

جواز المهارات وأشغال الإدماج



SANTÉSUD
| GROUPE SOS |





تم إنجاز مشروع أشغال
الإدماج وهذا الدليل بفضل
دعم شركائنا ومانحينا من
القطاعين العام والخاص،
الفرنسيين والدوليين.



جدول المحتويات

جواز المهارات ومرافقة الشباب....4

1. عرض السياق 4
2. تقديم أشغال الإدماج وأداة "جواز المهارات" 5
3. النتيجة المتوقعة لأشغال الإدماج 8
4. طرق التقييم 10
5. منهجية المقابلة بالنسبة للطرفين 29

الملحقات 1





جواز المهارات ومرافقة الشباب

1. عرض السياق:

يعتبر ادماج الشباب التونسي في سوق الشغل قضية وطنية ومحور اهتمام رئيسي. يتخلى سنويا في تونس أكثر من 100,000 تلميذ عن الدراسة ولا ينضم سوى 60 إلى 70٪ من المنقطعين إلى دورة تعليمية أو تكوينية تكميلية. في حين أن الـ 30 ألف المتبقين لا يستفيدون من "فرصة ثانية".

عندما نتحدث عن الانقطاع عن الدراسة فإننا نقصد الخروج الفعلي من نظام التعليم بدون شهادة. يترك الشباب الذين تسربوا من المدرسة نظام التعليم بدون شهادة وبدون مؤهلات، ويجد البعض أنفسهم عاطلين عن العمل بعد ذلك. وبالتالي، يصبح من الصعب على من انقطعوا عن الدراسة في سن مبكرة الاندماج في سوق الشغل. وغالبًا ما لا يسمح لهم مساهمة الدراسي بالحصول على الموارد اللازمة للاندماج المهني الناجح والدائم.

تقف عديد العوامل كحجر عثرة أمام الشباب الراغب في الحصول على عمل مستدام، ونذكر من بينها: الانقطاع عن الدراسة، والاعداد غير الكافي للمشروع المهني، ونقص الخبرة، ونقص الشبكات، وصعوبات التنقل، والالتجاء إلى عقود غير مستقرة، أو التمييز القائم على مكان الإقامة، أو الأصل الاجتماعي أو الجندر.

يجد هؤلاء الشباب الذين يواجهون صعوبات أنفسهم في مواقف تطرح إشكالية حيث يقعون ضحايا للبطالة والجنوح والعنف والهجرة غير الشرعية.

يأتي غالب هؤلاء الشباب من الأحياء المهمشة التي تقع بدورها ضحية لعدم المساواة الإقليمية في تونس الكبرى. في الواقع، تتميز هذه المناطق الجغرافية بمشاكل اجتماعية واقتصادية كبيرة وارتفاع معدل البطالة.

لذلك يمثل تدريب هؤلاء الشباب ذوي المؤهلات المحدودة والبعيدين عن سوق الشغل أولوية بالنسبة لمنظمة "صحة الجنوب" في تونس.





2. تقديم أشغال الإدماج وأداة "جواز المهارات" :

للتعويض الجزئي عن هذا الاقصاء الاجتماعي والمهني للشباب، يمكن لنظام مثل جواز المهارات أن يساعدكم تدريجياً على الالتحاق بدورة إعادة الإدماج. يتمثل جواز المهارات في أداة توثق المعرفة والمهارات والقدرات التي اكتسبها الشخص خلال حياته المهنية والشخصية. يمكن أن يسجل الجواز: الشهادات والألقاب التي تم التحصل عليها والشهادات المهنية والدورات التكوينية المتبعة والمهن التي تم القيام بها.

في إطار مشروع "شباب"، سنركز على شهادة "المهارات الشاملة" المعروفة أيضاً باسم "المهارات الشخصية" أو "المهارات الحياتية". وفي عالم العمل الحديث، يشار إلى هذه المهارات عادة في اللغة الإنجليزية بـ "soft skills" أو "life skills". وهي المهارات السلوكية والنفسية الاجتماعية التي يتم اكتسابها من خلال الخبرة وتطوير الذات، على عكس "المهارات الصعبة" أو "hard skills" التي تمثل مهارات تقنية يتم اكتسابها من خلال التدريب. ويتمثل الهدف النهائي من هذه المهارات في تحقيق الاستقلالية والكفاءة الذاتية والالتزام. وتتميز هذه المهارات بقابليتها للتحويل كما يمكن الاستفادة منها في العديد من المراكز وفي قطاعات مهنية مختلفة.

أعطى تطور سوق الشغل في السنوات الأخيرة مزيداً من الأهمية لتطوير هذه المهارات الاستراتيجية والحاسمة في البحث عن عمل وفي النجاح المهني. وتأتي هذه "المهارات الجديدة" استجابة لطلب المشغلين الذين يعتبرونها ضرورية. لذلك يجب أن يكتسب الشباب هذه المهارات وأن يتم توثيقها من خلال إصدار جواز المهارات في نهاية مسار المرافقة.

