



**أثر المبادرة الاجتماعية للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي
لمواءمة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة**

العربية السعودية تصور مقترح

**The Impact of the Social Initiative for Career Guidance in
the Non-Profit Sector on Aligning Job Seekers with the
Needs of the Labor Market in the Kingdom of Saudi Arabia:
A Proposed Concept**

إعداد

د. عبدالله بن حمود محمد الرويشد

Dr. Abdullah Hamoud Muhammad Al-Ruwaished

Doi: 10.21608/ajahs.2025.420381

٢٥ / ١ / ٢٥

استلام البحث

٢٠٢٥ / ٢ / ٢١

قبول البحث

الرويشد، عبدالله بن حمود محمد (٢٠٢٥). أثر المبادرة الاجتماعية للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي لمواءمة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية تصور مقترح. *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩ (٣٥)، ٨٧ - ١٣٠.

<http://ajahs.journals.ekb.eg>

أثر المبادرة الاجتماعية للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي لمواءمة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية تصور مقترح

المستخلص:

يهدف البحث إلى دراسة أثر المبادرة الاجتماعية للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي لمواءمة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تقديم تصور مقترح. اعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي باستخدام استبانة وزعت على الباحثين عن عمل من المستفيدين من برامج الإرشاد المهني من القطاع غير الربحي، وبلغ عدد أفراد العينة ٣٢٢ مشاركاً. وأظهرت النتائج أن أثر المبادرات الاجتماعية في الإرشاد المهني جاء بدرجة متوسطة (٣.١١) ، وعلى مستوى المجالات جاء مجال أو الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل أولاً؛ بمتوسط (٣.١٩) ثم مجال تنمية المهارات الوظيفية بمتوسط (٣.١٣) وثالثاً مجال التكيف مع احتياجات سوق العمل بمتوسط (٣.٠٠). وكشفت نتائج الدراسة أن المبادرات الاجتماعية ساهمت بدرجة متوسطة في تحسين المهارات الوظيفية وتوافق الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل، ولكنها تعاني من بعض التحديات و الحاجة إلى تحسين البرامج التدريبية لتكون أكثر توافقاً مع متطلبات السوق المتغيرة. وأكدت النتائج أن الإرشاد المهني أداة أساسية لسد الفجوة بين التعليم واحتياجات السوق، مع توصيات بتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص ، وكذلك اسفرت النتائج عن تصور مقترح يشمل إنشاء مبادرات اجتماعية مبتكرة ومستدامة تركز على تدريب الباحثين عن عمل، وتعزيز وعيهم بسوق العمل، وتقديم استشارات مهنية متخصصة، مما يساهم في تحسين توافق القدرات والميول المهنية مع احتياجات السوق ويهدف هذا التصور إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية: الإرشاد المهني، المبادرات الاجتماعية، الباحثين عن عمل

Abstract:

This study aims to examine the impact of social initiatives in the field of career counseling on aligning job seekers with labor market needs in Saudi Arabia, through the development of a proposed framework. The researcher employed a descriptive survey methodology, utilizing a questionnaire distributed to job seekers who benefited from career counseling programs offered by the non-profit sector. The sample consisted of 322 participants. The results revealed that the overall impact of social



initiatives in career counseling was moderate, with an average score of (3.11). Among the domains, the field of career counseling and labor market awareness ranked first with an average score of (3.19), followed by the field of job skills development with an average of (3.13), and finally, the field of adaptation to labor market needs with an average of (3.00). The findings indicated that social initiatives moderately contributed to improving job skills and aligning job seekers with labor market needs but face several challenges, including the need to enhance training programs to better meet the evolving market demands. The study emphasized that career counseling is a critical tool in bridging the gap between education and labor market requirements. Recommendations included fostering partnerships between the public and private sectors. Additionally, the study presented a proposed framework focusing on the development of innovative and sustainable social initiatives aimed at training job seekers, enhancing their labor market awareness, and providing specialized career consultations. This framework seeks to improve the alignment of individual capabilities and career preferences with labor market demands, contributing to sustainable economic and social development in line with Saudi Vision 2030.

Keywords: Career Counseling, Social Initiatives

المقدمة:

يشهد العالم تحولات وتطورات ولاسيما ما يتعلق بالنمو المعرفي والنمو المهني، وتلك التحولات والتطورات تسعى نحو تحقيق تطورات إدارية لتنسيق جهود العاملين من أجل تحقيق أهداف المؤسسات، ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة للمجتمع.

مع التطورات المتسارعة سوا الاقتصادية أو الاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، حيث أصبحت تنمية الموارد البشرية وتهيئتها لسوق العمل من الأولويات لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. حيث تسعى الرؤية إلى بناء اقتصاد ذات استدامة يعتمد على الكفاءات الوطنية ويقلل من الاعتماد على العمالة الأجنبية.

ومع ذلك، يواجه سوق العمل تحديات كثيرة، منها ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب السعودي وضعف التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. وقد أصبح الإرشاد المهني جزءاً رئيساً في تنمية الموارد البشرية، حيث عيّنت المؤسسات متخصصين في الإرشاد المهني؛ لتقديم الخدمات من ذوي الكفاءة؛ لتطبيق برامج التوجيه والإرشاد المهني بحسب الإمكانيات المتاحة، وتقديم الخدمات الإرشادية المهنية؛ لمساعدتهم على حلّ مشاكلهم الاجتماعية والأكاديمية (زهران، ٢٠٠٧). وتحسين فاعلية برامج التوجيه والإرشاد المهنية أمر ضروري بمجملها (العتيبي، ٢٠١٤).

وتعتبر برامج التوجيه والإرشاد المهني من البرامج المهمة في المؤسسات، حيث تهتم برامج التوجيه والإرشاد المهني بتوعية الباحثين عن عمل بمتطلبات المهن في المجتمع بما يتناسب مع استعدادهم وقدراتهم وإعدادهم لاتخاذ القرار نحو اختيار المهنة المناسبة وذلك لتهيئتهم وتأهيلهم للتكيف مع الحياة العملية من خلال إكسابهم بعض الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والمهارات والمفاهيم، كما يقدم التوجيه والإرشاد المهني عدد من الأنشطة التي تهتم بمساعدتهم على اختيار المهنة التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم وتحديد مستقبلهم المهني حيث إنها تزودهم بالمعلومات والمهارات التي تساعدهم على فهم العلاقة بين التعليم والعمل والتأكيد على المهارات الوظيفية والمهنية كما تتيح لهم الفرصة في إشباع حاجاتهم المهنية وإدراك تحديات المستقبل وسوق العمل (عبدالهادي، ٢٠١٨).

ومن هنا، برزت أهمية الإرشاد المهني كأحد الأدوات الفاعلة لتعزيز التوافق بين الباحثين عن عمل ومتطلبات السوق. ويُعرف الإرشاد المهني بأنه عملية مساعدة الأفراد على اختيار وتخطيط مساراتهم المهنية بناءً على قدراتهم واهتماماتهم واحتياجات سوق العمل (الحمادي، ٢٠٢١). ويُسهّم الإرشاد المهني في تمكين الأفراد من اتخاذ قرارات مستنيرة حول مستقبلهم المهني، مما يساعد على تقليل معدلات البطالة وزيادة الإنتاجية.

وتشير الدراسات إلى أن الإرشاد المهني له دور هام و أساسي في توجيه الباحثين عن عمل نحو الخيارات المناسبة لهم، إذ يوفر لهم المعلومات والاتجاهات نحو فرص العمل المتاحة ومتطلبات المهن في القطاعات المختلفة. وأظهر تقرير صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) أن برامج الإرشاد المهني في المملكة قد ساهمت في تحسين فرص التوظيف بنسبة ٢٠% بين المستفيدين من هذه البرامج خلال عام ٢٠٢٣ (صندوق تنمية الموارد البشرية، ٢٠٢٣).

لذا فإن برامج الإرشاد المهني أصبح لها مكانة مهمة في العملية التربوية؛ لبناء وتأهيل لسوق العمل بناءً متكاملًا من جميع جوانبه: التربوية والاجتماعية والمهنية. و الحاجة أصبحت ماسة لتطوير الإرشاد المهني في جميع المؤسسات سوا

التعليمية و غير التعليمية؛ لمواجهة هذه المشكلات، والعمل على حلها (الجلادة، ٢٠١٨). وتشير الإحصائيات إلى أن نسبة تسرب الطلاب في جامعة الملك سعود بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩؛ وصل إلى (٣٥%)، ووصل في جامعة الملك عبدالعزيز (٣٠%)، ووصل في جامعة الأميرة نورة عام ٢٠١٢ إلى (٣٥%) (العنبي، ٢٠١٦)، وبلغت نسبة التسرب في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في بعض الأقسام إلى (٢٤%) (الدحيلان، ٢٠١٥). وتشير الإحصائيات إلى أن (١٢%) فقط تمثل نسبة القبول في الكليات والمعاهد التابعة للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من خريجي المرحلة الثانوية، بالمقارنة مع (٤٠%) مع دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)؛ مما يدل على الحاجة إلى تطوير ومواءمة الإرشاد المهني مع احتياجات سوق العمل (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٧).

وبرز الإرشاد المهني كأداة لتجسير هذه الفجوة، من خلال توجيه الأفراد نحو المسارات المهنية التي تتوافق مع قدراتهم وميولهم، وتزويدهم بالمهارات اللازمة التي تتلاءم مع المهن. ويسهم الإرشاد المهني في تقليل معدلات البطالة من خلال توجيه الأفراد نحو المهن المطلوبة في سوق العمل، وتحقيق الرضا الوظيفي عبر مساعدة الأفراد في العثور على مهن تتناسب مع اهتماماتهم (الرويس، ٢٠١٩). ولحاجه الإرشاد المهني تم إطلاق بعض المنصات كمبادرات رسمية لمواكبة التطورات و التي تخدم فئة الشباب و لاكتشاف طاقاتهم وميولهم وتوجيههم التوجيه الأمثل ، فقد تم إطلاق منصات متخصصة مثل "سبل"، التي تقدم خدمات الإرشاد المهني عن بُعد، وتسهم في تسهيل وصول الباحثين عن عمل إلى المعلومات المهنية والمشورة اللازمة، مما يعزز من فرص نجاحهم في سوق العمل (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٣). هذه الجهود تعكس مواكبة المملكة بتطوير المهارات الوطنية ومواءمتها مع الاحتياجات الفعلية للقطاعات الاقتصادية المختلفة.

وعلى الرغم من هذه الجهود، تظل هناك فجوة ملحوظة بين المهارات المكتسبة من النظام التعليمي والتدريب ومتطلبات سوق العمل. إذ يشير تقرير البنك الدولي (٢٠٢٢) إلى أن الباحثين عن عمل يفقدون إلى المهارات التقنية المتقدمة التي يحتاجها القطاع الخاص. هذا الوضع يبرز أهمية تعزيز دور الإرشاد المهني في سد هذه الفجوة وضمان توافق أكبر بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل. ولذلك، تتضح أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على دور الإرشاد المهني في مواءمة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، وتعزيز دوره و فعاليته لتحقيق التنمية المستدامة.

ووفقاً لتقرير الهيئة العامة للإحصاء (٢٠٢٤)، يبلغ معدل البطالة بين السعوديين ٨.٣%، وهو مؤشر على وجود فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات

سوق العمل. إضافة إلى ذلك، تعاني بعض الفئات من نقص في المهارات الأساسية والمرتبطة بالقطاعات الناشئة، مما يجعل الحاجة إلى الإرشاد المهني أمراً ملحاً. وهنا تبرز المبادرات الاجتماعية كأداة فاعلة في تقليل هذه الفجوة، إذ يمكن لهذه المبادرات أن تقدم خدمات تدريبية وتوجيهية مبتكرة تساعد الشباب على اتخاذ قرارات مهنية أكثر وعياً واستدامة.

مشكلة البحث

تواجه المملكة العربية السعودية تحديات مستمرة في تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، مما يؤثر على فرص توظيف الخريجين ويعيق تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. حيث تعدّ مشكلة ضعف الاكتشاف والتعرّف على التوجّهات المهنية، والمهنة التي سيمتثلها في المستقبل؛ من أهم المعوقات التي يواجهها عدد كبير من الباحثين عن عمل؛ وذلك لضعف معرفة الباحث عن عمل بطبيعة المهن والتخصصات والمهارات التي يتطلبها سوق العمل، حيث يتخصص بعضهم في تخصصات تتناقض مع طبيعة ميولهم المهنية (الرويشد، ٢٠١٥). ويشير غنيم (٢٠١٤) إلى أن أهم المعوقات أو المشكلات التي تواجه الإرشاد المهني تتمثل في: ضعف وجود رؤية واضحة أو آلية محددة تنظم ممارسة عمل الإرشاد المهني؛ وأكدت دراسة نايدو وميللز (٢٠١٦، Miles & Naidoo) أن برامج الإرشاد المهني ربما تكون أداة أساسية؛ لمساعدة الباحثين عن عمل على تعزيز النضج المهني لديهم، من حيث خياراتهم التربوية والمهنية، والكفاءة الذاتية في صنع القرار المهني، وخدمات الإرشاد المهني؛ لكنها ما زالت تعاني من القصور.

