة.
- التطبيق: يستخدم في مناقشة القضايا المشتركة أو مجموعات الدعم.

## 2. الجلوس على شكل نصف دائرة

- الوصف: يجلس المشاركون في نصف دائرة والمرشد في المركز.
- الديناميكيات: يمنح المرشد رؤية واضحة ويساعد في توجيه الحوار بسهولة.
- التطبيق: مناسب للجلسات التعليمية والتدريبية التي تحتاج إلى تنظيم أكبر.

## 3. الجلوس على شكل حرف U

- الوصف: يجلس المشاركون حول جوانب على شكل حرف U والمرشد في الأمام.
- الديناميكيات: يحقق توازناً بين التفاعل الجماعي والإرشاد من المرشد.
- التطبيق: يستخدم في ورش العمل والعروض التقديمية.

## 4. الجلوس في مجموعات صغيرة

- الوصف: يقسم المشاركون إلى مجموعات فرعية تناقش موضوعات محددة.
- الديناميكيات: يعزز العمل الجماعي والتفاعل المركز.
- التطبيق: يستخدم في جلسات حل المشكلات أو عند تقسيم المشاركين حسب الاهتمامات.

## 5. الجلوس في صفوف

- الوصف: يجلس المشاركون في صفوف متقابلة والمرشد في المقدمة.
- الديناميكيات: يحد من التفاعل لكنه مناسب للتعليم المباشر.

15. التطبيق: يستخدم في الدورات التدريبية والمحاضرات التوضيحية.
6. الجلوس في حلقة مفتوحة على الأرض
16. الوصف: يجلس المشاركون في دائرة من دون كراسي أو طاولات.
17. الديناميكيات: يخلق جوا من المساواة والانتماء ويزيل الحواجز المادية.
18. التطبيق: مناسب للجلسات التأملية أو أنشطة بناء الثقة.
19. تساعد هذه الترتيبات والمهارات على خلق بيئة إرشادية تفاعلية تشجع المشاركة، وتزيد من فاعلية الجلسات الجماعية في تطوير مهارات الطلبة ودعم نموهم المهني والاجتماعي.

### تنظيم المجموعات وفقا للفئات العمرية

في حال كانت الخدمات الإرشاد تقدم للمجتمع المحلي بالإضافة إلى الطلبة، ففي هذه الحالة يختلف التعامل مع المجموعات الإرشادية باختلاف الفئة العمرية للمشاركين، وبالتالي سنتباين خصائصهم النفسية والاجتماعية وطرق تفاعلهم. لذلك يجب على المرشدين تعديل أساليبهم بما يتناسب مع كل فئة كما يلي:

#### فئة الشباب 19 - 30 سنة

- حجم المجموعة: يمكن أن تكون أكبر 15 إلى 20 شابا لتنوع الأفكار.
- توزيع المسؤوليات: تشجيع الشباب على قيادة بعض الأنشطة والجلسات لتعزيز الاستقلالية.
- تنظيم المكان: يفضل أن تكون البيئة مرنة تسمح بتغيير ترتيب الجلوس حسب نوع النشاط.

#### فئة البالغين 30 - 50 سنة

- حجم المجموعة: متوسطة إلى كبيرة 10 إلى 20 شخصا حسب طبيعة البرنامج.
- مشاركة الأعضاء: إشراك المشاركين في اختيار المواضيع المطروحة لزيادة التفاعل.
- تنظيم المكان: بيئة مهنية مريحة مزودة بوسائل تعليمية وأدوات عرض حديثة.

### خطوات الإرشاد المهني الجماعي

- يعد الإرشاد المهني الجماعي عملية منظمة تهدف إلى مساعدة مجموعة من الطلبة على تحقيق أهدافهم المهنية من خلال التفاعل والتعلم المشترك. وتتضمن العملية ثماني خطوات أساسية تشكل الإطار العملي للجلسات الإرشادية:
- التخطيط للجلسة: يقوم المرشد بتحديد الأهداف واختيار الموضوعات المناسبة وتحضير المواد اللازمة. كما يساعد التخطيط المسبق على توجيه الجلسة وضمان تحقيق النتائج المتوقعة.
  - تكوين المجموعة: يتم اختيار المشاركين بناء على احتياجات وأهداف مشتركة، وهذا يعزز التفاعل والدعم المتبادل بينهم.
  - بناء العلاقة والتعاقد: يقدم المرشد نفسه ويعرف المشاركين ببعضهم، مع الاتفاق على قواعد السلوك والسرية لضمان بيئة آمنة ومريحة.