*

يُعتبر جواز المهارات أداة مفيدة على المدى الطويل بحيث يمكن لأي شخص نشط في سوق الشغل الاستعانة بها بشكل مستمر. يمثل الجواز وثيقة فريدة وشخصية يتم إعدادها بمبادرة من الفرد، وهو/هي مسؤول/ة عن استخدامها وتحديثها. ويهدف جواز المهارات إلى توثيق المسار المهني الكامل للشخص بالإضافة إلى المهارات التي طورها على مدار خبراته/ها. ومن شأنه أن يساعد الفرد على التعرف على نفسه/ها بشكل أفضل لتحسين وضعه/ها في مواجهة التشغيل وأن يسهل بناء مشروع احترافي بناءً على مهارات الفرد.





يتمثل الهدف العام من مشاريع الاندماج في المساهمة في تحسين الاندماج الاجتماعي والمهني للشباب التونسي البعيد عن التشغيل من خلال المرافقة الشخصية. ويشمل هذا المشروع تعاوننا مع العديد من الشركاء في البلد (شبكات الأعمال ومنظمات المجتمع المدني والهيكل العامة).

ينبغي على أشغال الاندماج أن تتيح للشباب البعيدين عن العمل إمكانية الاتصال بالجهات الفاعلة في الاندماج الاجتماعي والمهني. لهذا، سيستفيد كل شاب/ة من مرافقة شخصية داخل هيكل مهني يكمل/تكمل فيه دورة تدوم من 1 إلى 6 أشهر. تتم المتابعة عن طريق فريق تعليمي مكون من عدة أشخاص ذوي كفاءات بما في ذلك المرافق/ة الذي/التي يمثل/تمثل مرجع النظر الرئيسي له/ها وحيث يوفر/توفر المرافق/ة الدعم الفردي حتى نهاية مساره/ها.

تستهدف هذه الآلية الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 13 و20 سنة والذين تركوا النظام الدراسي، ذوي المؤهلات الضعيفة والمنعدمة، والذين يواجهون صعوبة كبيرة ومساراً منقطعاً، والمهمشين من أنظمة الاندماج "الكلاسيكية" والذين ليس لديهم مشروع مهني محدد. ويواجه الشباب المستفيدون من هذا الدعم صعوبات كبيرة في الاندماج المهني والاجتماعي والتي ترتبط بمستوى تدريب وتأهيل ضعيف، وخبرة مهنية نادرة، وعدم إتقان تقنيات البحث عن عمل، وغياب شبكة قابلة للتعبئة من قبل الشباب.

لذا فإن الأمر يتعلق بدعم هؤلاء الشباب في عملية الاندماج الاجتماعي والمهني. وتمثل أشغال الاندماج بالنسبة للشباب اختباراً في الخبرة المهنية، أو حتى أول اتصال مع سوق الشغل بالنسبة للبعض. إنها لحظة مهمة ومثيرة للشباب لأنها تمثل فرصة لاكتشاف مهاراتهم واهتماماتهم على المستوى الشخصي.



مميزات جواز المهارات



✓ متابعة الشباب لتطورهم المهني وتقييم مسارهم المهني

✓ تحديد وإبراز معارفهم ومهاراتهم وكفاءاتهم المهنية المفيدة في مختلف القطاعات المهنية وتبرير مكتسباتهم

✓ تحديد عروض العمل التي تتناسب مع ملفهم الشخصي وتطوير مشروع مهني يتماشى مع مهاراتهم وتطلعاتهم

✓ المساعدة في صياغة السيرة الذاتية

✓ الاستعداد لمقابلات العمل المقبلة (إعداد الحجج، والربط بين مهاراتهم وتلك المطلوبة للوظيفة، وفهم توقعات المشغلين واحتياجاتهم من حيث الوظائف والمهارات التي يبحثون عنها).

✓ تعليم المهارات الشخصية والدراية العملية



3. النتيجة المتوقعة لأشغال الإدماج



الهدف العام:

دعم الشباب المعرضين للانقطاع الاجتماعي في اندماجهم المهني من خلال تطوير مشروع مهني وتحديد مهاراتهم لتحسين موقعهم في مستقبلهم المهني.

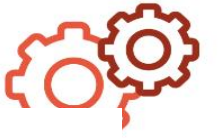
بمساعدة مرافقيهم، يتعين على الشباب تحديد مشاريعهم المهنية وصقلها. وفي نهاية مشروع الاندماج، وأثناء التقييم النهائي، سيتم إصدار جواز المهارات لتمكينهم من العمل على مشاريعهم المهنية. سيُمكنهم الحصول على جواز المهارات من أن يصبحوا شبابًا نشطين، وأن يحسنوا "قابليتهم للتوظيف" والعمل على اندماجهم الاجتماعي والمهني من خلال اكتساب مهارات شاملة.

يعتبر مكان العمل بيئة تعليمية مهمة خصوصاً للشباب الذين انقطعوا في سن مبكرة عن الدراسة. من خلال آلية أشغال الإدماج، يرمي هذا المشروع إلى تعزيز الاندماج المهني للشباب الذين يواجهون صعوبات من خلال منحهم الوسائل التي يحتاجونها للحصول على العمل أو التكوين وفقاً لتوقعاتهم وتطلعاتهم. والهدف من ذلك هو قيادتهم تدريجياً نحو التأهيل والاستقلالية. بالإضافة إلى ذلك، فإن تطوير جواز للمهارات ومشروع مهني من شأنه أن يمكّن هؤلاء الشباب من استعادة ثقتهم بأنفسهم، وأن يحفزهم وأن يجعلهم راغبين في إبراز أنفسهم في المستقبل.