ولذلك يؤدي إلى ضعف توافق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، حيث تشير الدراسات إلى وجود فجوة بين ما يقدمه التعليم الجامعي وما يتطلبه سوق العمل، مما يؤدي إلى بطالة بين الخريجين وصعوبة في تلبية احتياجات السوق من الكفاءات المؤهلة (باناعه، ٢٠١٩). ويعتبر نقص المهارات العملية والتقنية للباحثين عن عمل من المعوقات التي تواجههم، حيث أوضحت تقارير أن العديد من الخريجين يفتقرون إلى المهارات العملية المطلوبة، مما يحد من جاهزيتهم لسوق العمل، وكذلك ضعف برامج الإرشاد المهني على الرغم من إطلاق مبادرات مثل برنامج تأهيل المرشدين المهنيين، إلا أن تأثيرها لا يزال محدوداً في توجيه الشباب نحو المسارات المهنية المناسبة (أحمد، ٢٠٢١). ويعزز غياب التنسيق بين القطاعات التعليمية وسوق العمل، حيث يؤدي نقص التعاون بين المؤسسات التعليمية والقطاعات الصناعية إلى تفاقم الفجوة بين التعليم واحتياجات السوق وكذلك التحديات الثقافية والاجتماعية التي تؤثر بعض العوامل الثقافية والاجتماعية على توجهات الشباب نحو مجالات معينة، مما يساهم في زيادة الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل مما

يؤكد على أهمية وجود التوعية والمبادرات الاجتماعية التي تسهم في تعزيز مجالات الإرشاد المهني (الحربي، ٢٠٢١).

وبالنظر إلى خبرات أبرز الاتجاهات الحديثة العالمية في تعزيز والإرشاد المهني والمبادرات في مجال الإرشاد المهني ، والتي تسهم في موازنة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل ؛ ولهذا يسعى البحث إلى معرفة أثر المبادرة الاجتماعية للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي لمؤسسة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية من خلال تقديم تصور مقترح .

أسئلة البحث:

السؤال الأول: ما مجالات المبادرة الاجتماعية للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي لمؤسسة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية ؟

السؤال الثاني : ما التصور المقترح للمبادرة الاجتماعية للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي لمؤسسة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية ؟

أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى:

- ١- التعرف على مجالات المبادرة الاجتماعية للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي لمؤسسة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية .
- ٢- التعرف على التصور المقترح للمبادرة الاجتماعية للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي لمؤسسة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية ؟

أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من أهمية تطوير الإرشاد المهني ، لذلك يتوقع الباحث أن تفيد نتائج الدراسة على النحو الآتي:

- قد يساعد البحث على توجيه الباحثين عن العمل نحو الفرص المتاحة في سوق العمل بما يتناسب مع مهاراتهم، مما يسهم في تقليل فجوة التوظيف.
- يسعى البحث إلى توجيه الأفراد نحو المسارات المهنية المناسبة يزيد من إنتاجيتهم ويساهم في نمو الاقتصاد بشكل عام.
- يساعد البحث في تحديد الفجوات بين المهارات التي يمتلكها الباحثون عن العمل والمهارات المطلوبة في السوق، مما يدفع لتطوير برامج تدريبية تلبي هذه الاحتياجات.

- قد تسهم في تحقيق التوافق بين العرض والطلب: من خلال موازنة الباحثين عن العمل مع احتياجات سوق العمل، و تحقيق توازن بين العرض والطلب على الوظائف، ما يقلل من الهدر في الموارد البشرية.
- تعزيز الاستدامة الاجتماعية: المبادرات الاجتماعية التي تهدف إلى دعم التوظيف وتحقيق توافق أكبر مع سوق العمل تسهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والحد من المشكلات المرتبطة بالبطالة.
- قد يسهم في تطوير السياسات العامة من خلال نتائج البحث و يمكن أن توفر بيانات دقيقة لصانعي السياسات لوضع استراتيجيات فعّالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز التوظيف.

حدود الدراسة:

- يقتصر نطاق البحث ونتائجه على الحدود التالية:
 - **الحدود الموضوعية:** مجالات الإرشاد المهني
 - **الحدود المكانية:** الباحثين عن عمل المستفيدين من البرامج للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي في مدينة حائل .
 - **الحدود الزمنية:** طبق هذا البحث في عام ٢٠٢٤ .
 - **الحدود البشرية:** طبق هذا البحث على الباحثين عن عمل المستفيدين من البرامج للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي .
- مصطلحات البحث:**

- الإرشاد المهني (Career Guidance)

عرفته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (٢٠٠٤، OECD) بأنه "الأنشطة والخدمات التي توجد بالمدارس أو الجامعات أو المؤسسات التدريبية والتي تهدف إلى مساعدة الأفراد في مختلف الأعمار على عمل خيارات تربوية أو مهنية أو تدريبية مناسبة تساعدهم على التكيف مع عالم العمل".

وإجرائياً يعرف التوجيه والإرشاد المهني في هذه الدراسة بأنه: جميع البرامج والخدمات والأنشطة التي تقدمها في القطاع غير الربحي والتي تهدف إلى مساعدة الباحثين عن عمل على التوافق المهني واختيار المهنة المناسبة والتكيف المهني في المملكة العربية السعودية.

- المبادرة الاجتماعية (Social Initiative)

مشروع أو برنامج يتم تنفيذه من قبل مؤسسات حكومية أو غير حكومية بهدف تحقيق فوائد اجتماعية مستدامة، مثل تحسين فرص التوظيف أو تطوير المهارات (Anderson، 2020).

وإجرائيا هي البرنامج الذي يهدف إلى تحقيق فوائد اجتماعية من خلال مجالات الإرشاد المهني وتلبية متطلبات سوق العمل.

الإطار النظري

مفهوم الإرشاد المهني:

يُعرف "واتس" (Watts، 2013، P.242) مفهوم الإرشاد المهني هو: "خدمات مساعدة الأفراد في اتخاذ الخيارات التعليمية والتدريبية والمهنية بتقديم معلومات عن الدورات والمهن الوظيفية الموجودة في سوق العمل والتي تتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم".

كما عرف عبدالهادي (٢٠١٨، ٦٨٦) الإرشاد المهني بأنه "مجموعة من الخطوات والأنشطة العملية التي يقوم بها أخصائي التوجيه المهني لمساعدة الأفراد على اكتشاف ميولهم وقدراتهم حتى يتمكنوا من اتخاذ قرار مناسب فيما يتعلق بمستقبلهم الدراسي والمهني".

يُعرف "هيرشي وفرويدفو" (Hirschi & Froidevaux, 2020, 2) مفهوم التوجيه والإرشاد المهني هو: "عملية تُساعد الأفراد على التعرف على المهن التي تُناسبهم بشكل أفضل من خلال تقديم المعلومات والنصائح واقتراح اتجاهات مهنية مُعينة تُناسب قدراتهم".

يشير "ماكولا وآخرون" (Makola، et al.، 2021) إلى أن مفهوم الإرشاد المهني المعني هو: "عملية تحسين قدرة الأفراد على اتخاذ خيارات مهنية مستنيرة، بناء على أهدافهم وأولوياتهم ونقاط قوتهم لكي يكونوا مستعدين بشكل صحيح لاتخاذ خيارات مهنية حكيمة".

كما يُعرف الإرشاد المهني بأنه "الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل المرشدين الأكاديميين لمساعدة الأفراد على اكتشاف ميولهم وقدراتهم ومساعدتهم على تحديد أهدافهم حتى يتمكنوا من اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بمستقبلهم المهني" (السلمي والأشي، ٢٠٢١، ١٣٨).

نشأة الإرشاد المهني وتطوره :

نشأ التوجيه والإرشاد المهني عام ١٩٠٩ على يد فرانك بارسونز (Parsons) الذي يعتبر المؤسس الأول له في أمريكا، حيث يرى بارسونز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة، إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية و قد حدد معيارين أساسيين للتوجيه والإرشاد المهني يتمثلان في معرفة قدرات الفرد واستعداداته وميوله، وتزويده بالمعلومات الكافية عن

المهن المختلفة أو التخصصات الدراسية (مختار، ٢٠٠٧، ص ١١)، (عبدالهادي والعزة، ٢٠١٤، ص ١٩)

و مرت مهنة التوجيه و الإرشاد المهني بمجموعة من المراحل الأساسية على النحو الآتي (نوافلة، ٢٠١٤، ص ١٦):

- المرحلة الأولى: من (١٨٩٠-١٩١٩) تميزت هذه المرحلة بازدياد مستوى الخدمات للفرد وملائمة الفرد للمهنة في المجتمع المدني الصناعي.

- المرحلة الثانية: من (١٩٢٠-١٩٤٠) ركزت هذه المرحلة على التوجيه التربوي في مرحلتها الدراسية الابتدائية والثانوية.

- المرحلة الثالثة: من ١٩٤٠-١٩٥٩ انتقل في هذه المرحلة مركز الاهتمام إلى الكليات والجامعات وتدريب المرشدين.

- المرحلة الرابعة: من (١٩٦٠-١٩٧٩) في هذه المرحلة تم ربط الإرشاد مع فكرة العمل له معنى في حياة الفرد وأصبح الإرشاد من أولويات تنظيم النمو المهني.

- المرحلة الخامسة: من (١٩٨٠-١٩٨٩) تم في هذه المرحلة الانتقال من حقبة الصناعة إلى حقبة المعلومات، وتطور العمل الإرشادي إلى مكاتب خاصة.

- المرحلة السادسة: منذ العام (١٩٩٠) لوحظ في هذه المرحلة تزايد استخدام التكنولوجيا وتعميم الإرشاد المهني في جميع الدول، وتعددت الثقافات للإرشاد المهني

وأصبح التركيز في المدرسة على التوجيه والإرشاد المهني
أهمية الإرشاد المهني:

لقد اهتمت الدول بقضايا الإرشاد المهني اهتمامًا كبيرًا وأصبحت توجه له البرامج التي تركز على اكتشاف القدرات المختلفة لدى الأفراد لتنمية بما يتناسب مع استعداداته وقدراتهم بهدف وضعهم في المكان المناسب والمتلائم مع شخصياتهم

ومبولهم، لذا تعد الخدمات الإرشادية جزءًا لا يتجزأ من منظومة العملية وتسهم بدرجة كبيرة في تحقيق أهدافها المختلفة الأكاديمية والنفسية والمهنية (الأسلمي، ٢٠١٢، ١)

ويؤدي والإرشاد المهني السليم أيضًا إلى انخفاض معدلات البطالة وحماية المجتمع والأفراد من أضرارها التي أصبحت من أخطر الأمراض الاجتماعية،

وكذلك ارتفاع نسب النجاح والتقدم والتفوق في مجالات الدراسة والعمل ومن ثم تقليل الفشل الدراسي وشعور الفرد بالرضا والسعادة عن دراسته ومهنته المستقبلية، والذي

ينعكس بدوره على حياته الأسرية والاجتماعية والنفسية (عبدالهادي والعزة، ٢٠١٨، ٢٢).

و توجد الكثير من العوامل التي تؤثر علي قرارات الأفراد في متابعة حياتهم المهنية مثل الرغبات الشخصية، رغبات الآباء والمُعلمين لذلك فهم بحاجة الي الدعم

والتوجيه والإرشاد بشأن اختيار مسارهم المهني الصحيح (Zafar، 2019، P.2)، كما أنه ساعد في حل مشكلة صعوبة توظيف خريجي الجامعات عن طريق العمل

علي مطابقة مهارات الأفراد بالوظائف لمحاولة تحقيق الاستفادة القصوى من مهاراتهم ومواهبهم وبالتالي تطوير الأشخاص للتكيف مع احتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية (Han، 2022، P.2)، ويربط الإرشاد المهني الخبرات التي يمتلكها الطلاب بمستقبلهم الوظيفي، مما يعزز من الدافع الأكاديمي بداخلهم والمشاركة بنجاح في العملية التعليمية، وهناك حاجة ملحة للإرشاد المهني في المدارس الثانوية من أجل مساعدة الطلاب علي اتخاذ المسارات الوظيفية المستقبلية .

أساليب الإرشاد المهني:

يبدأ والإرشاد المهني بطرح الأسئلة تمهيداً لإحداث الانطباع المهني، من خلال العمل على توجيه الأفراد للمهام المطلوبة خلال مراحل حياتهم للعمل، وتحديد العمل في أذهان الطلبة وملاءمتها للاختيار المهني وهي التي يزداد الطلب عليها باستخدام المصادر للاختيار وتطوير الفهم في الحقل الوظيفي والذي يكون أكثر فائدة للطلاب، وعادة ما يبدأ والإرشاد المهني من خلال المقابلة وجمع المعلومات الاستدلالية (ملحم، ٢٠١٥، ٣٩٧).

• **أساليب جمع المعلومات وتنظيمها:** تشتمل هذه الطريقة على مجموعة من الأساليب المقننة أي الاختبارات النفسية والتربوية ومجموعة من الأساليب غير المقننة، وقد أشار لهما عبدالهادي والعزة (٢٠١٨، ٣٥-٣٦) فيما يلي:

١. **مجموعة الأساليب المقننة:** تعتبر هذه الأساليب من أدق الوسائل التي تتطلب أن يكون المرشد ملماً بها ومدرباً على استخدامها لتساعده على اكتشاف جوانب شخصية الفرد كالميول والقدرات، وهي تتضمن اختبارات الذكاء واختبارات الميول والقيم والشخصية، واختبارات التكيف، ويتم في الأساليب المقننة مقارنة نتائج الاختبارات مع معلومات أخرى من مصادر أخرى وترجمة نتائج الاختبارات الرقمية إلى عبارات وصفية.

٢. **مجموعة الأساليب غير المقننة:** هي أساليب تسهم في إعطاء صورة متكاملة عن الفرد لها علاقة بسيرة حياته واهتماماته وبعض خصائصه الفردية المتميزة، ومن أهم تلك الأساليب الملاحظة والتقارير الذاتية والطرق السوسيومترية، والبطاقات المجمع.