- تشجيع التفاعل: يتم تحفيز المشاركين على تبادل الآراء والخبرات، ويعمل المرشد على تنظيم النقاش وإشراك جميع الأعضاء بفاعلية.
- تطبيق التدخلات الإرشادية: يستخدم المرشد تقنيات مناسبة مثل النقاش الجماعي أو التمثيل الدرامي أو الأنشطة التطبيقية لمعالجة القضايا المطروحة.
- التقييم والمتابعة: يتم تقييم تقدم المشاركين ومراجعة الأهداف لضمان سير العملية بشكل سليم وتعديل الخطط عند الحاجة.
- الختام والتلخيص: في نهاية الجلسة، يتم تلخيص الأفكار الرئيسية وتشجيع المشاركين على التعبير عن مشاعرهم والانطباعات التي خرجوا بها.
- إنهاء العلاقة الإرشادية: تختتم العملية بشكل رسمي بعد تحقيق الأهداف، مع تشجيع الأعضاء على تطبيق ما تعلموه في حياتهم المهنية.

### تحديات الإرشاد المهني الجماعي

- نقص الخبرة لدى المرشد: إدارة الجلسات الجماعية تتطلب مهارات عالية في التنظيم والتواصل.
- مشاركة محدودة لبعض الطلبة: قد يتردد بعضهم في التحدث أمام الآخرين بسبب الخجل أو القلق.
- التركيز على المشكلات العامة: صعوبة معالجة القضايا الفردية بعمق داخل المجموعة.

### التحديات المهنية المتخصصة:

- إدارة التباين بين المشاركين: تتطلب المجموعات المتنوعة ثقافياً ومهنيًا من المرشد مهارات عالية لضمان استفادة الجميع.
- تشجيع المشاركة: يحتاج المرشد إلى أساليب فعالة لتحفيز الطلبة المتحفظين على المشاركة والانخراط في الحوار الجماعي.

### التطبيقات العملية للإرشاد المهني الجماعي

- برامج التطوير المهني: تستخدم الجلسات الجماعية في تدريب الموظفين على مهارات مثل القيادة، وإدارة الوقت، والعمل الجماعي.
- الجامعات: تساعد الجلسات الطلبة على التكيف مع البيئة الأكاديمية وتحديد مساراتهم المهنية من خلال التفاعل وتبادل الخبرات.
- برامج تأهيل العمالة: تستخدم في المبادرات الحكومية وغير الربحية لتزويد الشباب والطلبة بمهارات التكيف مع سوق العمل وحل المشكلات.

### المصطلحات الرئيسية

يعد فهم المرشد للمصطلحات المهنية أساساً لنجاحه في تقديم الدعم الإرشادي، وبناء خطط فعالة، وتقييم جودة الخدمات. كما يساعده على متابعة التغيرات في سوق العمل وتحسين أدائه باستمرار.

فيما يلي أبرز المصطلحات المستخدمة في مجال الإرشاد المهني وفي الممارسات الميدانية ينبغي للمرشدين المهنيين الاطلاع عليها بصورة دقيقة.

**التوجيه التربوي:** مساندة الطالب في اختيار البرنامج الدراسي الذي يتلاءم مع قدراته واهتماماته وخطته المستقبلية.

**الإرشاد المهني:** أحد مجالات الإرشاد النفسي، يهدف إلى مساعدة الطالب على فهم ذاته والتعرف على المهن وخصائصها لاتخاذ قرارات مهنية واقعية تتناسب مع قدراتهم واحتياجات سوق العمل المحلي. ويعرف في بعض الأدبيات العربية بمصطلح **التوجيه المهني**.

**الإرشاد النفسي:** خدمات يقدمها مختصون في علم النفس لمساعدة الأفراد على فهم ذواتهم وتطوير مهاراتهم وتحقيق التوافق الشخصي والاجتماعي.

**الإرشاد التربوي:** يهدف إلى تهيئة بيئة تعليمية آمنة وداعمة تساعد طلبة المدارس على فهم إمكاناتهم وتحسين أدائهم الدراسي.

**الإرشاد الأكاديمي:** يركز على مساعدة طلبة الجامعات والمعاهد في اكتشاف قدراتهم واتخاذ القرارات المتعلقة بالتخصص الدراسي والتغلب على الصعوبات الأكاديمية.

**المرشد المهني:** شخص مؤهل يمتلك خبرة ومعرفة في مجالات الإرشاد المهني والتعليم والعمل، ويقدم الدعم للطلبة في تخطيط مسارهم المهني.

**الطالب:** فرد يسعى إلى تطوير ذاته واكتساب مهارات جديدة تساعده على التكيف مع الحياة واتخاذ قرارات مهنية مناسبة.

**التعليم المهني:** مسار في التعليم الثانوي يركز على إعداد الطلبة للعمل في مهن فنية وتقنية محددة، ويتيح لهم مواصلة التعليم في المعاهد أو الجامعات التقنية.