في إطار أشغال الإدماج، سيستفيد كل شاب من **المرافقة الشخصية** والمتابعة الفردية لتطور مشروعاتهم المهنية وللحصول على جواز مهاراتهم. وينبغي على الدعم المقدم للشباب أن يكون متلائماً مع قدراتهم واحتياجاتهم وتطلعاتهم وتطورهم. من وجهة نظر التكوين، تعني المرافقة "(...) الانضمام إلى شخص ما (البعد العلائقي) للذهاب إلى حيث هم ذاهبون (البعد الزمني والعلمي) في نفس الوقت: في وتيرتهم الخاصة، في حدود امكانياتهم، في نطاق قدراتهم". ويتلخص مبدأ المرافقة في أن: "الفعل يحدده الآخر، وفقاً لما هو، ولمكان وجوده". المرافقة هي "فن العثور على الشخص الذي سنرافقه للذهاب معه/ها".

بطريقة أخرى تهدف بيداغوجيا أشغال الإدماج إلى أن تكون مبتكرة لأنها تستند إلى طريقة تشاركية وتفاعلية. في الواقع، على المرافقين والشباب أن يتشاركوا بفعالية في تطوير خطة مرافقة تشمل كل مرحلة من المسار. على هذه المرافقة أن تقدم مشاركة فعالة حقيقية للشباب قبل كل شيء.





الصرامة والتحفيز والمسؤولية والتعاون والاستقلالية هي تحديات هذا النهج. ستكون هذه المهارات مفيدة لبناء المشروع المهني للشباب. وترتكز بيداغوجيا هذا المشروع أيضاً على التثمين الشخصي للشباب، وذلك لتمكينهم من اكتشاف إمكانياتهم واكتساب الثقة بالنفس. على هذا الأساس يجب أن تقوم العلاقة بين المرافقين والشباب على التبادل والثقة المتبادلة.

ماذا نعني بالمرافقة؟

في إطار هذا المشروع، تشير المرافقة إلى الآلية التي وضعها فريق تعليمي لتعزيز التطور المهني للشباب وتحقيق أهدافهم واكتساب المهارات اللازمة لتحقيق مشروعهم المهني. وبشكل عام، تعني مرافقة شخص ما الانضمام إليه / إليها للذهاب إلى حيث هو / هي ذاهب/ة، في نفس الوقت، حسب وتيرته/ها الخاصة. ويشير مصطلح المرافقة إلى عدة مناهج: الحث على الانتقال والتشجيع عليه، التغيير المرتبط بحالة أولية؛ السماح للشخص المرافق بالتقدم بالوتيرة التي تناسبه/ها، والقيام بالأعمال التي تناسب احتياجاته/ها، في نطاق قدراته/ها؛ وتكون المرافقة دائماً مؤقتة.

البعدان الأساسيان للمرافقة:

البعد العلائقي: خلق الاتصال، أخذ الوقت لتحديد إطار عمل مشترك وآمن وسلس للتواصل، يسمح بتحقيق المرافقة قدر الإمكان في مناخ من الثقة. ويمكن هذا البعد من معرفة الآخر واكتشافه وفهم خصوصياته وميزاته واحتياجاته.

البعد الزمني: هو أن يذهب المرافقون إلى حيث يتجه الشباب، وإلى أين قرروا الاتجاه. وتقول القاعدة الحتمية بأنه لا يجب استباق الشخص المرافق/ة، بل يجب تحفيزه/ها وتعزيز تطوره/ها. وترمي المرافقة إلى تحديد الأهداف الشخصية بشكل مشترك، لتحديد الأهداف المعينة التي يرغب الشباب في تحقيقها. وعلى أرض الواقع، هذا يعني أنه على المرافقين أن يتحركوا حسب وتيرة الشباب. والهدف مرافقة الشباب في تقدمهم ومساعدتهم على تجاوز العقبات والصعوبات التي يواجهونها.





4. طرق التقييم :

تعتبر المرافقة نشاطاً تدريبياً في حد ذاته، وبذلك ستفضي إلى فرص مستمرة للتبادل والمناقشة بأثر رجعي، والتقييم المشترك والتقييم الذاتي. وتعتبر أوقات التفاعل لحظات أساسية في أشغال الإدماج، وقد تم الاعداد لها من أجل السماح بتطوير مواقف الامعان والتفكير لكلا الطرفين (الشباب والمرافقون).

لنقنين العملية، سيتم تحديد موعد ثلاث مقابلات تقييم مشتركة بين الشباب والمرافقين. وهي المقابلة التمهيدية للمرافقة، وتقييم نصف الدورة في 3 أشهر من المرافقة والتقييم النهائي في 6 أشهر.