كما تتضمن أساليب والإرشاد المهني: تعريف الطلبة والطالبات بالمهن والوظائف المختلفة وفرص التعليم المتاحة من خلال النشرات والأدلة والزيارات، وكذلك تنظيم المحاضرات والندوات واللقاءات حول أهمية اختيار الطلبة والطالبات لنوع الدراسة في المعاهد والكليات الجامعية، وتوجيه طلبة وطالبات المرحلة الثانوية لاختيار التخصصات وفق ميولهم ورغباتهم، وتوزيع الاستبيانات للتعرف على ميول واستعدادات الطلبة والطالبات المهنية والخيارات الدراسية المستقبلية، وتنظيم

الزيارات الميدانية للمعاهد والكليات المختلفة للتعرف على طبيعة الدراسة فيها (عبد العظيم، ٢٠١٣، ٤٩-٥٠).

التجارب العالمية في مجال التوجيه والإرشاد المهني:

أكدت عليها العديد من الهيئات والمنظمات الدولية كالبنك الدولي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والاتحاد الأوروبي وغيرها، حيث أشارت جميعها إلى دور الإرشاد المهني في رفع كفاءة المخرجات وتحقيق النمو الاقتصادي، و كذلك اثبتت من خلال التجارب العالمية التي توضح كيفية توطيد إستراتيجيات الإرشاد المهني.

جدول رقم (١) أبرز ملامح التجارب العالمية في الإرشاد المهني من إعداد الباحث

وجه المقارنة	الولايات المتحدة الأمريكية	جمهورية فنلندا	المملكة المتحدة	اليابان
ملاحم التجربة	ظهرت بوادر الاهتمام بتوجيه الافراد مهنيًا في المؤسسات في أوائل القرن العشرين، ويُطلق عليه الإرشاد المهني. يتم تحديد مجموعة من المهام للمرشدين بشكل رسمي. يسير المرشد وفقًا لمعايير تم وضعها لتقنين نطاق التوجيه والإرشاد المهني. تم وضع المعايير التي تحدد مهام المرشد طبقًا لقوانين حكومية، على أن تكون قابلة للتطوير المستمر. يقوم المرشد بمساعدة الأفراد على التخطيط المهني، وكيفية اختيار مسارهم الوظيفي، وإعداد السيرة الذاتية، والتجهيز الفعال للمقابلات الشخصية. استخدام الاختبارات النفسية وتحليل السمات	نشأت مجريات تطوير مجال توجيه الافراد مهنيًا في المدارس في سبعينيات القرن العشرين، ويُطلق عليه التوجيه المهنية. يتم دمج أنشطة التوجيه والإرشاد المهني للأفراد في المدارس بشكل إلزامي. يعتبر التوجيه والإرشاد المهني جزء لا يتجزأ من المنهج الدراسي الذي يتم تقديمه للطلاب في المدارس المتوسطة والثانوية. يلتزم المرشد المهني بمعايير إعداد الافراد للحياة المهنية	ظهرت بوادر الاهتمام بتوجيه الافراد مهنيًا في المدارس في أوائل القرن العشرين، ويُطلق عليه التربية المهنية. تم إحداث العديد من التغييرات على نظام التوجيه والإرشاد المهني في بريطانيا. لا تزال معايير إعداد المرشد المهني ي رهنا للتطوير من قِبَل الحكومة، وتعتمد بشكل كبير على مقاييس ومعايير تقوم بتكوينها منظمات خاصة وغير تابعة للحكومة. على المرشد المهني أن يعد الندوات الافراد المهنيين، لإكسابهم المهارات المهنية قبل التحاقهم بسوق العمل. يعتمد الإرشاد المهني في المملكة المتحدة على هيكل مركزي تدعمه الحكومة من خلال	بدأت عملية الاهتمام بمجال التوجيه والإرشاد المهني في الألفية الحديثة، ويُطلق عليه التوجيه المهني. تسبب ظهور مشكلات التسرب الدراسي واللامبالاة بالحياة المهنية في تكوين معايير تحدد مهام المرشد الطلابي. تطور التوجيه المهني بشكل كبير وعلى نحو رسمي تحده قوانين حكومية. يتم نمذجة إجراءات حديثة للأفراد تساعد على التخطيط المهني، اعتمادًا على إستراتيجيات مبتكرة وتكنولوجية.

<p>على المرشد المهني أن يلتزم بتحسين قدرة الأفراد على توفيق مهاراتهم مع متطلبات الحياة المهنية، وربط الدراسة الأكاديمية بالوظيفة استخدام نظام التوظيف المدرسي الذي يتيح للطلاب التقديم على وظائف من خلال المدارس والجامعات.</p>	<p>برامج مثل National Careers Service . يتم توفير الإرشاد المهني للطلاب والعاملين من خلال المدارس والجامعات والمراكز المجتمعية. برامج تدريب مهني للشباب والبالغين بالتعاون مع الشركات الكبرى.</p>	<p>بالتعاون مع المؤسسات والمنظمات. يقوم المرشد المهني بمساعدة الأفراد على التخطيط المهني، وكيفية اختيار مسارهم الوظيفي، وإعداد السيرة الذاتية، والتجهيز الفعال للمقابلات الشخصية. إنشاء مراكز تطوير المهن التي توفر الإرشاد والتدريب على المهارات اللازمة لسوق العمل.</p>	<p>الشخصية (مثل اختبارات Myers-Briggs و Strong و Interest Inventory). منصات رقمية مثل O*NET التي توفر معلومات عن الوظائف المطلوبة والمهارات المطلوبة لكل وظيفة. تقديم تدريب عملي وبرامج تدريبية بالتعاون مع الشركات والمؤسسات.</p>	
<p>وزارة التعليم والثقافة والرياضة والعلوم والتقنية، والمعهد الوطني لأبحاث السياسات التربوية، ومركز أبحاث التوجيه الطلابي.</p>	<p>الحكومة البريطانية، وقسم التربية التابع لمجلس عموم المملكة المتحدة، وبعض المنظمات الخاصة.</p>	<p>الحكومة الفنلندية، هيئة التوجيه المهني</p>	<p>الحكومة الأمريكية، ورابطة المرشدين الأمريكيين، والمجلس الوطني للمعايير المهنية</p>	<p>الجهة المنفذة</p>
<p>دمج إجراءات التوجيه والإرشاد المهني مع المنهج الدراسي بشكل إلزامي، والتركيز على التربية المهنية. إنشاء هيئة متخصصة في مجال الإرشاد المهني مستقلة عن وزارة التعليم تقدم الدعم والمساندة ورفع كفاءة التوجيه والإرشاد المهني . تطبيق أنظمة رقمية حديثة: إنشاء منصات رقمية مثل O*NET لتوفير معلومات شاملة عن المهن المطلوبة وربطها بالمهارات. تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص: تنظيم برامج تدريب وتوظيف بالتعاون مع الشركات الكبرى. التدريب على ثقافة العمل: إعداد الشباب للعمل الجماعي والالتزام بثقافة بيئة العمل. تعزيز دور القطاع الخاص في المساهمة في برامج الإرشاد المهني من خلال وضع معايير للمهن وربطها بالإرشاد المهني</p>				<p>أوجه الاستفادة من التجارب في المملكة العربية السعودية</p>

المبادرات الاجتماعية

المبادرات الاجتماعية هي جهود منظمة يقودها الأفراد أو المؤسسات بهدف تحقيق منفعة عامة، مثل تعزيز المهارات، وتقليل معدلات البطالة، ورفع جودة الحياة (OECD، 2017). وتشمل هذه المبادرات برامج التدريب والتأهيل المهني التي تُطلقها الحكومات والشركات والمنظمات غير الربحية لتحقيق التنمية المستدامة.

المفهوم العام للمبادرات غير الربحية في الإرشاد المهني

المبادرات غير الربحية في المملكة العربية السعودية تمثل أحد المحركات الأساسية لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، خاصة في مجالات الإرشاد المهني. تُعرف هذه المبادرات بأنها جهود منظمة تقودها جهات غير ربحية تهدف إلى تعزيز التنمية المستدامة من خلال تقديم خدمات مجتمعية، مثل التدريب المهني ودعم الباحثين عن عمل (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٣).

أهمية المبادرات غير الربحية في الإرشاد المهني

١. تعزيز التوعية المهنية:

المبادرات غير الربحية تُساهم في نشر ثقافة الإرشاد المهني ورفع وعي الباحثين عن عمل حول المهارات المطلوبة في سوق العمل، مما يساهم في تحسين مواءمة الأفراد مع احتياجات السوق (Watts، 2001).

٢. سد الفجوة بين العرض والطلب:

تُعنى المبادرات بسد الفجوة بين الباحثين عن عمل واحتياجات سوق العمل من خلال برامج تدريبية وتأهيلية، مثل برنامج "تمهير" الذي يقدمه صندوق تنمية الموارد البشرية (صندوق تنمية الموارد البشرية، ٢٠٢٣).

٣. تمكين الفئات المستهدفة:

المبادرات غير الربحية تستهدف بشكل خاص الفئات الأقل حظاً، مثل النساء وذوي الإعاقة، لتزويدهم بالمهارات اللازمة للمشاركة في سوق العمل (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠٢٣).

أمثلة على المبادرات غير الربحية في الإرشاد المهني

١. برنامج "إعداد" للتأهيل المهني

يهدف البرنامج إلى تزويد الشباب بالمهارات العملية من خلال تدريبهم على المهن التقنية والحرفية. يُدار هذا البرنامج من خلال شراكات بين مؤسسات غير ربحية وجهات تدريبية حكومية (جمعية مهارات المستقبل، ٢٠٢٣).

٢. مبادرة "تمكين المرأة اقتصادياً"

مبادرة أطلقتها جهات غير ربحية بالتعاون مع القطاع الخاص لدعم المرأة السعودية عبر توفير برامج تدريبية في مجالات إدارة المشاريع وريادة الأعمال (OECD، 2017).

٣. مبادرة "ريادة" لدعم رواد الأعمال

تستهدف هذه المبادرة دعم الشباب في إنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة، وتقديم استشارات مهنية وتمويل مبدئي بالتعاون مع جهات تمويلية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٣).

دور القطاع غير الربحي في رؤية المملكة ٢٠٣٠

وفقاً لرؤية ٢٠٣٠، يُتوقع أن يُسهم القطاع غير الربحي بنسبة ٥% في الناتج المحلي الإجمالي. لتحقيق هذا الهدف، تعمل المؤسسات غير الربحية على توفير برامج تدريبية وإرشادية تُسهم في تحسين كفاءة القوى العاملة السعودية (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠٢٣).

الدراسات السابقة:

١- دراسة الفيصل و جراد (٢٠٢٤) هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مدى أثر برنامج الإرشاد المهني بأبعادها (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) في تحسين مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية، وتمثل مجتمع الدراسة في المستفيدين من برامج الإرشاد المهني في صندوق تنمية الموارد البشرية ونتيجة لصعوبة إجراء الحصر الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باستخدام أسلوب العينات العشوائية البسيطة من أجل جمع البيانات وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة ٣٩٤ فرد وهم الذين أجابوا على اسئلة استمارة الاستبيان. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبرنامج الإرشاد المهني بأبعادها (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) في تحسين مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية.

٢- دراسة البوصافي و السمري (٢٠٢٤) هدفت الدراسة إلى الكشف عن المسوغات الاجتماعية المؤثرة في الاختيارات المهنية للشباب الباحثين عن عمل في سلطنة عُمان، المنهج: اعتمدت الدراسة على "الاستبانة" أداة رئيسية لجمع البيانات، أجريت الدراسة على عينة قصدية بلغ حجمها ١٣٥٠١ باحث عن عمل من الذكور والإناث من جميع محافظات سلطنة عُمان، وكانت النتائج: كشفت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مواقف الباحثين عن عمل تجاه المسوغات الاجتماعية لاختياراتهم المهنية تبعاً لتباين تركيبهم العمري لصالح الفئات الأصغر عمراً، بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائية في مواقفهم وفقاً لاختلاف مستوياتهم التعليمية لصالح الفئات الأقل في المستوى التعليمي. ويتضح ارتفاع مستوى تبني الاعتبارات الاجتماعية لدى الباحثين عن عمل بارتفاع عدد سنوات بحثهم عن عمل مقارنة بمن أمضوا فترة أقل في البحث عن عمل.

٣- دراسة رايسي ومصطفى (٢٠٢٢) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوائق والصعوبات التي تواجه التوجيه والإرشاد المدرسي في الجزائر، وقد استخدم الباحثان المنهج الوثائقي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تمثلت أهم العوائق والصعوبات التي تواجه التوجيه والإرشاد المدرسي في الجزائر في العقبات الموجودة في الجانب التشريعي والتنظيمي القانوني فهناك نقائص وثغرات كبيرة بالتوجيه والإرشاد المدرسي، بالإضافة إلى التصنيف الرتبى لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي يجعله أدنى مستويات، ونقص الترقيات يضعف الدافعية لسلك التوجيه والإرشاد المدرسي، وعدم الفهم الجيد لطبيعة مهام مستشار التوجيه من قبل الكثير من المديرين والأطراف التربوية الأخرى، وأن إجراءات القبول والتوجيه غير مناسبة وتعطل باستمرار بدون دراسة علمية، وعلاوة على ذلك وجود مهام متداخلة ومتباينة وغامضة يكلف بها مستشاري التوجيه تبعده عن مهامه الرئيسية كالمهام الإدارية ووثائق المكتب وكثرتها وتشعبها فيصبح هذا المستشار حبيس مكتبة من أجل إرضاء المفتشين.