**التعليم الأكاديمي:** نظام تعليمي منهجي ومنظم يهدف إلى نقل المعرفة والمهارات في فروع معرفية محددة، مثل العلوم، والإنسانيات، والتكنولوجيا، يتم تقديمه في مؤسسات رسمية (مثل المدارس والجامعات) ويؤدي إلى شهادات معترف بها، ويختلف عن التعليم والتدريب الفني والمهني الذي يركز على المهارات العملية مباشرة.

**التدريب المهني:** عملية تعليمية تطبيقية تهدف لتزويد المتدربين بالمعرفة والمهارات العملية والكفاءات اللازمة لإتقان مهنة أو وظيفة معينة، مع التركيز على الجوانب التطبيقية لسوق العمل بدلا من النظرية الأكاديمية.

**التعليم التقني:** نظام تعليمي يركز على تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات العملية والتطبيقية اللازمة لدخول سوق العمل أو استكمال التعليم العالي، من خلال دراسة الجوانب النظرية والتطبيقية للمهن والتخصصات الفنية المختلفة.

**التربية المهنية:** برنامج يهدف إلى تزويد الطلبة بالمعلومات والمهارات المتعلقة بمتطلبات المهن وسوق العمل وفرص التطور المهني.

**العمل:** مجموعة مهام يؤديها الفرد مقابل أجر أو دخل، وتشمل الأعمال المتشابهة في طبيعتها ومستواها المهني. **المهنة:** مجموعة أنشطة مترابطة تشكل وحدة عمل متخصصة يمكن أن يؤديها شخص أو أكثر ضمن بيئة مهنية محددة.

## الشمولية في برامج الإرشاد المهني

### مبدأ الوصول الآمن

يضمن هذا المبدأ أن جميع الطلبة والمنتدربات يستطيعون الوصول إلى خدمات التوجيه دون عوائق مادية أو زمنية أو نفسية عبر توفير نقل آمن ومناسب أو دوام مرن وبيئة ارشاد آمنة خالية من التحرش وسهولة الوصول لذوي الإعاقة. بذلك تخفض معدلات الانقطاع وترتفع المشاركة الفعلية.

### إجراءات مقترحة

تحديد أوقات دوام مرنة صباحية ومساوية للطلبة مع خيار جلسات عن بعد  
توقيع مذكرات تعاون مع شركات نقل محلية لتأمين خطوط آمنة ولاتقة مدعومة التكلفة  
تجهيز المرافق بمدخل ومصاعد ومرافق صحية مهيأة لذوي الاحتياجات الخاصة  
إقرار مدونة سلوك للسلامة والاحترام وتدريب الطاقم عليها وإعلان آلية شكاوى سرية  
تعيين مسؤول حماية داخل الجلسة الإرشادية لمتابعة الشكاوى والإجراءات التصحيحية

### مبدأ الشمولية وتغيير الصور النمطية وإيراز نماذج نسائية

يركز على توفير فرص متكافئة للطلبة الذكور والاناث دون اعتبار للوضع الاجتماعي وتشجيع الفتيات على دخول المهن التقنية عبر كسر التصورات المسبقة وإظهار قنوات ناجحة من الميدان.

### إجراءات مقترحة

مراجعة لغة الإعلانات والمواد التدريبية للتأكد من خلوها من التحيز  
تخصيص حصص تعريفية بالمهن التقنية للفتيات وعائلاتهن  
استضافة مهندسات وفتيات من خريجات الجامعة التقنية كمتحدثات في جلسات تعريفية وزيارات ميدانية  
تحديد نسب مستهدفة للقبول تراعي التوازن بين الذكور والاناث مع دعم تمكيني غير تمييزي  
إدراج وحدات توعوية عن العدالة في تكافؤ الفرص ضمن برنامج الإرشاد

### مبدأ السرية والخصوصية في الجلسات الفردية

يحمي هذا المبدأ بيانات المستفيدين ويشجعهم على الإفصاح عن اهتماماتهم وتحدياتهم بثقة مما يحسن جودة التوجيه وواقعية الخطط المهنية.