التقييم ضروري في أي مرافقة، فهو عنصر مركزي لضمان نجاح عملية التعلم واختتامها. ولكننا سنركز بشكل أكبر في هذا الإطار عن التقييم المشترك. والتقييم المشترك هو "عندما يقارن المتعلم تقييمه الذاتي مع التقييم الذي أجراه المدرب". وهو إجراء يجمع بين نهجين تقييميين مستقلين، لكنهما يستجيبان لنفس قائمة المعايير التي غالباً ما يتم تحديدها بشكل مشترك". تتمثل أهداف هذه اللحظة التقييمية بين الشاب/ة ومدربه/ها في إعطاء معنى للتقييم، وتعزيز المواقف الانعكاسية، وتشجيع الحوار بين الأطراف المعنية، مع إعطاء الشباب دوراً نشطاً ومركزياً. ونعني بهذا تحقيق كل من التقييم الذاتي والتدريب الذاتي للفرد. في الواقع، تعتبر هذه الأوقات الانعكاسية ضرورية حتى يعيد الشباب والمرافقون النظر في سلوكهم خلال عملية المرافقة. ينبغي لهذه اللحظات أن تتيح إمكانية التفكير في التحسينات الممكنة، وإعادة تطبيق جميع الإجراءات التي تم تنفيذها وأي صعوبات تمت مواجهتها وهي أيضاً فرصة للفريق التربوي والمرافقين لتقييم المهارات التي تم تطويرها والتقدم الذي تم تحقيقه وبالتالي تقييم مسار المرافقة.

ومن هذا المنظور، يجب أن يقود التقييم المشترك الطرفين للإجابة على سؤاليين أساسيين: ما هي النقاط الإيجابية وما هي طرق التحسين؟

خصائص التقييم المشترك من منظور تكويني:

- المساعدة على فهم معنى الأداء "الجيد" (الأهداف والمعايير والمتطلبات)؛
- تسهيل تطوير التقييم الذاتي والانعكاسية؛
- دعم منهج التقييم الرجعي؛
- تقديم معلومات جيدة إلى الشباب عن التعلم؛
- تشجيع الحوار.
- تشجيع دوافع الشباب واحترام الذات لديهم؛
- توفير الفرص لسد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المطلوب؛
- تقديم المعلومات لبقية أعضاء الفريق التربوي، والتي يمكنهم استخدامها أيضاً لنموذج المرافقة.





يجب أن تتكون لحظات التقييم المشترك من ثلاث مراحل:

- جمع معلومات عن المظاهر المختلفة التي يمكن أن تشهد على التعلم أو السلوكيات أو غيرها. يجب جمع المعلومات من قبل الطرفين (الشباب والشخص المرافق) طوال عملية التعلم وفي أوقات مختلفة. ولتسهيل تفسير البيانات لاحقًا واتخاذ التوجيهات المناسبة، يُنصح بكتابتها والاحتفاظ بها. قد يؤدي الفشل في جمع معلومات كافية إلى مشاكل عند تبرير الحجج.
- تحليل المعلومات التي تم جمعها للتوصل إلى حكم: يتضمن ذلك مقارنة المعلومات التي تم جمعها وإصدار حكم بناءً على التوقعات المحددة مسبقًا. من جانب المرافقين يتيح ذلك لهم تقديم ملاحظات إلى الشباب وإبلاغهم بتقدمهم والتحسينات الممكنة.
- اتخاذ قرار بناءً على تحليل البيانات التي تم جمعها، والتحقق من صحة الإنجازات، وإجراء تقييم عام. وهو نوع من التشخيص البيداغوجي وله هدف تكويني وفعالي أو توثيقي. هدف تكويني لأن من واجبه أن يسمح بالتحسين، وأن يعطي معلومات عن نقاط القوة والضعف.

بشكل غير رسمي، قد يتم تحديد وقت التبادل والمناقشة بناءً على طلب الشاب أو الشخص المرافق من أجل التقييم إذا كان ذلك ضروريًا. لنتذكر أن التواصل هو مفتاح نجاح هذا المشروع! قبل كل شيء، هي أوقات للتفكير ويجب أن تكون متكاملة، والهدف هو إجراء تقييمات وتبادل إيجابي من خلال إلقاء نظرة شاملة على مسار المرافقة. لا يجب أن تنسى أن المودة والاحترام والاستماع هي الصفات الأساسية المطلوبة أثناء المقابلات بين الشاب والشخص الرئيسي المرافق له.





المكانة المزدوجة للمرافق:

في إطار هذا المشروع، سيأخذ التقييم المشترك بعداً تكوينياً، في إجراءاته التدريبية، وبعدها توثيقاً، في لحظات التقييم وتقديم جواز المهارات. كمرافق، ستواجه صعوبة تتعلق بمكانتك المزدوجة كمرافق ومقيم. إذا كان التقييم جزءاً لا يتجزأ من مسار المرافقة، بطريقة تكوينية، فإن التوتر يكمن في تغيير الموقف بين المرافق والمقيم المعتمد.

هذا التوتر بين المرافقة المقدمة إلى الشباب أثناء مسارهم والمرور إلى التقييم في وقت التقييم النهائي ليس مؤكداً. في الواقع، بصفتك مرافقاً، فأنت مطالب بمقابلة الشباب ومراقبتهم ومتابعتهم في رحلتهم، وتقديم تقييم رجعي ودعمهم وتشجيعهم. لكنك أيضاً، في نهاية الدورة، مطالب بتقييمهم بطريقة توثيقية من خلال إصدار جواز للمهارات وتحديد مقياس لجودة المرافقة. لا تنسوا قاعدة السرية!