٤- دراسة الحربي (٢٠٢١) هدف الدراسة إلى دراسة تأثير برامج الإرشاد المهني على تأهيل طالبات ذوات الإعاقة الفكرية لسوق العمل ، وكانت العينة: طالبات من مدارس الدمج في منطقة مكة المكرمة، بالإضافة إلى المعلمات والمرشحات. وكانت أداة الدراسة من مقابلات واستبانات لتقييم تأثير البرامج ، وكانت أبرز النتائج: أثبتت الدراسة فعالية البرامج في تحسين المهارات العملية، وأوصت بتطوير البرامج لتناسب احتياجات الطالبات.

٥- دراسة بوصولح (٢٠١٩) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي تعترض مجال التوجيه والإرشاد من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الطور الثانوي، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تعترض مجال التوجيه والإرشاد من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الطور الثانوي تعزى لمتغيرات الدراسة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن، وكانت أداة الدراسة الاستبيان، وكانت عينة الدراسة (٦١) مستشاراً من مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، وتوصلت نتائج الدراسة إلى جاءت المعوقات التي تعترض مجال التوجيه والإرشاد من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الطور الثانوي بدرجة متوفرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث جاء في الترتيب الأول المعوقات المتعلقة بظروف العمل، يليها المعوقات المتعلقة بالتخطيط للنشاطات التربوية، ويليهم المعوقات المتعلقة بظروف التكوين، وجاء في الترتيب الأخير المعوقات المتعلقة بأدوات وإجراءات فعل التوجيه، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول

المعوقات التي تعترض مجال التوجيه والإرشاد من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الطور الثانوي تعزى لمتغير الجنس.

٦- **دراسة الجهني (٢٠١٩)** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة المدرسية في تفعيل برامج التوجيه والإرشاد المتمثلة في المجال الاجتماعي، التربوي والمهني من وجهة نظر المعلمات والمرشدات الطالبات بالمدارس الثانوية بمدينة تبوك، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وكانت عينة الدراسة (٣٣٧) معلمة ومرشدة طلابية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن دور الإدارة المدرسية في تفعيل برنامج التوجيه والإرشاد المهني في المدارس الثانوية بمدينة تبوك من وجهة أفراد عينة الدراسة كانت عالية.

٧- **دراسة محمود و بن عمارة (٢٠٢٠)** بعنوان : واقع ممارسة مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية الجزائرية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية الجزائرية من خلال توصيف متطلبات هذه المهنة، والتعرف على تطبيقات البرنامج التي تعتمد عليه في القيام بالعملية الإرشادية والتوجيهية في المؤسسة التربوية الجزائرية، وأهم التحديات التي تواجهها واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كانت أداة الدراسة الاستبانة ، وتكونت عينة الدراسة من (٥٣) مرشد ومرشدة طلابي ، وكانت أبرز نتائج الدراسة عدم رضاهم عن الإطار التشريعي والبيئة التنظيمية لبرامج التوجيه والإرشاد المهني داخل المدارس وأن لها دور في أعاقا العملية الإرشادية داخل المدارس.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

٨- **دراسة "أوني وآخرين" (Auni et al., 2021)** هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن التصورات حول اتجاهات المعلمين في برنامج التوجيه والإرشاد المهني على الاختيارات المهنية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمسحي، كما استعانت الدراسة بالاستبانة، واشتملت عينة الدراسة على (٣٥٨) مدير مدرسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أشار المعلمين إلى أن برنامج التوجيه والإرشاد المهني يساعد الطلاب في الاختيارات المهنية، وتشمل معوقات التوجيه والإرشاد المهني في بعض المدارس بالقصور في السياسة التعليمية حول التوجيه المهني وعدم وجود سياسة مدرسية محددة للخدمات التوجيهية والإرشادية وعدم تحفيز الطلاب على المشاركة في خدمات وأنشطة التوجيه والإرشاد المهني في المدارس.

٩- **دراسة وليام وقرين (Williams, 2022) &** هدف الدراسة إلى استكشاف كيفية مساهمة الإرشاد المهني في تحقيق التوافق بين مهارات الباحثين عن عمل واحتياجات سوق العمل في المملكة المتحدة. وكانت العينة: ١٥٠ باحث عن

عمل و ٥٠ صاحب عمل. وكانت أداة الدراسة: استبيانات ومقابلات مع المشاركين. وكانت أبرز النتائج: أكدت الدراسة أن الإرشاد المهني يلعب دورًا محوريًا في تحقيق التوافق بين مهارات الباحثين عن عمل واحتياجات أصحاب العمل، مما يزيد من فرص التوظيف.

١٠- دراسة "سليمان وآخرين" (Suleiman et al., 2021) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن التصورات حول التوجيه والإرشاد في المدارس الثانوية في ولاية كوارا النيجرية، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي والنوعي، كما استعانت الدراسة بدليل المقابلة الشخصية حول خدمات التوجيه والإرشاد، واشتملت عينة الدراسة على (٢٠) مدير مدرسة ثانوية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود تصورات إيجابية لدى المديرين حول التأثير الفعال لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد على التحصيل الدراسي للطلاب في المدارس الثانوية، وتساعد خدمات التوجيه والإرشاد في تكيف الطلاب في البيئة المدرسية لتحقيق الأهداف الدراسية، وتشمل معوقات تقديم التوجيه والإرشاد القصور في توفير وحدة التوجيه والإرشاد الجيدة والمرشدين ذوي الكفاءة ومرافق الإرشاد في الكثير من المدارس الثانوية، وتشمل مقاييس خدمات التوجيه والإرشاد الفعال في المدارس الثانوية: توافر المرشدين المدرسيين ذوي الكفاءة ووحدة الإرشاد الفعالة وتوفير التمويل الملائم لوحدة الإرشاد والتوجيه في المدارس الثانوية.

١١- دراسة جونسون وتايلر (Johnson, Taylor & 2021) هدف الدراسة إلى دراسة دور المبادرات المجتمعية في تعزيز المهارات المهنية للباحثين عن عمل في كندا. وكانت العينة: ٢٠٠ باحث عن عمل من مختلف المقاطعات الكندية وكانت أداة الدراسة: مقابلات متعمقة وتحليل بيانات المشاركين في المبادرات. وكانت أبرز النتائج: أشارت الدراسة إلى أن المبادرات المجتمعية ساهمت بشكل كبير في تطوير المهارات المهنية وزيادة فرص التوظيف للمشاركين.

١٢- دراسة سميث وبروان (Smith, Brown, 2020) هدف الدراسة إلى تقييم فعالية برامج الإرشاد المهني في تحسين فرص توظيف الشباب العاطلين عن العمل في الولايات المتحدة. وكانت العينة: شملت الدراسة ٥٠٠ شاب وشابة تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٣٠ عامًا. وكانت أداة الدراسة: استخدام استبيانات ومقابلات شخصية لتقييم تأثير البرامج. وكانت أبرز النتائج: أظهرت النتائج أن المشاركين الذين استفادوا من برامج الإرشاد المهني كانوا أكثر عرضة للحصول على وظائف متوافقة مع مهاراتهم مقارنةً بغيرهم.

١٣- دراسة مويو ونكسو (Moyo & Nkosi 2020) هدف الدراسة إلى تقييم فعالية المبادرات الاجتماعية في تحسين فرص التوظيف للفئات المهمشة في جنوب أفريقيا. وكانت العينة: ١٠٠ فرد من الفئات المهمشة المستفيدين من المبادرات.

وكانت أداة الدراسة: مقابلات شخصية وتحليل بيانات التوظيف. وكانت أبرز النتائج: أظهرت الدراسة أن المبادرات الاجتماعية كانت فعالة في تحسين فرص التوظيف وزيادة الدخل للمستفيدين.

١٤- دراسة "باشاري" (2020·Bashari) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن المشكلات والأفاق المتعلقة بخدمات التوجيه والإرشاد في ولاية جاجاوا النيجيرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوثائقي القائم على استعراض الأدبيات السابقة التي تتناول المشكلات والأفاق ذات الصلة بخدمات التوجيه والإرشاد في المدارس الثانوية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود مشكلات عديدة في أنشطة التوجيه والإرشاد للطلاب في المدارس الثانوية، حيث يوجد قصور في التعاون الطلابي ويفتقر المرشدين إلى الموارد المالية والمادية الكافية لتطبيق أنشطة التوجيه، وتتمثل خدمات التوجيه والإرشاد في المدارس الثانوية في التوجيه المهني والدراسي والنفسي والاجتماعي، وتشمل معوقات خدمات الإرشاد والتوجيه في المدارس الثانوية: عدم كفاية الوقت وعدم تعاون الطلاب والقصور في الدعم الوالدي ونقص العاملين ذوي الكفاءة وعدم كفاية الموارد المالية ومصادر التوجيه والإرشاد والاتجاهات السلبية لدى الطلاب والمديرين حول الخدمات التوجيهية والإرشادية ونقص الدعم من المعنيين ببرامج التوجيه والإرشاد في المدارس والأعباء الوظيفية لدى المرشدين في المدارس.

١٥- دراسة اندرسون و وايت (Anderson & White)، (2019 هدف الدراسة إلى تحليل تأثير برامج الإرشاد المهني على معدلات البطالة بين الشباب في استراليا وكانت العينة: ٣٠٠ شاب وشابة من الباحثين عن عمل. وكانت أداة الدراسة: استبيانات قبلية وبعدية لقياس التغير في حالة التوظيف. وكانت أبرز النتائج: أظهرت النتائج انخفاضاً ملحوظاً في معدلات البطالة بين المشاركين بعد تلقيهم للإرشاد المهني.

١٦- دراسة "كيلكاي" (Kelkay، 2019) هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الممارسة والتحديات المتعلقة بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد في جنوب جوندرا في إثيوبيا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمسحي، كما استعانت الدراسة بالاستبانة والمقابلات الشخصية، واشتملت عينة الدراسة على (١٧٣) من المديرين والمعلمين والطلاب ومقدمي الخدمات الإرشادية والتوجيهية في ٥ مدارس ثانوية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود تصورات إيجابية ومستوى عالي من الوعي لدى المديرين والمعلمين والطلاب ومقدمي الخدمات التوجيهية حول أهمية خدمات التوجيه والإرشاد المدرسية، وتشمل معوقات تقديم خدمات التوجيه والإرشاد القصور في المرافق وعدم توافر الوقت الكافي والجدول الزمني المدرسي للعمل بشكل فعال في التوجيه والإرشاد وزيادة الأعباء التدريسية والعمل في الأنشطة

المدرسية وعدم توافر المرشدين المدربين مهنيًا في التوجيه والإرشاد المدرسي والقصور في التدريب لمقدمي خدمات التوجيه والإرشاد والقصور في الوعي حول خدمات التوجيه والإرشاد لدى العاملين في المدارس الثانوية.

التعليق على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة نجد أن العديد من الدراسات السابقة اختلفت مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي المسحي، مثل: دراسة رابسي ومصطفى (٢٠٢٢)، و دراسة "باشاري" (Bashari، 2020) استخدموا المنهج الوثائقي، و دراسة بوصول (٢٠١٩) استخدمت المنهج الوصفي المقارن، ودراسة الجهني (٢٠١٩) استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ودراسة "واري" (Warui، 2018) استخدموا المنهج الوصفي، ودراسة "سليمان وآخرين" (Suleiman et al.، 2021) استخدمت المنهج الكمي والنوعي، واختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أداة الدراسة، الاستبانة، مثل: دراسة "سليمان وآخرين" (Suleiman et al.، 2021)، ودراسة "كيلكاي" (Kelkay، 2019) ودراسة مويو ونكسو (Moyo & Nkosi 2020)، ودراسة الحربي (٢٠٢١) استعانوا بالمقابلة الشخصية، واختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة مثل دراسة الجهني (٢٠١٩) اشتملت على المعلمين، ودراسة "سليمان وآخرين" (Suleiman et al.، 2021) ودراسة "كيلكاي" (Kelkay، 2019) اعتمدت على عينة المديرين، دراسة محمود وبن عمارة (٢٠٢٠) ودراسة بوصول (٢٠١٩) اعتمدت على عينة المرشدين المهنيين، كما تميزت الدراسة الحالية بأنها الدراسة الوحيدة التي تقويم برامج التوجيه والإرشاد المهني، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بلورة مشكلة الدراسة وإطارها النظري وتصميم أداة الدراسة ومناقشة نتائجها وطرح توصياتها.

منهج البحث وإجراءاته

منهج البحث

نظراً لطبيعة موضوع البحث والأهداف التي يسعى لتحقيقها، فقد تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعبر عن "دراسة الظاهرة المراد دراستها، والذي عرفه عرف قنديلجي (٢٠١٩، ١٢١) بأنه "المنهج الذي يعتمد عليه الباحثون في الحصول على البيانات ومعلومات وافية ودقيقة، تصور الواقع الاجتماعي والحياتي، والذي يؤثر في كافة الأنشطة الإدارية، والاقتصادية، والتربوية، والثقافية، والسياسية، والعلمية، وتسهم مثل تلك البيانات والمعلومات في تحليل الظواهر".