### إجراءات مقترحة

إقرار سياسة خصوصية مكتوبة ومعلنة وتوقيعها من قبل الطاقم والمستفيدين  
تخصيص غرف مغلقة وآمنة للجلسات الفردية ومنع التسجيل دون موافقة خطية  
استخدام نماذج رقمية مؤمنة لتوثيق الجلسات مع صلاحيات وصول محدودة  
تدريب المرشدين على التعامل الآمن مع البيانات وحالات الحساسية العالية  
مراجعة دورية للالتزام بالسياسة ومعالجة أي خروقات بسرعة

### إشراك مرشدين ذكور وإناث في أنشطة التوعية لتعزيز تقبل عمل النساء

يضمن تمثيلاً متوازناً في فرق الإرشاد والأنشطة العامة ما يعزز تقبل المجتمع والأسر لعمل النساء في المهن التقنية ويقدم صورة واقعية عن بيئات العمل المختلطة.

### إجراءات مقترحة

تشكيل فرق إرشاد مشتركة (ذكور وإناث) لورش المدارس والزيارات الميدانية  
توزيع الأدوار في الفعاليات بحيث تتولى المرشدات عرض المسارات التقنية المتقدمة  
إنتاج محتوى توعوي يظهر فرق العمل المختلطة وقصص نجاح مشتركة  
تنظيم لقاءات حوارية مع أولياء الأمور وأرباب العمل حول جدوى تشغيل النساء وضمانات السلامة بما يتوافق مع أعراف وتقاليد المجتمع العراقي  
متابعة أثر الأنشطة بمؤشرات بسيطة مثل نسبة مشاركة الفتيات ونسب الالتحاق بالمستويات التقنية

## جودة واستدامة أنشطة الإرشاد المهني

### إعداد إجراءات عمل موحدة SOPs

توحيد إجراءات العمل يضمن اتساق تطبيق أنشطة التوجيه والإرشاد في جميع الجلسات الإرشادية ويسهل تدريب المرشدين الجدد وتقييم الأداء. تشمل الإجراءات تفاصيل العمل قبل الجلسات وأثناءها وبعدها لضمان جودة التجربة للمستفيدين.

### إجراءات مقترحة

إعداد إجراءات عمل موحدة ونماذج وخطط تنفيذية موحدة للجامعات التقنية استناداً إلى هذا الدليل الإرشادي.

تنظيم ورش تعريفية للمرشدين حول تطبيق الإجراءات الموحدة  
مراجعة النماذج والأدلة بشكل دوري لتحديثها بما يتلاءم مع متغيرات سوق العمل  
اعتماد نظام رقمي لتوثيق تنفيذ الإجراءات ومتابعتها

### مؤشرات الأداء الأساسية KPIs

تساعد المؤشرات على قياس مدى فاعلية خدمات الإرشاد وتحديد نقاط القوة والضعف في التنفيذ. تعكس المؤشرات مستوى وصول الخدمات وجودتها وأثرها على فرص التشغيل.

### إجراءات مقترحة

تحديد مؤشرات مثل نسبة المستفيدين من الإرشاد، مستوى الرضا، ومعدل التوظيف بعد التدريب  
جمع البيانات بشكل دوري باستخدام استمارات إلكترونية موحدة  
تحليل النتائج شهرياً وعرضها في تقارير دورية لمتخذي القرار  
اتخاذ إجراءات تصحيحية بناء على التحليل لضمان التحسين المستمر

### مراجعة خطة الإرشاد المهني كل ستة أشهر

تعد المراجعة الدورية أداة أساسية لضمان استدامة الأنشطة وتكييفها مع التطورات في سوق العمل واحتياجات الطلبة.

### إجراءات مقترحة

تشكيل لجنة داخلية لمراجعة خطة الإرشاد نصف سنويا تضم شعبة التأهيل والتوظيف، ممثلين من الأقسام العلمية، وشعبة ضمان الجودة.  
تحليل مؤشرات الأداء ونتائج التغذية الراجعة من المستفيدين  
تحديث الأدلة والمنصة الرقمية والنشرات والبطاقات التعريفية بناء على التوصيات الجديدة  
وبما ينسجم مع التعليمات الوزارية  
تعميم النسخ المحدثة على الأقسام ذات العلاقة وتدريب المرشدين عليها

### حماية بيانات الطلبة والالتزام بمدونة السلوك

حماية بيانات المستفيدين عنصر أساسي للحفاظ على الثقة وضمان بيئة إرشادية آمنة وأخلاقية وموثوقة داخل الجامعات التقنية

## إجراءات مقترحة

إقرار تعليمات داخلية لحماية البيانات الشخصية متوافقة مع سياسات وزارة التعليم العالي  
تدريب المرشدين والعاملين على مبادئ أسس الخصوصية والسرية  
تشفير البيانات في قواعد المعلومات وتحديد صلاحيات الوصول  
تطبيق مدونة السلوك ومتابعة أي مخالفات من خلال لجنة مختصة

## التحسين المستمر وضمان الجودة

يتمثل جوهر استدامة الإرشاد المهني في المراجعة المستمرة وتحديث الأدوات والمناهج وفق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