1

المقابلة الأولى: تطوير
مشروع مهني بصفة مشتركة

2

المقابلة الثانية: تقييم نصف
الدورة

3

المقابلة الثالثة: التقييم النهائي



خلال كل مرحلة من هذه المراحل، يتم تنظيم لقاء بين الشاب والمرافق من أجل تقييم الدورة التي تم إجراؤها. وعلى الشخص المرافق التأكد من إجراء كل من هذه المقابلات بالترتيب التالي:

1. في البداية، يجب أن تحاولوا باستمرار بدء مقابلاتكم بجعل الشاب يشعر بالراحة والثقة.
2. في الخطوة الثانية، تدخلون في صلب موضوع مقابلاتكم (تقييم المشروع المهني للشباب والتقدم الذي أحرزه في مسار المرافقة والتقييم الذاتي والتأمل في كل من المرافق والشباب، ومناقشة الخطوات المالية، والتوقعات، والأهداف المراد تحقيقها).
4. أخيرًا، وفي نهاية كل مقابلة، يتم إجراء تقييم للمرافقة.

=> يمكنكم الرجوع إلى دليل المقابلة القصير لمساعدتكم على إجراء المقابلات في أفضل الظروف الممكنة.

المقابلة الأولى: تطوير مشروع مهني بصفة مشتركة

خلال هذه المقابلة الأولى، يتعلق الأمر قبل كل شيء بتعرف الشاب والمرافق على بعضهما البعض. ينبغي أن تمكن هذه المقابلة من تطوير المشروع المهني للشباب بشكل مشترك إضافة إلى مسار دعمه في أشغال الاندماج. في الواقع، سيعتمد مسار دعمه على مشروعه المهني وأهدافه وطموحاته. على هذا الاجتماع الأول أن يمكن المرافق من وضع خطة دعم تتناسب بشكل أفضل مع شخصية الشاب وأهدافه وتوقعاته المهنية.

إجراءات المقابلة بالنسبة للمرافق في هذه المرحلة الأولى:

- 1- **المودة:** قد تكون المرافقة الفردية لشباب يواجه صعوبة في الاندماج في العالم المهني مهمة حساسة. غالبًا ما يأخذ هؤلاء الشباب حذرهم من المؤسسات ويكونون في أغلب الحالات غير ملمين بمتطلبات العالم المهني. ولهذا من المهم أن تحاولوا من المقابلة الأولى، أن تُشعروا الشاب بالراحة والثقة بما أن هذه المقابلة الفردية الأولى قد تكون لحظة مرهقة بالنسبة له. ولضمان ذلك، من المستحسن اتباع نهج مطمئن ومتعاطف وتطبيقه طوال فترة الدعم. سيكون للتواصل الأول مع الشاب أهمية رمزية، بالنسبة لكم وله / لها، وتأثير معين على علاقاتكم المستقبلية. ويكون هذا الوقت الأنسب لإبراز مهاراتهم في الاستماع وتعاطفكم. ولتلطيف الجو نقترح مناقشة شيء آخر قبل الوصول إلى لب الموضوع.





المواقف التي على المرافق تبنيها:

- **الاصطحاب:** تشير فكرة اصطحاب المرافق للشباب مباشرة إلى هذا النهج من المودة الضروري طوال مسار المرافقة. ويشير هذا الموقف إلى مساعدة الشباب وحمايتهم في جميع المواقف وفي كل مرحلة من مراحل مسارهم.
- **التوجيه:** في هذا الموقف، يسعى المرافق إلى تقديم المشورة للشباب، وإلى تقديم توضيح قبل عملية المرافقة وأثناءها وفي نهايتها.
- **القيادة:** يأخذ هذا الموقف الأخير، في عين الاعتبار وقبل كل شيء جانباً من جوانب التدريس ونهجاً تربوياً فعلياً (شرح ممارسات معينة، والإشارة إلى موارد محددة). تشير القيادة أيضاً إلى جانب توجيهي ويعود الأمر إلى المرافق لفرض إجراء يجب اتباعه طوال فترة المرافقة ووضع سلسلة من الإجراءات التي يتعين تنفيذها.

يعتبر دوركم كمرافق حاسماً في عملية دعم الشباب. يجب أن تسمحوا للشباب باستعادة الثقة بالنفس تدريجياً واكتساب المهارات المهنية الأساسية اللازمة للعثور على وظيفة والحصول عليها. لهذا، يجب أن تتبنوا موقف المرافق، أي "ساعدوا الشباب دون القيام بما يجب أن يقوموا به بأنفسهم". إن الهدف قبل كل شيء هو استقلالية الشباب، وبالتالي فإن دور المرافق يقتصر على تقديم المساعدة والوسائل إلى المتدرب الذي ينتهزها لتحقيق استقلاليته.

2- صلب الموضوع: الرجاء الاطلاع على الورقة الخاصة بالمشروع المهني ودورة المرافقة.

3-التقييم: في نهاية هذه المرحلة الأولى، يجب أن يكون المرافق قادراً على تطوير مقترح لمسار مرافقة للشباب بفضل العناصر المختلفة التي تم جمعها. الرجاء الاطلاع على الورقة الخاصة بالمشروع المهني ودورة المرافقة.