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من الباحثين عن عمل في مدينة حائل المستفيدين من القطاع غير الربحي في مجال التهيئة لسوق العمل وتم اختيار عينة عشوائية وعددها (٣٢٢). والجدول التالي يوضح التكرارات والنسب المئوية لأفراد مجتمع البحث وتتمثل في البيانات الأولية التي تشمل:

الجدول رقم (١): توزيع أفراد العينة حسب البيانات الأولية

النسب المئوية	التكرارات	النوع
١٠٠%	٣٢٢	المجموع
النسب المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي
٣٧،٢٧%	١٢٠	دبلوم
٥٩،٣٠%	١٩١	بكالوريوس
٣،٤%	١١	ماجستير
١٠٠%	٣٢٢	المجموع
النسب المئوية	التكرارات	العمر
٥٩،٩%	١٩٣	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة.
٢٤،٨%	٨٠	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة.
١٥،٢%	٤٩	أكثر من ٤٠ سنة
النسب المئوية	التكرارات	مدى الاستفادة من برامج الإرشاد المهني من القطاع غير الربحي
٩٣،١٧%	٣٠٠	من برنامج إلى برنامجين
٥،٥٩%	١٨	أكثر من برنامجين إلى ٤ برامج.
١،٢٤%	٤	أكثر من ٤ برامج
١٠٠%	٣٢٢	المجموع
١٠٠%	٣٤٤	المجموع

اتضح من الجدول (١) أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد المجتمع حسب المؤهل العلمي هي (٥٩،٣٠%)، وهي الخاصة بـ(بكالوريوس)، ويليهما نسبة (٣٧،٢٧%) وهي الخاصة بـ(الدبلوم)، بينما جاءت أقل نسبة (٣،٤%) وهي الخاصة بـ(الماجستير)، وأن أكبر نسبة حصل عليها توزيع أفراد العينة حسب العمر (من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة) هي (٥٩،٩%)، والخاصة بـ(من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)، بنسبة (٢٤،٨%)، بينما جاءت أقل نسبة (أكثر من ٤٠ سنة) بنسبة بـ(١٥،٢%). وأن أكبر نسبة حصل عليها توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من برامج الإرشاد المهني من القطاع غير الربحي (من برنامج إلى برنامجين) هي (٩٣،١٧%)، والخاصة بـ(أكثر من برنامجين إلى ٤ برامج)، بنسبة (٥،٥٩%)، بينما جاءت أقل نسبة (أكثر من ٤ برامج) بـ(١،٢٤%).

أداة البحث:

قام الباحث ببناء استبانة أثر المبادرة الاجتماعية في القطاع غير الربحي للإرشاد المهني لمواءمة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية تصور مقترح.
وصف أداة البحث (الاستبانة):

وتم تحديد عبارات من الاستبانة المكونة من (١٨) عبارة وتم توزيعها وفقاً للمجالات المحددة، وتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) مفردة لتحديد صدق وثبات الأداة.

أولاً: صدق الأداة:

(١) صدق المحكمين:

بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة وبناء عباراتها، وعرضها على مجموعة من المحكمين المختصين للتحقق من مدى فاعلية الأداة وتحقيقها لأهداف البحث. وذلك للتأكد من مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالمحور الذي تنتمي إليه، ومدى وضوح كل عبارة وسلامة صياغتها اللغوية وملائمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو بالإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ما ورد مما يرويه مناسباً.

وبعد استعادة النسخ المحكمة من المحكمين وفي ضوء اقتراحات بعض المحكمين أعاد الباحث صياغة الاستبانة؛ حيث تم حذف وإعادة صياغة بعض العبارات في الاستبانة وذلك فيما اتفق عليه أكثر من (٨٠٪) من المحكمين، وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها الظاهري مكونة من (١٨) عبارة موزعين على ثلاثة مجالات.

(٢) صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمجال التي تنتمي إليه العبارة من المجالات بالاستبانة كما يوضح نتائجها الجدول التالي:

الجدول رقم (٢) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمجال التي تنتمي إليه العبارة من مجالات البحث

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
المجال الأول: تنمية المهارات الوظيفية					
١	**٠.٩٦٢	٢	**٠.٩٠١	٣	**٠.٨٢١
٤	**٠.٩١٦	٥	**٠.٩٣٩	٦	**٠.٩٤٦
المجال الثاني: التكيف مع احتياجات سوق العمل					
٧	**٠.٩١٩	٨	**٠.٨٣٧	٩	**٠.٨٠٩
١٠	**٠.٦٩٥	١١	**٠.٧٩٠	١٢	**٠.٨٢٢
المجال الثالث: الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل					
١٣	**٠.٩١٧	١٤	**٠.٨٣٣	١٥	**٠.٨٣٢
١٦	**٠.٨١١	١٧	**٠.٨٩١	١٨	**٠.٦٤٩

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

يتبين من الجدول (٢) أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لمجالات الإرشاد المهني الذي تنتمي إليه العبارات جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم دالة حيث تراوحت في المجال الأول: تنمية المهارات الوظيفية بين (**٠.٩٦٤-**٠.٨٢١)، تراوحت في المجال الثاني: التكيف مع احتياجات سوق العمل بين (**٠.٨٠٩-**٠.٨٢٢)، وتراوحت في المجال الثالث: الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل بين (**٠.٨٣٢-**٠.٦٤٩)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لعبارات مجال تقويم برامج التوجيه والإرشاد المهني .

أ) الصدق البنائي العام لمجالات الإرشاد المهني بالاستبانة: تم التحقق من الصدق البنائي العام لمجالات الإرشاد المهني العربية السعودية بالاستبانة من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والدرجة الكلية للمجال الثاني بالاستبانة، ويوضح نتائجها الجدول التالي:

الجدول رقم (٣) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والدرجة الكلية للمجال الثاني بالاستبانة

م	المجالات	معامل الارتباط
١	المجال الأول: تنمية المهارات الوظيفية	**٠.٩٧٤
٢	المجال الثاني: التكيف مع احتياجات سوق العمل	**٠.٩٥٥
٣	المجال الثالث: الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل	**٠.٩٩١

يتبين من الجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط لكل مجال من مجالات المجال الثاني بالاستبانة جاءت بقيم عالية، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

(٠.٠١)؛ مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي لمجالات المجال الثاني بالاستبانة.

ثانياً: ثبات الأداة:

(١) كرونباخ ألفا:

تم حساب معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات البحث بالاستبانة ويوضح نتائجها الجدول التالي:

الجدول رقم (٤) معامل ثبات كرونباخ ألفا للمجالات والدرجة الكلية للمجال الثاني بالاستبانة

م	المجالات	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا
١	المجال الأول: تنمية المهارات الوظيفية	٦	**٠.٩٥٨
٢	المجال الثاني: التكيف مع احتياجات سوق العمل	٦	**٠.٩٨٦
٣	المجال الثالث: الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل	٦	**٠.٩٧٧
	الدرجة الكلية	١٨	**٠.٩٨٢

يتبين من الجدول (٤) أن قيم معاملات الثبات لمجالات البحث بالاستبانة جاءت بقيم عالية حيث تراوحت قيم معاملات الثبات لمجالات المجال الثاني بين (**٠.٩٨٦-**٠.٩٥٨)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي لمجالات المجال الثاني بالاستبانة (**٠.٩٨٢)؛ وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

الوزن النسبي (المحك المعياري): استخدم الباحث مقياس ليكرت الرباعي، وقد تم استخدام معادلة المدى لتحديد طول الفئة وتطبيقها كالاتي (٤-٣=٤÷٠.٧٥) لتصبح طول الفئة ٠.٧٥، والجدول التالي يوضح الفئات والتقدير المقابلة لها:-

الجدول رقم (٥) تقديرات مقياس ليكرت الرباعي

التقديرات	الفئات
منخفضة جداً	من ١ إلى ١.٧٥
منخفضة	من ١.٧٦ إلى ٢.٥٠
متوسطة	من ٢.٥١ إلى ٣.٢٥
عالية	من ٣.٢٦ إلى ٤

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بناء على طبيعة البحث والأهداف التي سعى الباحث إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

١- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على خصائص أفراد عينة البحث وفقاً للبيانات الشخصية.

٢- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لحساب متوسطات عبارات الاستبيان وكذلك الدرجات الكلية لمحاوَر الاستبانة بناء على استجابات أفراد عينة البحث.

٣- معامل ارتباط بيرسون: لحساب الاتساق الداخلي.

٤- معامل كرونباخ ألفا: لحساب الثبات لعبارات الاستبانة.

- نتائج البحث ومناقشتها

• إجابة السؤال: "ما أثر مجالات المبادرة الاجتماعية للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي لمؤسسة الباحثين مع عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية؟"، وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة حول مجالات " مجالات المبادرة الاجتماعية في الإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية"، ومن ثم ترتيب هذه المجالات حسب المتوسط الحسابي لكل مجال وجاءت النتائج كما في الجدول رقم (٦):

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على مجالات المبادرة الاجتماعية في الإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المجال
٣	المجال الثالث: الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل	٣.١٩	٠.٦٤٩	١	متوسطة
١	المجال الأول: تنمية المهارات الوظيفية	٣.١٢	٠.٥٨٧	٢	متوسطة
٢	المجال الثاني: التكيف مع احتياجات سوق العمل	٣.٠٠	٠.٥٦٢	٣	متوسطة
	المتوسط الكلي للأداة	٣.١١	٠.٥٤٣	-	متوسطة

اتضح من الجدول (٦) ما يلي:

- إن المتوسط الحسابي العام لاستجابة عينة الدراسة لكافة مجالات (مجالات المبادرة الاجتماعية في القطاع غير الربحي للإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية) بلغ (٣.١١) مع انحراف معياري يساوي (٠.٥٤٣)، وهي مؤشرات تنحصر ضمن الفئة الثالثة من فئات المقياس الرباعي، مما يؤكد موافقة أفراد عينة الدراسة أن درجة مجالات المبادرة الاجتماعية في القطاع غير الربحي للإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية جاءت بدرجة متوسطة وإن كانت هنالك فروق لكل مجال، فهي فروق غير جوهرية أو ذات دلالة إحصائية.

إن المتوسطات الحسابية لمجالات " مجالات المبادرة الاجتماعية في القطاع غير الربحي للإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية " تراوحت حسب أهميتها بين (٣.٠٠ إلى ٣.١٩ من ٤)، وهي متوسطات حسابية تقع في الفئة الثالثة (٢.٥٠ إلى ٣.٢٥)، مما يعني أن مجالات " مجالات المبادرة الاجتماعية في القطاع غير الربحي للإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية "، جاءت جميعها بدرجة متوسطة.

النتائج التفصيلية لمجالات المبادرة الاجتماعية في القطاع غير الربحي للإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية.

• مجال الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل.

جدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مجال الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	مضمون العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المعوق	درجة المجال
٢	المبادرة الاجتماعية في مجال الإرشاد المهني تساعد الأفراد على التعرف على اهتماماتهم المهنية	٣.٢٤	٠.٨٢٥	١	متوسطة
١	توفر المبادرة الاجتماعية في مجال الإرشاد المهني معلومات واضحة عن المهن التي تناسب مهارتك	٣.٢٢	٠.٨٧٧	٢	متوسطة
٣	تسهم المبادرة في زيادة الوعي بفرص العمل المتاحة في السوق المحلي	٣.١٦	٠.٨٠٤	٣	متوسطة
٤	تدعم المبادرة الأفراد في تحديد أهدافهم المهنية المستقبلية	٣.١١	٠.٧٣٤	٤	متوسطة
٥	تساعد المبادرة على توفير معلومات دقيقة حول مختلف المهن	٣.٠٣	٠.٨٦٦	٥	متوسطة
٦	توفر المبادرة فرص للحصول على استشارات مهنية متخصصة	٣.٠٣	٠.٧٦٣	٦	متوسطة
٧	المتوسط العام	٣.١٢	٠.٥٨٧	--	متوسطة

نلاحظ ومن جدول رقم (٧)، أن المتوسطات الحسابية لمجال الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل تراوحت بين (٣.٠٣ إلى ٣.٢٤ من ٤) وهي تنحصر بين مؤشرات فئة المتوسط الثالثة (٢.٥١ إلى ٣.٢٥) مما يعني أن مجال الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل من وجهة نظر عينة الدراسة جاءت متوسطة.

● مجال تنمية المهارات الوظيفية

جدول رقم (٨) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مجال تنمية المهارات الوظيفية مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات

م	مضمون العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المعوق	درجة المجال
٦	تقدم المبادرة في مجال الإرشاد المهني تدريبات على المهارات الأساسية المطلوبة في سوق العمل	٣.١٠	٠.٧٤٧	١	متوسطة
٥	تساعد المبادرة في تحسين مهارات التواصل المهني لدى الباحثين عن عمل.	٣.٠٨	٠.٨٣٨	٢	متوسطة
١	تعزز المبادرة من قدرة الأفراد على إعداد السير الذاتية بشكل احترافي	٣.٠٧	٠.٨٤٢	٣	متوسطة
٢	تسهم المبادرة في تعزيز مهارات المقابلات الشخصية	٣.٠١	٠.٧٨٨	٤	متوسطة
٤	توفر المبادرة فرصًا للتدريب العملي في مجالات مهنية متنوعة	٢.٩١	٠.٨٠٧	٥	متوسطة
٣	دعم المبادرة تطوير مهارات حل المشكلات والابتكار لدى الباحثين عن عمل	٢.٨٥	٠.٨٢٣	٦	متوسطة
	المتوسط العام	٣.٠٠	٠.٥٦٢	--	متوسطة

من جدول رقم (٨)، نلاحظ أن المتوسطات الحسابية مجال تنمية المهارات الوظيفية تراوحت بين (٢.٨٥ إلى ٣.١٠ من ٤) وهي تنحصر بين مؤشرات فئة المتوسط الثالثة (٢.٥١ إلى ٣.٢٥) وهي نتيجة تعني أن مجال تنمية المهارات الوظيفي ذات درجة متوسطة.