## إجراءات مقترحة

1. اعتماد نظام تقييم سنوي لجودة أنشطة الإرشاد
2. تنفيذ دورات تطوير مهني للمرشدين حول الاتجاهات الحديثة
3. تبادل الخبرات بين المراكز عبر اجتماعات أو منصات رقمية
4. إشراك أصحاب العمل والخريجين في تقييم فاعلية الأنشطة

## بناء العلاقة الإرشادية

تعد العلاقة بين المرشد والطالب حجر الأساس في نجاح العملية الإرشادية. فكل خطوة من خطوات بناء العلاقة تسهم في خلق بيئة مهنية داعمة وآمنة تساعد الطالب على تحقيق أهدافه الشخصية والمهنية. ويعتمد الإرشاد المهني بشكل كبير على جودة هذه العلاقة ومدى الثقة المتبادلة بين الطرفين.

## بناء الثقة والعلاقة

هي الخطوة الأولى في العملية الإرشادية، وتعتمد على الاحترام المتبادل والانفتاح. عندما يشعر الطالب بالثقة تجاه المرشد، يصبح أكثر استعداداً للحديث بصراحة.

## الأساليب المستخدمة:

- التواصل البصري ولغة الجسم الإيجابية.
- اختيار مكان مريح وهادئ للجلسات.
- الاستماع الفعال من دون مقاطعة.
- التأكيد على السرية وحماية معلومات الطالب من خلال اتفاقيات واضحة وأنظمة تخزين آمنة.

## توضيح الأدوار والتوقعات

يتم خلالها تحديد ما يتوقعه كل طرف من العملية الإرشادية، وتوضيح المسؤوليات والأهداف المشتركة.

## الأساليب المستخدمة:

- اتفاقيات مكتوبة توضح الأدوار والأهداف.

- مناقشة مفتوحة لتوقعات الطالب.
- استخدام نماذج الأهداف الذكية SMART وجدول متابعة التقدم.

### تطوير التعاطف والفهم

يقوم المرشد بفهم مشاعر الطالب وخلفيته الثقافية والاجتماعية، وهذا يساعده على تقديم دعم مناسب.

#### الأساليب المستخدمة:

- التدريب على الكفاءة الثقافية وفهم التنوع.
- استخدام تقنيات الاستماع النشط وعكس مشاعر الطالب.
- تدريبات على التعاطف وتحسين القدرة على التواصل الإنساني.

### تقديم الدعم والتشجيع

يهدف إلى تعزيز ثقة الطالب بنفسه وتشجيعه على مواصلة العمل نحو تحقيق أهدافه.

#### الأساليب المستخدمة:

- التعزيز الإيجابي من خلال كلمات تشجيع أو بطاقات تحفيزية.
- استخدام تقنيات التحفيز وربط الأهداف بالقيم الشخصية.
- لوحات الرؤية لتوضيح التطلعات المستقبلية.

### تيسير التواصل المفتوح

إيجاد بيئة يشعر فيها الطالب بالأمان للتعبير عن أفكاره بحرية من دون خوف من الحكم أو النقد.

#### الأساليب المستخدمة:

- طرح الأسئلة المفتوحة لتوسيع الحوار.
- استخدام تقنيات الملاحظات البناءة مثل أسلوب الساندويتش.
- تخصيص وقت للتعبير والتفكير قبل الرد.

### تمكين الطالب

التركيز على جعل الطالب قادراً على اتخاذ قراراته بثقة وتحمل المسؤولية عن حياته المهنية.

#### الأساليب المستخدمة:

- أدوات التقييم الذاتي لتحديد المهارات والاهتمامات.
- تدريب الطالب على مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار.
- استخدام نماذج وأوراق عمل تساعد على التخطيط الواقعي.

### المراجعة والتعديل بانتظام

ترجع الأهداف والخطط بشكل دوري لضمان التقدم والتكيف مع أي تغييرات.

### الأساليب المستخدمة:

- أدوات متابعة التقدم مثل الجداول أو التطبيقات الإلكترونية.
- جلسات دورية لتقييم الأداء وتحديث الخطط.
- تبني أساليب مرنة للتعامل مع المستجدات.

### للتأمل

يتم في نهاية العملية تليخيص ما تحقق ومناقشة الخطوات المستقبلية.

### الأساليب المستخدمة:

- إعداد تقارير تلخص التقدم والإنجازات.
- تنفيذ جلسات تأمل وكتابة تساعد الطالب على تقييم تطوره.
- وضع خطة عمل أو تحديد موارد للنمو المستقبلي.