لتقييم تقدم الشباب، من المستحسن إنشاء مذكرة صغيرة من البداية لتسجيل السلوكيات أو المهارات التي سيتم فحصها. يمكنكم أيضاً الاعتماد على جدول التقييم النهائي. سيمكنكم هذا من الحصول على رؤية شاملة لتقدم الشباب وتطور مهاراتهم (المهارات الشخصية والدراية العملية). في نهاية هذه المقابلة الأولى، من المفترض أن تكونوا قد حددتم رغبات واحتياجات الشباب بشكل أفضل وأن يكون لديكم رؤية أوضح لمشروعهم المهني المحتمل.

ستتصلون بعد ذلك بالشركاء المحتملين الذين يبدو نشاطهم متماسكاً ومتوافقاً مع المشروع المهني للشباب.





وضعية الشباب في هذه المرحلة الأولى:

تمثل هذه المقابلة الأولى أول لقاء لكم مع مرافقكم المتواجد هناك لمتابعتكم وإرشادكم وتوجيهكم خلال مساركم. إنه شخص أساسي في تجربتكم، ومن هنا تأتي أهمية تطوير علاقة ثقة معه والحفاظ عليها.

من الطبيعي أن تشعروا بعدم الأمان وأن تشكوا في أنفسكم أثناء مساركم وخاصة في بدايته. من المهم أن لا تقلقوا، فبدون خبرة عملية، فهذا الشعور يعتبر أمر طبيعي جدا ولا مفر منه. لا تجبر نفسك على أن تكون لك ثقة خبير بل ثقة مبتدئ.

تتطلب الثقة بالنفس التصرف، رغم الشكوك، والبحث عن الموارد اللازمة للمضي قدماً. ومن بين الموارد الرئيسية لإنجاح مساركم هو التواصل. لا تنسوا أنه لا توجد أسئلة غبية وأنه يمكنكم طلب المساعدة من مرافقكم في أي وقت. من المهم أن تكونوا واعين بما هو متوقع منكم ولذلك فإن هذا التواصل الواضح والمنتظم أمر غاية في الأهمية. تذكروا أن هذه الدورة هي لحظة تعلم.

يجب أن تسمح لكم هذه المرحلة الأولى بتحديد مهارتكم والتعبير عن احتياجاتكم وتحديد توقعاتكم والبدء في تحديد مشروعكم المهني. يمكنكم خلال هذه المرحلة إعلام مرافقكم ب: تجاربكم السابقة، وتوقعاتكم، وأهدافكم الشخصية، ونوع الإشراف الذي ترغبون الحصول عليه. بإمكانكم خلال هذه الخطوة التعبير عن مخاوفكم بشأن مساركم أو حتى حياتكم المهنية لمرافقكم.

تعتبر معرفة كيفية تقييم الذات نهجا / تمرينا مفيدا طوال حياتنا المهنية. كلما زاد إدراكنا لنقاط القوة والضعف لدينا، كلما زادت ثقتنا بأنفسنا وزادت قدرتنا على اتخاذ اختيارات مدروسة. تقييم النفس يعني التساؤل عن اهتماماتكم ومهاراتكم وشخصيتكم.





بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما نميل إلى الاعتقاد بأن المهارات الفنية أكثر أهمية وأن عدم امتلاك كل المهارات التقنية اللازمة لتنفيذ مشروعنا المهني قد يكون مصدرًا للتوتر والقلق. ومع ذلك، إذا كانت المهارات الفنية مهمة، فإن الصفات الشخصية لا تقل أهمية عنها.

وتمثل خبرتكم في أشغال الاندماج وسيلة لاكتساب مهارات جديدة ولتنويعها. يجب أن تسمح لكم هذه التجربة المهنية بالتعرف على جوانب عالم الشغل التي تعجبكم وتلك التي لا تعجبكم. ستساعدكم ميزاتكم وما ستحصلون عليه في نهاية الدورة التدريبية على بناء أو تحقيق مشروعكم المهني.

لتسهيل التعرف على مهارتكم، يمكنكم أيضًا إبراز المهارات التي اكتسبتموها عن طريق ممارسة هواية. تذكروا أن الأنشطة اليومية والهوايات تمنحنا مهارات ذات قيمة في عالم الشغل. على سبيل المثال، مجالسة الأطفال (رعاية أبناء وبنات الإخوة، وأولاد الأصدقاء، وما إلى ذلك)، والميكانيكا (مساعدة أحد أفراد العائلة في إصلاح السيارة، على سبيل المثال). يمكنكم أيضًا مقابلة الأشخاص من حولكم والذين يعرفونكم جيدًا (الأقارب والعائلة والأصدقاء).

يجب أن تساعدكم العناصر التي ستثار خلال هذه المناقشة مع مرافقكم في تحديد وتوضيح الخطوط العريضة لمشروعكم المهني.



ما يجب تذكره

يجب أن تكون المودة حاضرة ويجب إبرازها في كل مرحلة من مراحل المرافقة. إنها شرط أساسي لنجاح هذه المرافقة.

ستمكن هذه المقابلة الأولى من تطوير مسار المرافقة وتطوير مشروع مهني.

ستضع هذه الخطوة الأولى أسس المرافقة من حيث الاحتياجات والأهداف والمهارات.