● مجال التكيف مع احتياجات سوق العمل.

جدول رقم (٩) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية فيما يتعلق مجال التكيف مع احتياجات سوق العمل مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات

م	مضمون العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المعوق	درجة المجال
٦	تسهم المبادرة في تعريف الأفراد بمتطلبات الوظائف الحديثة	٣.٢٣	٠.٨٥٩	١	متوسطة
١	تساعد المبادرة في مواكبة مهارات الباحثين عن عمل مع احتياجات أصحاب العمل	٣.٢٢	٠.٩٤٦	٢	متوسطة

متوسطة	٣	٠.٨٤٠	٣.٢٠	تعمل المبادرة على بناء شراكات بين الباحثين عن عمل و المنشآت	٢
متوسطة	٤	٠.٧٥٩	٣.١٩	توفر المبادرة معلومات حول الوظائف التي تحتاج إلى مهارات متخصصة	٥
متوسطة	٥	٠.٧٧٥	٣.١٧	تسهم المبادرة في زيادة القدرة على التكيف مع التغيرات في سوق العمل	٣
متوسطة	٦	٠.٨١٧	٣.١٤	تساعد المبادرة الأفراد على الاستفادة من منصات التوظيف لتلبية احتياجات السوق	٤
متوسطة	--	٠.٩٤٦	٣.١٩	المتوسط العام	

ومن جدول رقم (٩)، نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لمجال التكيف مع احتياجات سوق العمل تراوحت بين (٣.١٤ إلى ٣.٢٣ من ٤) وهي تنحصر ضمن فئة المتوسط الثالثة (٢.٥١ إلى ٣.٢٥)، مما يعني مجال التكيف مع احتياجات سوق العمل جاءت متوسطة.

ملخص نتائج البحث

أولاً: مناقشة نتائج مجال تنمية المهارات الوظيفية

جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة حول مجال تنمية المهارات الوظيفية وذلك يري الباحث أن هذه النتائج جاءت نتيجة أن المبادرة الاجتماعية ساهمت في تحسين المهارات الوظيفية للباحثين عن عمل بدرجة متوسطة. وهذا يعني أن البرامج المقدمة تفتقر إلى جانب من الشمولية أو التركيز على تطبيق المهارات بشكل عملي، حيث أن المهارات الوظيفية تتطلب بيئة تدريبية عملية تتيح للمشاركين تطبيق المهارات التي يتعلمونها مباشرة، نتائج الدراسة الحالية تدعم بعض نتائج الدراسات السابقة بأن تصميم البرامج التدريبية بعناية يساهم في رفع المهارات، لكنه يظهر حاجة لتوسيع الأفق ليشمل احتياجات قطاعات متعددة، وحيث سوق العمل متغير باستمرار، وبالتالي فإن البرامج التي تهدف إلى التكيف مع احتياجاته تحتاج إلى أن تكون ديناميكية و. النتائج الحالية والدراسات السابقة تشير إلى أن البرامج التي تعتمد على شراكات مع الشركاء أصحاب العمل وتستخدم أدوات تحليل السوق بشكل دوري تكون أكثر نجاحًا في تحقيق هذا الهدف.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الحربي (٢٠٢١) التي أشارت إلى فعالية برامج الإرشاد المهني في تحسين المهارات العملية، خصوصًا لدى الفئات ذات الاحتياجات و يشير ذلك إلى أن البرامج المصممة بعناية يمكن أن ترفع مستوى المهارات العملية بشكل ملموس.

و كذلك، اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة جونسون وتايلر (٢٠٢١)، والتي أشارت إلى أن المبادرات المجتمعية تعمل على تحسين المهارات المهنية

وزيادة فرص التوظيف، وهو ما يدعم ضرورة تصميم برامج تدريبية موجهة نحو احتياجات الباحثين عن عمل .

وكذلك، اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة سميث وبروان (٢٠٢٠) والتي أشارت إلى أن الإرشاد المهني يُكسب الشباب العاطلين عن العمل مهارات تتماشى مع احتياجات الوظائف المتاحة. وهذا يشير إلى أهمية توفير برامج متخصصة وموجهة نحو المهارات العملية .

ثانياً: مجال التكيف مع احتياجات سوق العمل

جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة حول مجال التكيف مع احتياجات سوق العمل وذلك يري الباحث أن المبادرة تساعد الباحثين على التكيف مع متطلبات السوق بدرجة متوسطة. يشير ذلك إلى وجود فجوة بين ما تقدمه البرامج واحتياجات السوق الحقيقية ، وبالتالي فإن البرامج التي تهدف إلى التكيف مع احتياجاته تحتاج إلى أن تكون نوعية و النتائج الحالية والدراسات السابقة تشير إلى أن البرامج التي تعتمد على شراكات وأدوات تحليل السوق بشكل دوري تكون أكثر نجاحاً في تحقيق هذا الهدف. والتكيف مع سوق العمل يتطلب تصميم برامج نوعية تُحدث بشكل دوري وفقاً لاحتياجات السوق و تنظر بأن برامج الإرشاد المهني يمكن أن تسد الفجوة بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل إذا تم تطويرها .

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة وليام وقرين (٢٠٢٢)، والتي أشارت إلى أن الإرشاد المهني يلعب دوراً حيوياً في تحقيق التوافق بين مهارات الباحثين عن عمل واحتياجات أصحاب العمل. وهذا يوضح أن تحسين الربط بين البرامج وسوق العمل ضروري . وكذلك، اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة مويو ونكسي (٢٠٢٠)، والتي أظهرت أن المبادرات الاجتماعية تؤدي إلى تحسين كبير في توافق المهارات مع احتياجات السوق للفئات المهمشة، مما يشير إلى أهمية تصميم برامج تستهدف الفئات الأكثر تأثراً . و اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة سليمان وأخرين (٢٠٢١)، والتي أكدت الدراسة على أن وجود برامج إرشادية قوية يساعد في تحقيق التكيف مع البيئة الوظيفية، مما يدعم ضرورة تطوير أساليب التدريب .

ثالثاً: الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل

جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة حول مجال الإرشاد المهني والوعي بسوق العمل وذلك يري الباحث أن النتائج لها تأثيراً متوسطاً للمبادرة في تحسين وعي الباحثين عن عمل بسوق العمل و يشير ذلك إلى وجود جهود إيجابية لكنها غير مكتملة في تقديم خدمات إرشادية تساعد الباحثين على فهم متطلبات سوق العمل ، حيث الوعي بسوق العمل يتطلب توفير برامج إرشادية متكاملة تشمل تحليلاً مفصلاً للسوق واحتياجاته المستقبلية. وينبغي أن تعتمد هذه

البرامج على دراسات سوقية دورية وشراكات مع أصحاب العمل لتقديم الخدمات الإرشادية المناسبة ، والنتائج الحالية تؤكد أن الإرشاد المهني يساهم في رفع الوعي بسوق العمل، لكنه يظل محدودًا ، وبعض الدراسات السابقة تدعم أهمية تحسين الموارد والبنية التحتية لخدمات الإرشاد المهني لجعلها أكثر تأثيرًا وشمولية حيث أوصت دراسة سليمان وأخرون (٢٠٢١) ودراسة باشاري (٢٠٢٠) بأهمية الوعي المهني وتحسين خدمات الإرشاد المهني من خلال زيادة الاستثمار في الكوادر المؤهلة والبنية التحتية للإرشاد المهني .

حيث اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الفيصل وجراد (٢٠٢٤)، والتي أشارت إلى أن الإرشاد المهني يعزز مهارات الاختيار ومفهوم تطوير الذات، مما يعكس دور الإرشاد في رفع الوعي لدى الباحثين عن عمل. وكذلك، اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة سليمان وآخرين (٢٠٢١)، والتي أظهرت أن خدمات التوجيه تساعد الطلاب على التكيف وزيادة وعيهم بسوق العمل و يتمشى هذا مع نتائج الدراسة الحالية لكنه يبرز الحاجة إلى تحسين الموارد المخصصة لهذه الخدمات . واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة باشاري (٢٠٢١) التي أشارت إلى أن نقص الموارد والكوادر يعيق تقديم خدمات إرشاد ذات جودة، مما يتوافق مع التحديات التي قد تكون أثرت على نتائج الدراسة الحالية .

السؤال الثاني : ما التصور المقترح لأثر المبادرة الاجتماعية للإرشاد المهني في القطاع غير الربحي لمواكبة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية؟

تواجه المملكة العربية السعودية تحديات متعددة تتعلق بارتفاع معدلات البطالة، وضعف مواكبة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل. و في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠، ظهرت الحاجة إلى مبادرات اجتماعية مبتكرة لتحسين الجاهزية المهنية للشباب السعودي. و الإرشاد المهني، كأحدى الأدوات الرئيسية لتحقيق هذه الأهداف، حيث يساهم في تطوير مهارات الباحثين عن العمل ورفع كفاءتهم بما يتمشى مع متطلبات السوق المتغيرة.

وهذا البحث يقترح تصوراً شاملاً لتطوير المبادرات الاجتماعية في الإرشاد المهني، متضمناً مراحل التنفيذ، الآليات، التحديات، والحلول، بما يعزز فرص التوظيف ويحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

أولاً: أهداف التصور المقترح

يسعى التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تعزيز ثقافة المبادرات الاجتماعية في الإرشاد المهني بين مختلف فئات المجتمع.



٢. تحسين مستوى الإرشاد المهني من خلال مبادرات اجتماعية مبتكرة تلبي احتياجات سوق العمل.
٣. مواصلة قدرات وميول الباحثين عن عمل مع متطلبات الوظائف المتاحة.
٤. دعم وتطوير الشراكات بين المؤسسات التعليمية، القطاع الخاص، والمؤسسات غير الربحية في مجال الإرشاد المهني.
٥. تحسين كفاءة الإرشاد المهني لتمكين الباحثين عن عمل من اتخاذ قرارات مهنية فعّالة.
٦. الاستفادة من التجارب الدولية الناجحة لتعزيز الإرشاد المهني في المملكة العربية السعودية.

ثانياً: منطلقات التصور المقترح

ينطلق التصور المقترح من الركائز التالية:

١. رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تطوير رأس المال البشري وتحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
٢. التحول الوطني في سوق العمل مع زيادة التركيز على الكفاءات المهنية المناسبة.
٣. أهمية المبادرات الاجتماعية كأداة فعالة لتعزيز الوعي والتفاعل المجتمعي مع قضايا التوظيف وسوق العمل.
٤. اتجاهات حديثة في الإرشاد المهني التي تركز على التكنولوجيا، التخصصات المستقبلية، والابتكار في أساليب الإرشاد.
٥. تجارب دولية ناجحة و الاستفادة من أفضل الممارسات العالمية في الإرشاد المهني.

ثالثاً: مبررات التصور المقترح

١. ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب والباحثين عن عمل في المملكة.
٢. ضعف الإرشاد المهني الحالي في موازنة مهارات الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل.
٣. نقص الوعي المجتمعي بأهمية المبادرات الاجتماعية في الإرشاد المهني.
٤. تطور احتياجات سوق العمل نحو التخصصات التقنية والمهنية الحديثة.
٥. الحاجة إلى استراتيجيات مبتكرة لدعم الباحثين عن عمل.
٦. نتائج الدراسات السابقة التي أكدت أهمية الإرشاد المهني كعنصر محوري في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

رابعاً: متطلبات تطبيق التصور المقترح

١. المتطلبات التنظيمية
- وضع لوائح تنظيمية لتفعيل المبادرات الاجتماعية في الإرشاد المهني.
- تعزيز التشريعات الداعمة للتعاون بين القطاعات المختلفة.



- ١ - إنشاء لجنة وطنية لتنظيم وتطوير المبادرات الاجتماعية في مجال الإرشاد المهني.
- ٢ . المتطلبات الإدارية
 - وضع خطة تنفيذية لمتابعة وتقييم أثر المبادرات الاجتماعية.
 - تشكيل فرق عمل مشتركة بين القطاعات الحكومية والخاصة.
 - توفير دليل إرشادي للباحثين عن عمل يوضح فرص الإرشاد المهني.
- ٣ . المتطلبات المادية
 - توفير ميزانية مخصصة لدعم المبادرات الاجتماعية.
 - تحفيز القطاع الخاص للمساهمة في تمويل برامج الإرشاد المهني.
 - دعم استخدام التقنيات الحديثة مثل المنصات الرقمية والتطبيقات الذكية.
- ٤ . المتطلبات التدريبية
 - تدريب المرشدين المهنيين على أساليب الإرشاد الحديثة.
 - تنظيم دورات تدريبية للباحثين عن عمل لتعزيز مهاراتهم المهنية.
 - عقد شراكات مع الجامعات والمعاهد لتقديم ورش عمل تخصصية.
- خامساً: آليات تنفيذ التصور المقترح
 - ١ . آليات خاصة بالمبادرات الاجتماعية
 - تصميم مبادرات مجتمعية تعزز التفاعل بين الباحثين عن عمل وسوق العمل.
 - تنظيم معارض مهنية تضم جهات التوظيف ومقدمي الخدمات التدريبية.
 - تفعيل دور الجمعيات الأهلية في نشر الوعي بالإرشاد المهني.
 - ٢ . آليات التعاون بين القطاعات
 - إطلاق شراكات استراتيجية مع القطاع الخاص لتوفير فرص تدريبية وتجريبية.
 - التنسيق مع الجامعات والمعاهد الفنية لتوفير ورش عمل مهنية متخصصة.
 - استقطاب الشركات الكبرى لدعم مبادرات الإرشاد المهني.
 - ٣ . آليات استخدام التكنولوجيا
 - تطوير منصات رقمية لتقديم خدمات الإرشاد المهني للباحثين عن عمل.
 - إنشاء تطبيقات ذكية تساعد في تحليل مهارات الباحثين وربطها بالوظائف المتاحة.
 - استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل احتياجات السوق وتقديم نصائح مهنية مخصصة.
 - ٤ . آليات التقييم والمتابعة
 - قياس مدى رضا الباحثين عن عمل عن البرامج المقدمة.
 - تحليل بيانات المبادرات الاجتماعية لتحديد أثرها على التوظيف.