## نشاط تطبيقي

### عنوان النشاط: تحليل العلاقة الإرشادية باستخدام الذكاء الاصطناعي

هدف النشاط: تمكين المرشدين المهنيين من:

- فهم مبادئ وأسس الإرشاد المهني في السياق العراقي.
- تطوير مهارات التواصل والتفاعل مع الطلبة من خلال مواقف محاكاة واقعية.
- استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتحليل لغة الحوار الإرشادي واقتراح بدائل أكثر فاعلية.

المدة الزمنية: 90 دقيقة

### المواد والأدوات المطلوبة

- جهاز حاسوب أو هاتف متصل بالإنترنت.
- حساب في أداة ذكاء صناعي، مثل ChatGPT أو Copilot أو Google Gemini
- مواقف سابقة من الجلسات الإرشادية أو سيناريوهات جاهزة للحالات الإرشادية (انظر نهاية هذا النشاط).
- ورقة عمل مخصصة للنشاط.

### خطوات التنفيذ

### المرحلة الأولى: التحفيز والمقدمة

- يطلب المدرب من المشاركين التفكير في موقف إرشادي صعب واجهوه أو يمكن أن يواجهوه، مثل:
- طالب خائف من اختيار تخصصه.
- طالبة مترددة بين سوق العمل والاستمرار بالدراسة.

- طالب فقد الثقة بعد فشل تجربة مهنية.
- يناقش المرشدون كيف يمكن التعامل مع مثل هذه المواقف.

### المرحلة الثانية: المحاكاة بالذكاء الاصطناعي

- يقسم المشاركون إلى مجموعات صغيرة.
- يقوم كل فريق بإدخال وصف الموقف في أداة الذكاء الاصطناعي بصيغة توجيه مثل: قم بمحاكاة جلسة إرشاد مهني بين مرشد وطالب جامعي متردد في اختيار تخصصه التقني، وقدم نص الحوار كاملاً.
- بعد استلام النص الناتج، يقرأ المشاركون المحادثة، ويحددون:
  - مدى التزام الحوار بمبادئ الإرشاد المهني، مثل التقبل، السرية، الاستمرارية، تمكين الطالب.
  - الأخطاء أو النواقص في طريقة الإرشاد أو اللغة المستخدمة.
  - اقتراح تعديلات تجعل الحوار أكثر واقعية وإنسانية.

### المرحلة الثالثة: تحليل الذكاء الاصطناعي للأداء

- يطلب المدرب من كل مجموعة إعادة إدخال النص المعدل إلى الأداة مع توجيه التالي:
 

حلل هذا الحوار الإرشادي من حيث مهارات التواصل الفعال، التعاطف، ودعم الاستقلالية، واقتراح تحسينات محددة.
- يناقش المشاركون مع المدرب نتائج التحليل، ويقارنون بين أداء الذكاء الاصطناعي وبين المهارات التي يجب أن يمتلكها المرشد الحقيقي.

### المرحلة الرابعة: التلخيص والتعلم المستفاد

- يستخلص الطلبة المبادئ المستفادة من النشاط، مثل:
  - أهمية بناء الثقة والاحترام المتبادل.
  - التوازن بين التوجيه والتمكين.
  - التفكير النقدي في مخرجات الذكاء الاصطناعي وعدم الاعتماد الأعمى عليها.
- يدون كل مشارك ثلاث مهارات سيسعى لتطويرها في عمله الإرشادي القادم.

### مخرجات النشاط

- نص محادثة إرشادية تمت مراجعتها وتحليلها.
- قائمة مهارات أساسية لبناء العلاقة الإرشادية.
- خطة تطوير شخصية لكل طالب.

### دور المدرب

- يسهل النقاش ويوجه الأسئلة النقدية (مثلاً: هل احترمت المرشد مبدأ التقبل؟ هل استخدم أسئلة مفتوحة؟).
- يوضح الفرق بين الحوار الميكانيكي الذي يولده الذكاء الاصطناعي والحوار الإنساني القائم على التعاطف والتفاعل.

- يشجع المشاركين على التفكير في كيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يدعم الإرشاد المهني وليس أن يحل محله.

### إثراء النشاط

إضافة جلسة ثانية بعنوان: تصميم خطة إرشادية متكاملة بمساعدة الذكاء الاصطناعي: حيث يستخدم المشاركون الأداة لبناء خطة عمل لإرشاد أحد الطلبة (تحليل الحالة، تحديد الأهداف، التوصيات، أدوات المتابعة).

### مواقف ارشادية

#### الموقف الأول: طالب في الكلية التقنية الهندسية

أحمد في السنة الأخيرة من قسم هندسة تقنيات الكهرباء، متفوق أكاديميا لكنه متردد في دخول سوق العمل. يخشى من ضعف الفرص في القطاع العام، ولا يثق بقدرته على العمل في القطاع الخاص بسبب ضعف مهاراته في المقابلة والتواصل.