عرض نهج التقييم المشترك الذي سيتم اعتماده بالإضافة إلى معايير التقييم (المهارات الشاملة)



المقابلة الثانية: تقييم منتصف المسار

في الخطوة الثانية، سيتم إجراء تقييم منتصف المسار أي ثلاثة أشهر من المرافقة، بناءً على جدول التقييم. وتعتبر هذه الخطوة المقابلة الرسمية الثانية لهذه المرافقة. وكما ذكرنا في قسم "طرق التقييم"، لا تنسوا بأنه بإمكانكم، وبصفة غير رسمية، برمجة وقت للتبادل والمناقشة بناءً على طلب الشاب أو الشخص المرافق من أجل مناقشة التقدم المحرز إن كان ذلك ضرورياً. تذكروا أن التواصل هو مفتاح نجاح هذا المشروع!

وتعتبر هذه الخطوة ضرورية من أجل التقييم المشترك للتقدم الذي أحرزه الشاب فيما يتعلق بالأهداف المحددة في بداية المسار، ومناقشته. وهي فرصة لوضع الشاب في إطار التعلم ومعرفة كيفية تطورهم في بيئة المرافقة الخاصة بهم. من المهم جداً أن نرى كيف يتغير أداء الشاب من فترة تقييم إلى أخرى. على التقييم المشترك في منتصف المسار أن يسمح للمرافق بمعرفة ما إذا كان الشاب قد تحسّنوا أو إذا ظلوا مستقرين أو إذا تراجعوا في تعلمهم. من حيث المبدأ، يقدم المرافق ملاحظات مستمرة للشباب، إلا أن مقابلة منتصف المسار تسمح بمعالجة المشاكل التي قد تطرأ، في إطار أكثر رسمية، أو بالحديث عن التغييرات في الأولويات التي قد تؤثر على أهداف الشاب. يمكن تقييم منتصف المسار من الانتقال إلى المرحلة التالية من خلال تحديد أهداف جديدة للشباب (مهارات لم يتقنها الشاب بعد ولا يزالون في طور اكتسابها).

أما بالنسبة للشباب، فإن التقييم المشترك لمنتصف المسار يمكنهم من إعادة تقييم عملهم. في الواقع، من المهم تقديم ملاحظات للشباب أثناء التقييم وبعده بشكل مستمر. علاوة على ذلك، ستشمل هذه المرحلة الثانية تبادلاً بين الشاب والمرافق من أجل تقييم الدعم. كمرافق، من المهم أيضاً إعادة النظر في منهجية المرافقة التي تتبعونها وأن تكونوا منبهين لاحتياجات وتوقعات الشاب. ولهذه الغاية، عليكم أن تفهموا وتعرفوا كيف تواءمون مرافقتكم مع تلك الاحتياجات. ومن شأن التقرير المرحلي أن يمكن من تحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى مرافقة أو موارد إضافية.

على المرافق والشباب أن يتقاسما مسؤولية التقييم. في الواقع، يجب على كلا الطرفين الالتزام بشكل صادق وبناءً لتحديد نقاط القوة والضعف في عملية المرافقة والعمل على تحسينها. ولضمان اتباع نهج عالي الجودة، فمن المستحسن أن يستعد كلا الطرفين مسبقاً لهذه المقابلة من خلال تحديد المشاعر والدروس المستفادة والصعوبات والنجاحات والتقييم الذاتي.





وضعية المرافق في هذه المرحلة الثانية:

1- المودة: من المهم ، قبل كل شيء ، الإشارة إلى أنه على المرافق أن يتبنى نهجًا تعاطفيًا تجاه الشباب طوال فترة المرافقة. وينطبق بشكل أكبر خلال تقييم منتصف المسار. قد تكون مقابلة منتصف المسار لحظة مرهقة بالنسبة إلى الشباب، لذا فمن المستحسن البدء بتلطيف الأجواء بالحديث عن هذا وذاك على سبيل المثال. من ناحية أخرى، ينصح بتخصيص وقت كاف للمقابلة حتى تكون نوعية وتتم دون انقطاع، وعلى وجه الخصوص من المستحسن تجنب إعادة جدولتها.

2- صلب الموضوع: للإعداد مسبقًا للمقابلة ، استندوا إلى الأسئلة الإرشادية المقدمة. أعيدوا النظر في الأهداف التي تم الاتفاق على وضعها في بداية عملية المرافقة واجمعوا أمثلة توضح نقاط القوة والصعوبات التي يواجهها الشاب. تحققوا مما إذا كان قد شارك في أنشطة التطوير المهني وما إذا كان قد تبنى نهجًا تطوعيًا وملتزمًا. وكونوا مستعدين أيضًا لمناقشة أنشطة تنمية القدرات الأخرى أثناء المقابلة. إذا اكتشفتم، كمرافق، مشكلة تستحق في رأيكم أن يتم تسجيلها كتابيًا، فإنه يتوجب عليكم أثناء التقرير المرحلي وضع خطة لتحسين الأداء مع الشاب. ولذلك، عليكم أن تكونوا دقيقين فيما يتعلق بالأجال والنواتج القابلة للقياس، وأن توضحوا من خلال تقديم أمثلة. قوموا بتحديد درجة الأداء المطلوب تحقيقه، وتحديد الوسائل التي يجب اتباعها لتحسين الأداء. وضخوا أيضًا كيف سيتم تقييم التقدم. من المستحسن التفكير في هذه المسائل وكتابتها قبل المقابلة. إذا تعلق الأمر بمشكلة صغيرة، يمكنكم ببساطة تحديد ما يجب القيام به لحلها خلال المقابلة.