-نشر تقارير دورية عن نجاحات وتحديات المبادرات الاجتماعية في الإرشاد المهني.

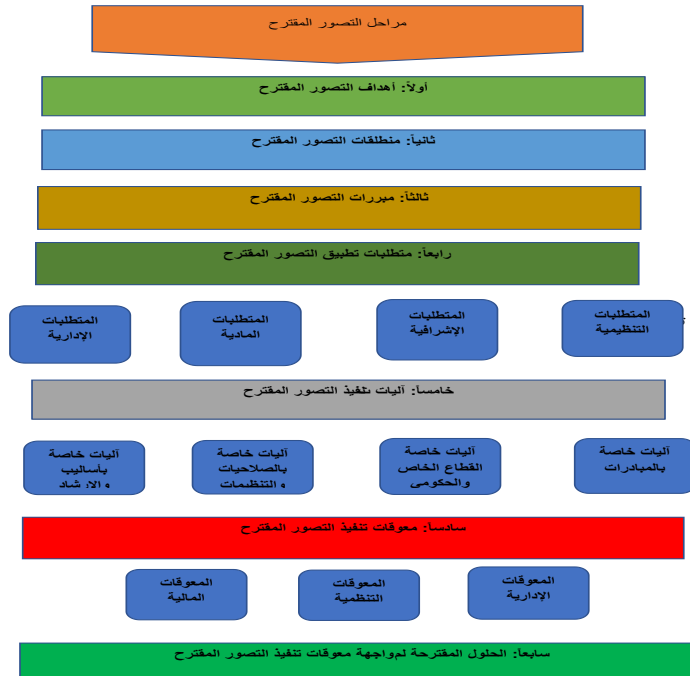
سادساً: معوقات تنفيذ التصور المقترح

1. ضعف التنسيق بين الجهات المعنية بالمبادرات الاجتماعية وسوق العمل.
2. محدودية التمويل المخصص لدعم برامج الإرشاد المهني.
3. قلة الكفاءات المؤهلة في مجال الإرشاد المهني.
4. ضعف الوعي المجتمعي بأهمية الإرشاد المهني.

سابعاً: الحلول المقترحة لمواجهة المعوقات

- 1- تعزيز الشراكة بين القطاعات الحكومية والخاصة وغير الربحية لتوفير الدعم المالي.
- 2- توفير برامج تدريبية لإعداد مرشدين مهنيين مؤهلين.
- 3- إطلاق حملات توعوية لتعريف المجتمع بأهمية المبادرات الاجتماعية.
- 4- تحسين التنسيق بين الجهات المختلفة لتنفيذ المبادرات بكفاءة عالية.

نموذج مراحل التصور المقترح :



هذا التصور يمثل خارطة طريق لتطوير دور المبادرات الاجتماعية في الإرشاد المهني وتعزيز مواءمة الباحثين عن عمل مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية ، وبناء على ذلك تم تصميم مبادرة مقترحة في مجال المبادرات الاجتماعية في القطاع غير الربحي .
اسم المبادرة : مبادرة HR الاجتماعية
وصف المبادرة:

تهدف المبادرة إلى تقديم دعم شامل للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية من خلال مساعدتها على توظيف الكفاءات المناسبة من الباحثين عن العمل من خلال التعاون والتنسيق مع القطاع غير الربحي ، بالإضافة إلى تقديم برامج إرشاد مهني تسهم في توجيه الباحثين عن عمل نحو المسارات المهنية التي تتوافق مع احتياجات سوق العمل.

أهداف المبادرة:

1. توظيف الباحثين عن عمل:
 - مساعدة المنشآت الصغيرة في إيجاد المواهب المناسبة.
 - تعزيز فرص التوظيف للشباب والشابات في مختلف المناطق.
2. الإرشاد المهني:
 - تدريب الباحثين عن عمل على فهم احتياجات السوق.
 - تقديم استشارات مهنية تساعدهم في اختيار المسارات المهنية المناسبة.
3. دعم المنشآت الصغيرة:
 - تمكين المنشآت من الحصول على موظفين مؤهلين وفقاً لمتطلبات السوق.
 - تحسين إنتاجية المنشآت الصغيرة وتعزيز مساهمتها في الاقتصاد الوطني.
4. مواءمة العرض والطلب في سوق العمل:
 - تحقيق توازن بين المهارات المتوفرة واحتياجات سوق العمل في المملكة.
 - تقليل نسبة البطالة من خلال التوظيف الفعال.

القطاع غير الربحي :

تفعيل دوره الاجتماعي

- الوصول لجميع لفئات المجتمع وخاصة الفئات الأكثر حاجة

خطة التنفيذ:

1. مرحلة الإعداد:
 - تحليل احتياجات سوق العمل: جمع بيانات تفصيلية عن احتياجات القطاعات المختلفة.
 - تحديد الشركاء: التعاون مع مكاتب التوظيف، الجامعات، والكليات التقنية.
2. مرحلة التنفيذ:

- التواصل مع المنشآت الصغيرة: إطلاق حملات توعوية تستهدف المنشآت الصغيرة لتعريفهم بالمبادرة.
- الإرشاد المهني: إقامة ورش عمل وبرامج تدريبية للباحثين عن عمل.
- منصة رقمية: إنشاء منصة إلكترونية تربط بين المنشآت الصغيرة والباحثين عن عمل.
- 3. مرحلة التقييم والمتابعة:
 - قياس الأثر من خلال متابعة مؤشرات التوظيف ونسب النجاح.
 - إجراء استبيانات لتقييم رضا المنشآت والباحثين عن عمل.
 - قياس أثر المبادرة:
 - 1- مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):
 - عدد الوظائف الشاغرة التي تم ملؤها من خلال المبادرة.
 - عدد الباحثين عن عمل الذين تلقوا برامج إرشاد مهني.
 - نسبة التوافق بين الموظفين واحتياجات المنشآت.
 - 2- الدراسات الميدانية:
 - إجراء مقابلات واستبيانات دورية مع أصحاب المنشآت الصغيرة والموظفين الجدد.

الجدول الزمني التفصيلي لتنفيذ المبادرة

المرحلة	الشهر	النشاطات الأساسية	المخرجات المتوقعة
مرحلة الإعداد	الشهر 1	جمع وتحليل بيانات سوق العمل واحتياجات المنشآت الصغيرة تحديد الشركاء الاستراتيجيين جامعات كليات تقنية مكاتب توظيف تصميم البرامج التدريبية والإرشادية المناسبة	تقرير مفصل عن احتياجات السوق والفجوات المهنية توقيع اتفاقيات شراكة استراتيجية خطط تدريبية وإرشادية جاهزة للتنفيذ
مرحلة الإعداد	الشهر 2	تطوير منصة رقمية لربط الباحثين عن عمل بالمنشآت الصغيرة التخطيط لحملة توعوية تستهدف المنشآت الصغيرة والباحثين عن عمل	منصة إلكترونية مبدئية جاهزة للاختبار خطة تسويقية واضحة للمبادرة
مرحلة التنفيذ	الشهر 3	إطلاق حملة توعوية عبر وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي بدء التسجيل على المنصة الإلكترونية من قبل الباحثين عن عمل والمنشآت إطلاق أول ورش عمل للإرشاد المهني كتابة السيرة الذاتية المقابلات تطوير المهارات التقنية	زيادة وعي المجتمع والمنشآت الصغيرة بالمبادرة قاعدة بيانات أولية للباحثين والمنشآت تدريب عدد كبير من الباحثين عن عمل على المهارات المطلوبة
مرحلة	الشهر 4	تنظيم أول معرض وظيفي مخصص	ربط مباشر بين المنشآت

الصغيرة والباحثين عن عمل تحسن في جاهزية الباحثين لسوق العمل	للمنشآت الصغيرة تقديم استشارات مهنية فردية للباحثين عن عمل لتوجيههم نحو المسارات المناسبة		التنفيذ
تقارير دورية عن الأداء ونسبة التوظيف تعزيز مهارات المشاركين وفق متطلبات السوق	متابعة نتائج المعرض الوظيفي وقياس نسبة التوظيف الناتجة عنه عقد ورش إضافية بناء على الاحتياجات المكتشفة أثناء التنفيذ	الشهر 5	مرحلة التنفيذ
تقرير شامل عن أداء المبادرة ونسبة تحقيق الأهداف توصيات واضحة لتحسين المبادرة منصة وبرامج أكثر ملاءمة لاحتياجات السوق	جمع البيانات من المنصة وتحليلها لتقييم الأداء العام إجراء استبيانات لقياس رضا الباحثين عن عمل والمنشآت الصغيرة تحديث المنصة الرقمية والبرامج التدريبية بناء على نتائج التقييم	الشهر 6	مرحلة التقييم والمتابعة

الموارد المطلوبة لتنفيذ المبادرة

الوصف	المورد
تمويل تطوير المنصة الرقمية وصيانتها ميزانية لتنظيم ورش العمل والتدريب تكلفة الإعلانات والحملات التسويقية تأجير القاعات وتنظيم المعارض الوظيفية	الموارد المالية
فريق تقني لتطوير المنصة ودعمها مستشارون ومدربون لتقديم الورش والجلسات فريق تسويقي لإدارة الحملات الإعلانية منسقون ومشرفون لتنظيم الأنشطة المختلفة	الموارد البشرية
منصة إلكترونية لربط الباحثين والمنشآت أدوات تحليل بيانات لقياس الأداء برامج تدريب إلكترونية وأجهزة عرض	الموارد التقنية
أماكن مجهزة لعقد الورش والمعارض مواد تعليمية مثل كتيبات ومحتوى رقمي وسائل نقل للمدربين والمشاركين من المناطق البعيدة	الموارد اللوجستية
شراكات مع الجهات الحكومية مثل وزارة الموارد البشرية دعم مالي أو تقني من القطاع الخاص ضمن برامج المسؤولية الاجتماعية التعاون مع الجامعات والكليات التقنية	الشراكات والدعم

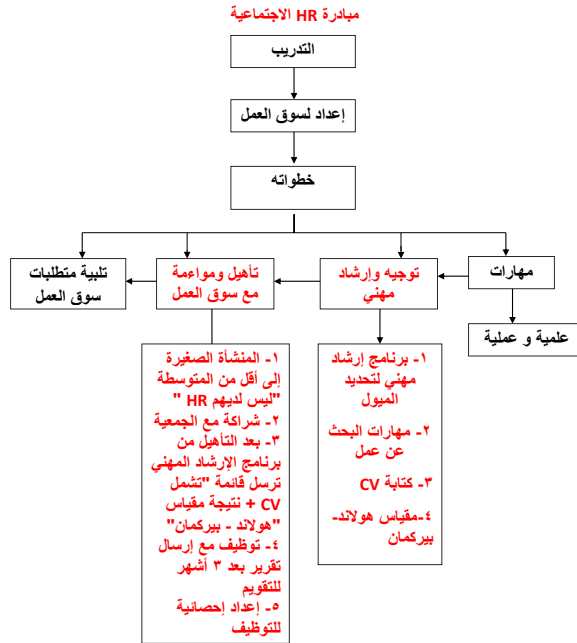
دور القطاع غير الربحي في دعم المبادرة

القطاع غير الربحي يسعى أن يلعب دورًا محوريًا في تعزيز نجاح المبادرة ودعم تحقيق أهدافها من خلال المساهمة بطرق متعددة. وفيما يلي الأدوار الرئيسية للقطاع غير الربحي:

١. تقديم برامج تدريبية وإرشادية

- تصميم برامج تدريبية متخصصة:
- إنشاء دورات تدريبية تركز على تنمية المهارات التقنية والشخصية المطلوبة لسوق العمل.
- توفير مدربين ومستشارين من المؤسسات غير الربحية ذات الخبرة في الإرشاد المهني.
- ٢. **الإرشاد المهني:**
- تقديم جلسات إرشادية للباحثين عن عمل لمساعدتهم على فهم سوق العمل ومتطلباته.
- تطوير برامج توجيهية تُعنى بتعزيز المهارات الأساسية مثل كتابة السيرة الذاتية وإجراء المقابلات.
- الربط بين الباحثين عن عمل والمنشآت
- ٣. **إقامة شراكات:**
- التعاون مع المنشآت الصغيرة لتحديد احتياجاتها الوظيفية.
- لعب دور الوسيط بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل من خلال تنظيم معارض وظيفية أو منصات إلكترونية.
- المساهمة في إنشاء قاعدة بيانات:
- دعم بناء قاعدة بيانات شاملة للباحثين عن عمل والمنشآت المشاركة في المبادرة.
- الدعم المالي واللوجستي
- ٤. **توفير التمويل:**
- تمويل أجزاء من المبادرة كتنظيم الورش التدريبية والمعارض الوظيفية.
- تخصيص منح لدعم تطوير المنصة الرقمية.
- ٥. **الدعم اللوجستي:**
- توفير أماكن لعقد الورش والمعارض الوظيفية.
- تقديم الخدمات الأساسية مثل النقل أو المعدات التقنية.
- التوعية والترويج للمبادرة
- ٦. **تنظيم حملات توعية:**
- رفع وعي المجتمع بأهمية المبادرة وأهدافها.
- استخدام شبكات القطاع غير الربحي للوصول إلى شريحة أكبر من الباحثين عن عمل وأصحاب المنشآت الصغيرة.
- ٧. **التسويق الاجتماعي:**
- الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي ومنصات الإعلام لزيادة انتشار المبادرة.