#### أهداف الجلسة:

- مساعدة أحمد على تحليل خياراته الواقعية بين العمل والتدريب.
  - بناء خطة قصيرة الأمد للتدريب في شركات الكهرباء أو الطاقة الشمسية.
  - تشجيعه على استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لاكتشاف الوظائف المتاحة وصياغة سيرة ذاتية فعالة.
- تطبيق الذكاء الاصطناعي:** استخدم الأداة لطرح سؤال: اقترح خطوات عملية لمهندس تقنيات كهرباء في بغداد لبدء مسيرته المهنية خلال 6 أشهر بعد التخرج.

#### الموقف الثاني: طالبة في الجامعة التقنية الشمالية، الموصل

تدرس زينب في قسم تكنولوجيا المعلومات، وتمتلك مهارات جيدة في البرمجة لكنها مترددة في التقديم على وظائف لأن عائلتها ترغب أن تعمل في داخل مدينة الموصل فقط. تشعر بأن فرص العمل محدودة داخل المدينة، ولا تعرف كيف تعرض مهاراتها عبر الإنترنت.

#### أهداف الجلسة:

- توجيهها إلى منصات العمل الحر الرقمية وفرص التدريب عن بعد.
  - مساعدة زينب في بناء ملف رقمي شخصي باستخدام LinkedIn.com أو Bayt.com أو Akhtaboot.com
  - تدريبها على استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل الوظائف المناسبة في منطقتها.
- تطبيق الذكاء الاصطناعي:** استخدم السؤال الآتي: حلل الوظائف المتاحة في محافظة نينوى لمبرمج تخرج من الجامعة التقنية الشمالية، واقترح مساراً مهنيًا يمكن تطويره عبر الإنترنت.

### تطبيق عملي مع الطلبة

أولاً: استخدام منصات عامة

إنشاء حساب LinkedIn.com و Bayt.com أو Akhtaboot.com خطوة بخطوة.

كتابة ملخص شخصي لكل طالب.

رفع مشروع أو نشاط واحد على الأقل في الملف.

البحث عن 3 فرص تدريب ملائمة والتقديم على واحدة منها خلال الجلسة.

**ثانياً: استخدام منصات تستخدم الذكاء الاصطناعي**

إنشاء حساب على منصة مثل Rezi.ai أو Resume.io التي تساعد في كتابة سيرة ذاتية متوافقة مع أنظمة الفرز الآلي للشركات.

اختيار نموذج السيرة الذاتية المناسب.

كتابة المعلومات الأساسية (المؤهلات، دورات، خبرات، مهارات).

تحميل السيرة الذاتية حيث يستخدمها الطالب في LinkedIn أو Bayt أو التقديم المباشر.

يقترح الذكاء الاصطناعي صياغات للخبرات والمهارات، ويمكنه تحسين اللغة وملائمتها لوصف وظيفة معينة، فهو يقوم بمهام مثل:

إعداد جمل جاهزة للخبرات والمهارات.

نماذج لخطاب التغطية مرتبطة بالوظيفة.

تحسين السيرة الذاتية بما يناسب إعلان وظيفة معين.

**كيف يستخدمها الطالب**

ينسخ نص إعلان الوظيفة إلى المنصة.

تقوم المنصة باقتراح تعديلات على السيرة الذاتية وخطاب التغطية لتصبح أقرب لمتطلبات الوظيفة.

### الموقف الثالث: خريج من الكلية التقنية الإدارية

تخرج سيف الدين من قسم الإدارة الصناعية، وتقدم لعدة وظائف لكنه لم يدع إلى أي مقابلة. يستخدم سيف الدين سيرة ذاتية كتبها بنفسه ولم يستعن بأي أحد، ولم يستعن بالذكاء الاصطناعي، وهو غالباً لا يرفق خطاب تغطية مع الطلب. يشعر سيف الدين بالإحباط ويظن أن الوساطة أهم من المهارات والكفاءة.

#### أهداف الجلسة:

- تدريب سيف الدين على تحسين سيرته الذاتية وخطاب التغطية باستخدام الذكاء الاصطناعي.
- إعادة بناء ثقته بنفسه من خلال محاكاة مقابلة واقعية.
- توجيهه لاستخدام المنصات الرسمية للبحث عن عمل في الجنوب مثل موقع وزارة العمل أو مبادرات القطاع النفطي.

**تطبيق الذكاء الاصطناعي:** حلل السيرة الذاتية التالية واقترح تعديلات تجعلها أكثر جاذبية لوظائف في قطاع الإدارة الصناعية في البصرة.

### الموقف الرابع: طالبة من الكلية التقنية الطبية والصحية

تدرس حنين تقنيات المختبرات طبية في الكلية التقنية الطبية والصحية في الكوفة، ولكنها لا تعرف كيف تحول مهاراتها وقدراتها إلى فرصة عمل. تطمح حنين أن تبدأ مشروعاً صغيراً، ولكن ليس لديها خطة واضحة أو معرفة بفرص الدعم.

#### أهداف الجلسة:

- مساعدة حنين على تحليل فرص التشغيل الذاتي.
- تعريفها ببرامج دعم ريادة الأعمال في الكوفة.
- تدريبها على استخدام الذكاء الاصطناعي لتوليد أفكار مشاريع واقعية.

**تطبيق الذكاء الاصطناعي:** اقترح خطة أولية لمشروع زراعة مائية صغيرة في الكوفة تشمل المعدات والتكاليف والمهارات المطلوبة.

#### الموقف الخامس: طالبة من الجامعة التقنية الوسطى

درست نور في قسم الميكاترونكس وترغب بالعمل في مجال الطاقة المتجددة لكنها لا تعرف كيف تبدأ! ترى نور أن أغلب الوظائف تتطلب خبرة سابقة. ولكن نور لم تبال ولا زالت تبحث عن طرق لربط مشروع تخرجها بفرص تشغيل مستقبلية.

#### أهداف الجلسة:

- مساعدتها على تحويل مشروع التخرج إلى فرصة توظيف.
  - توجيهها لاستخدام الذكاء الاصطناعي في تحديد الشركات التي تعمل بمجال الطاقة المتجددة في العراق.
  - تدريبها على إعداد عرض تقديمي قصير عن مشروعها.
- تطبيق الذكاء الاصطناعي:** حلل هذا المشروع حول أنظمة التحكم بالطاقة الشمسية، واقترح كيف يمكن تقديمه كعرض لوظيفة فنية في شركة للطاقة المتجددة في العراق.

#### الموقف السادس: خريج من المعهد التقني الصناعي

يمتلك هاني خبرة فنية في صيانة الأجهزة الميكانيكية، لكن مهاراته في التواصل والتفاوض مع الزبائن لا زالت ضعيفة. يرغب هاني بفتح ورشة خاصة، لكنه لا يعرف كيف يعلن عن خدماته أو يجذب الزبائن.

#### أهداف الجلسة:

- مساعدته على بناء نموذج تسويق بسيط لخدماته.
  - تدريبه على مهارات العرض الشخصي والإقناع.
  - تعريفه بكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي لكتابة منشورات تسويقية أو تصميم شعارات مجانية.
- تطبيق الذكاء الاصطناعي:** أنشئ نموذج منشور تسويقي لخدمات صيانة ميكانيكية في الكوت بأسلوب احترافي ومقنع.

### الربط مع الوظائف الخضراء

عندما نتحدث عن سوق العمل، لا تذكر فقط التخصصات الكهربائية والبناء والإنشاءات... تحدث أيضا عن الطاقة المتجددة (مثل الطاقة الشمسية)، إدارة النفايات، الزراعة الحديثة، المياه. بين أن هذه القطاعات توفر وظائف خضراء حقيقية، مثل: فني طاقة شمسية، فني صيانة أنظمة ري، عامل فرز نفايات، فني مختبر بيئي... إلخ. ربما تربط كل تخصص بمكون أخضر: كهرباء: كفاءة الطاقة، الطاقة الشمسية. ميكانيك: صيانة المعدات لتقليل استهلاك الوقود والانبعاثات. زراعة: ترشيد المياه، الزراعة الذكية، الأسمدة العضوية. تقنية معلومات: أنظمة مراقبة استهلاك الطاقة، حلول رقمية لقطاع المياه والنفايات.

في الجلسة الإرشادية أسأل الطالب: في تخصصك، أين الجانب الأخضر؟ وكيف تستفيد منه في بناء مسارك المهني؟

اجمع قصص نجاح وأمثلة واقعية خضراء، مثل:

خريج فتح مشروع صيانة منظومات شمسية.

خريجة تعمل في مشروع فرز وتدوير نفايات.

فريق طلبة ابتكر نظام ري ذكي في حقل تجريبي.

هذه القصص ستكون مؤثرة أكثر من أي محاضرة نظرية عن البيئة والاقتصاد الأخضر.

الإرشاد المهني ليس فقط لمساعدة الطالب على تخطيط مساره المهني، وإنما ان يكون لذلك آثار إيجابية على المجتمع والبيئة والاقتصاد.