- تقديم خدمات متخصصة لفئات معينة
- ٨- استهداف الفئات الأكثر حاجة:
- تصميم برامج خاصة لدعم الفئات الأكثر حاجة مثل ذوي الإعاقة، النساء، والأيتام و مستفيدي الضمان الاجتماعي.
- قياس الأثر وتقديم الاستشارات.
- المساهمة في قياس الأثر الاجتماعي والاقتصادي للمبادرة.
- تقديم تقارير وتحليلات تفصيلية حول الفجوات في سوق العمل.
- الشراكات الممكنة مع القطاع غير الربحي.
- الجمعيات المهنية المتخصصة.
- المنظمات التعليمية والتدريبية.
- المؤسسات التي تدعم التوظيف وتمكين الشباب.
- الجمعيات التي تعمل مع الفئات المستهدفة مثل ذوي الإعاقة ومستفيدي الضمان والأيتام.



اللون الأحمر يشير إلى نطاق مبادرة HR الاجتماعية (سد الفجوة م ما بين الباحثين عن عمل وسوق العمل)

توصيات البحث

- ١) بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث ويقترح ما يلي:
١) تعزيز دور المبادرات الاجتماعية من خلال التركيز على أهمية المبادرات الاجتماعية كوسيلة لردم فجوة المهارات وتلبية متطلبات سوق العمل.
- ٢) التخطيط الاستراتيجي للإرشاد المهني من خلال تطوير استراتيجيات طويلة الأمد تدمج بين التعليم، الإرشاد المهني، وسوق العمل.
- ٣) توسيع نطاق المبادرات الاجتماعية من زيادة عدد المبادرات التي تستهدف الباحثين عن العمل في مختلف المناطق.
- ٤) إنشاء منصات إلكترونية تتيح للباحثين عن العمل التعرف على الفرص المتاحة والتواصل مع أصحاب العمل.
- ٥) الربط بين الجامعات وسوق العمل من خلال تشجيع التعاون بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص لتوجيه الطلاب نحو تخصصات مطلوبة.
- ٦) إشراك الشركات الكبرى من خلال تشجيع الشركات الكبرى على الانخراط في تصميم وتنفيذ برامج الإرشاد المهني.
- ٧) إطلاق مؤشرات أداء للمبادرات من قياس أثر المبادرات الاجتماعية باستخدام مؤشرات أداء واضحة مثل معدل التوظيف وعدد المهارات المكتسبة..
- ٨) إطلاق حاضنات مهنية من خلال إنشاء حاضنات لدعم الباحثين عن العمل في تطوير مشاريعهم الخاصة.
- ٩) تشجيع ريادة الأعمال من خلال دمج الإرشاد المهني مع برامج ريادة الأعمال لتوسيع فرص العمل.
- ١٠) زيادة التخصص في المبادرات: إنشاء مبادرات تستهدف قطاعات محددة مثل التقنية، الصحة، والطاقة.
- ١١) التوسع في المبادرات الدولية من خلال الاستفادة من التجارب العالمية في الإرشاد المهني وتكييفها مع احتياجات السعودية.

مقترحات البحث

١. دراسة فعالية المبادرات الاجتماعية على تحسين جاهزية الباحثين عن العمل لسوق العمل السعودي.
٢. قياس الأثر الاقتصادي للمبادرات الاجتماعية في تقليل البطالة في المملكة العربية السعودية.
٣. تقييم دور برامج التدريب العملي في سد الفجوة بين التعليم وسوق العمل.
٤. دراسة دور الشركات الصغيرة والمتوسطة في دعم المبادرات الاجتماعية للإرشاد المهني.

٥. دراسة تأثير مبادرات الإرشاد المهني على تمكين المرأة في سوق العمل السعودي.
٦. تقييم أثر المبادرات الاجتماعية في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتعلقة بسوق العمل.
٧. استكشاف أفضل الممارسات العالمية في الإرشاد المهني وتطبيقها في المملكة.
٨. قياس تأثير برامج التوجيه المهني الرقمية على مستويات التوظيف في المملكة.

المراجع:

- أحمد، رامي. (٢٠٢١). مؤاممة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل وإنعكاساتها على رؤية ٢٠٣٠. مجلة الإدارة والقيادة الإسلامية، ٦(٢)، ٢١١-٢٢٦.
- باناعمه، فوزية. (٢٠١٩). المؤاممة بين مخرجات التعليم الجامعي السعودي وسوق العمل في ضوء متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة تحليلية. مجلة البحوث التربوية والاجتماعية، ٥(٣)، ٤٥-٦٧.
- البوصافي، ماجد، والسمرى، مريم. (٢٠٢٤). المسوغات الاجتماعية المحددة للاختيارات المهنية لدى الشباب العمانيين الباحثين عن عمل: دراسة ميدانية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد ١٩٢.
- البنك الدولي. (٢٠٢٢). التعليم وسوق العمل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: تحديات وآفاق. واشنطن: البنك الدولي.
- الأسلمي، عبد الله. (٢٠١٢). العلاقة بين خدمات الإرشاد المهني ودافعية الإنجاز الأكاديمي لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية في منطقة حائل. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك، الأردن.
- بوصلاح، الداوي. (٢٠١٩). معوقات التوجيه والإرشاد في التعليم الثانوي من وجهة نظر مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بولاية ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر.
- الحربي، دعاء. (٢٠٢١). تجسير الفجوة بين مخرجات التعليم الأكاديمية وسوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠. مجلة تعليم جديد.
- الحربي، رجاء. (٢٠٢١). دور برامج الإرشاد المهني في تأهيل طالبات الإعاقفة الفكرية بمدارس الدمج من وجهة نظر المعلمات والمرشدات بمكة المكرمة. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى.
- الحمادي، نورة. (٢٠٢١). الإرشاد المهني ودوره في تقليل البطالة في السعودية: دراسة تحليلية. مجلة التنمية المستدامة، العدد ٧.
- جمعية مهارات المستقبل. (٢٠٢٣). منصة مهارات المستقبل.
- الجلامدة، فايضة. (٢٠١٨). القيادة التربوية في ضوء معايير الجودة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الجهني، هيله. (٢٠١٩). دور الإدارة المدرسية في تفعيل الإرشاد الطلابي بالمدارس الثانوية للبنات بمدينة تبوك. مجلة البحث العلمي في التربية، ٩(٢٠)، ٢٦٣-٣١٥.
- رايسي، علي، وحساني، مصطفى. (٢٠٢٢). التوجيه والإرشاد المدرسي: رؤية واقعية في المدارس الجزائرية أنموذجاً. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٤(١)، ١٠٣-١٢٢.
- الرويس، عزيزة. (٢٠١٩). تعزيز دور المناهج الدراسية في سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ.

الرويشد، عبد الله. (٢٠١٥). الفروق في الميول المهنية بين الموهوبين والعادين لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة حائل. مجلة مسالك للدراسات الشرعية واللغوية والإنسانية، العدد ٢.

رؤية المملكة ٢٠٣٠. (٢٠٢٣). الموقع الرسمي لرؤية ٢٠٣٠. زهران، حامد. (٢٠٠٧). التوجيه والإرشاد النفسي (ط. ٣). القاهرة: عالم الكتب. السلمي، نادية، والأشي، ألفت. (٢٠٢١). دور الإرشاد الأكاديمي في نظام المقررات وعلاقته بالتوجيه المهني لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمحافظة ينبع. المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٢٧، ١٣١-١٥٨. صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف). (٢٠٢٣). الإرشاد المهني في سوق العمل السعودي: تقرير الأداء السنوي.

صندوق تنمية الموارد البشرية. (٢٠٢٣). برنامج تمهيد للتدريب المهني. عبد العظيم، حمدي. (٢٠١٣). مهام الأخصائي النفسي في مجال الإرشاد الطلابي. الجيزة: مكتبة أولاد الشيخ للتراث، ودار أمجاد للنشر. عبد الهادي، عزت، والعزة، سعيد. (٢٠١٨). التوجيه المهني ونظرياته (ط. ٢). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العتيبي، هند. (٢٠١٤). تقييم دور مديرة المدرسة في دعم الإرشاد الطلابي من وجهة نظر المرشحات الطالبات في نفي: دراسة مسحية. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، ٥(٢). غنيم، لاج. (٢٠١٤). معوقات الإرشاد التربوي والمهني بمدارس التعليم الثانوي العام. عالم التربية، ١٠(١٠)، ٧١-١١٧.

الفصل، عبد المجيد، وجراد، فايز. (٢٠٢٤). أثر برنامج الإرشاد المهني بأبعاها (نوعية البرامج الإرشادية، مدة البرنامج، محتوى البرنامج، طرق التدريب والإرشاد) في تحسين مهارة الاختيار ومفهوم تطوير الذات في صندوق تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث العلمية.

محمود، سمايلي، وبن عمارة، سعيدة. (٢٠٢٠). واقع ممارسة مهنة التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية الجزائرية. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، ١١(١).

المسلماني، لمياء. (٢٠١٥). تجارب بعض الدول في الإرشاد التربوي والمهني. القاهرة: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية.

نوافلة، أنس. (٢٠١٤). فاعلية برنامج إرشاد جمعي قائم على نظرية هولاند في تعزيز الطموحات المهنية وتنمية مهارات اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في الأردن. رسالة دكتوراه منشورة. جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٣). تقارير برامج الإرشاد المهني ومبادرة "سبل".

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٣). التقارير الرسمية للمبادرات المهنية. وزارة التعليم. (٢٠٢٠). الموقع الرسمي لوزارة التعليم. أسترجم في تاريخ ٢٠-١١-٢٠٢٢

من الرابط: <https://www.moe.gov.sa>

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٤). تقارير سوق العمل - الربع الأول.

<https://www.stats.gov.sa>

Anderson, B. B., & Dees, J. G. (2020). Developing social entrepreneurs and social innovators: A social entrepreneurship research agenda

Anderson, P., & White, R. (2019). Effectiveness of career guidance programs in reducing youth unemployment in Australia. *Australian Journal of Employment Studies*, 34(2), 145-158. Retrieved from <https://doi.org/example>

Auni, R. T., Nyamwange, C. & Moochi, C. N. (2021). Perceptions On Teachers' Career Guidance And Counselling Programme On Occupational Choices In Public Secondary Schools In Kisii County. *GSJ*, 9(10), 225-252.

Bashari, K. (2020). Problems and Prospects of Guidance and Counselling Services in Secondary Schools in Jigawa State. *Kano Journal of Educational Psychology (KaJEP)*, 2(2), 195-204.

Burceva, R. (2020). Challenges of School Career Counsellors Working With Pupils Remotely. 3rd International Conference on future of Teaching & Education 9-11 October 2020.

Han, Y. (2022). A Career Guidance and Career Planning Assessment Method Based on Improved Correlation Analysis. *Security and Communication Networks*, 2022.

Hirschi, A., & Froidevaux, A. (2020). Career counselling. In H. Gunz, M. Lazarova, & W. Mayrhofer, *Routledge Companion to Career Studies* (pp. 331-345). London, UK: Routledge.

Johnson, K., & Taylor, M. (2021). The role of community initiatives in enhancing professional skills in Canada. *Canadian Journal of Community Development*, 45(3), 256-269. Retrieved from <https://doi.org/example>

Kelkay, A. D. (2019). Practice and challenges in provision of guidance and counselling services in secondary schools of South Gondar, Ethiopia. *Global Journal of Guidance and Counseling in Schools: Current Perspectives*, 9(1), 1-13.

Makola, Z. S., Saliwe, P., Dube, I., Tabane, R., & Mudau, A. V. (2021). High school learners views on benefits derived from attending career talks: Need for sound career guidance.

- MilesJ, & Naidoo A. (2016). The impact of a career intervention program on South African Grade 11 learners' career decision-making self-efficacy. *South African Journal of Psychology*, 47(2), 209 – 221.
- . Moyo, T., & Nkosi, Z. (2020). The impact of social initiatives on employment opportunities for marginalized groups in South Africa. *African Journal of Social Work*, 28(1), 87-99. Retrieved from <https://doi.org/example>
- OECD. (2017). *Employment and Skills Strategies in Southeast Asia: Setting the Foundations for Stronger Regional Co-operation*. Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD)(2004), the European Commission: Career Guidance.
- Smith, J., & Brown, L. (2020). The impact of career counseling programs on youth employment in the United States. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103-118. Retrieved from <https://doi.org/example>
- Suleiman, Y., Hanafi, Z., Kamil, L. A., & Bosede, F. F. (2021). perceptions Of Guidance And Counselling Services In Kwara State Secondary Schools, Nigeria: Implication For Stakeholders. *JOMSIGN: Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling*, 5(1), 58-83.
- Watts, A. G. (2013). Career guidance and orientation. Revisiting global trends in TVET: Reflections on theory and practice, 239.
- Watts, A. G. (2001). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*.
- Williams, D., & Green, H. (2022). Career counseling and skills alignment: A study in the United Kingdom. *International Journal of Career Development*, 12(4), 178-190. Retrieved from <https://doi.org/example>
- Zafar, M. (2019). Career guidance in career planning among Secondary school students. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 5(1), 1-8.