ستحتاجون إلى تشجيع التقييم الرجعي، أي حث الشباب على التحدث معكم حول تقدمهم أو الشكوك أو الصعوبات التي يواجهونها. وتمكّن هذه العملية المتدرب من تطوير مهاراته في التقييم الذاتي. ويتطلب التقييم الرجعي في الغالب التقييم الذاتي من قبل المتدرب.

وخلال المقابلة، اطلبوا من الشباب بدء المناقشة من خلال إعادة النظر فيما حققوه في الأشهر الثلاثة الماضية، وإبراز النتائج التي تم تحقيقها والصعوبات التي تمت مواجهتها. اطلبوا منهم التحدث عن المواقف التي أعاققت تقدمهم. واسألوهم أيضًا عما إذا كان للأنشطة المنجزة تأثير على تعلمهم.





يمكنكم أيضًا معرفة ما إذا كانوا قد غيروا موقعهم في سوق الشغل وما إذا كانوا يشعرون بمزيد من الثقة من وجهة نظر مهنية. قد يساعد بدء المقابلة باستجواب الشباب مباشرة في بناء ثقتهم بأنفسهم وإعطاء أهمية لمشاعرهم. يمكنكم بعد ذلك أن تقدموا لهم تعليقاتكم وملاحظاتكم.

هناك بعض الصيغ التي يجب تجنبها وأخرى يجب الارتكاز عليها. ونذكر من بين الصيغ التي يجب تجنبها: "أنت غير منتبه/ة" "أنت لا تفهم/تفهمين شيئاً" "أنت دائماً متأخر/ة". في الواقع، من المهم التعبير بعناية عن التجارب الأقل نجاحاً، ولهذا فإنه من الضروري تقديم تعليقات بناءة تجاه السلوكيات التي يمكن أن يعمل المتدرب على تغييرها. ومن بين الصيغ التي يجب التركيز عليها نذكر: "ألاحظ خطأً" "يبدو لي أنه لم يتم الحصول على الأساسيات" "ألاحظ أن الجداول الزمنية لم يتم احترامها" "الآن... "أود أن...". ويتمثل الهدف من تقييم منتصف المسار قبل كل شيء في تشجيع الشباب في تقديمهم وتحفيزهم. لذلك فمن الضروري الارتكاز على الوقائع والربط بين السلوك والأهداف.

من الواجب أيضًا الاستماع إلى الملاحظات التي سيقدمها لكم الشباب. اغتتموا هذه الفرصة لتجميع انطباعاتهم عن سلوككم كمحترفين وطريقتكم في المرافقة والإشراف.

ومن المستحسن تدوين ملاحظاتكم خلال المقابلة إذ يساعد تلخيص المحادثة وإعادة صياغتها على تجنب أي سوء تفاهم وعلى توضيح الحوار وتحسين التبادل.

وضعية الشباب في هذه المرحلة الثانية:

مقابلة منتصف المسار في صالحكم: هي لحظة حاسمة في رحلتكم التعليمية. وستمكنكم من إعادة النظر في بعض أفعالكم، وتحسينها ومناقشتها مع مرافقكم فيما يتعلق بأي نقاط ترغبون في تغييرها. وللاستعداد مسبقاً للمقابلة، يمكنكم الاعتماد على أسئلة التوجيه المقترحة. يمكنكم أيضًا إعداد قائمة شاملة قبل المقابلة تتضمن جميع المهام التي قمتم بها منذ وصولكم. يمكنكم تقييم الجوانب الإيجابية والسلبية لهذه الأشهر الثلاثة الأولى. وكونوا مستعدين للتعليق على تقدمكم: يمكنكم تقديم أمثلة ملموسة للمواقف التي حققتُم خلالها نجاحًا أو التي واجهتم خلالها صعوبات.

إذا واجهتم أي صعوبات أو مشاكل معينة، يمكنكم شرح كيفية تعاملكم معها أو الطريقة التي تريدون استعمالها لمعالجتها والنتائج التي تحصلتم عليها أو ترغبون في الحصول عليها. سيمكنكم ذلك أيضًا من التفكير في كيفية إثراء رحلتكم التدريبية. إذا كان تقييم منتصف المسار يمثل أول تقييم مشترك لنشاطكم، فمن المهم أيضًا أن تقوموا بتقييم مرافقكم.





تذكروا أن المقابلة طريق ذو اتجاهين، لذا كونوا متاهيين لتقديم ملاحظات لمرافقكم حول ما يمكن تحسينه من جانبهم. قد لا يتناسب نوع الإشراف الذي يقدمه مرافقكم معكم أو قد لا يلبي احتياجاتكم. هل من شيء يمكن لمرافقكم فعله لمساعدتكم في عملكم؟ لهذا، سيتعين عليكم فحص سلوكه ونهج المرافقة الذي اعتمده خلال الأشهر الثلاثة الأولى. لذا، لا تنسوا التفكير مسبقاً في تقييم منتصف المسار وفي التعليقات المحتملة التي قد يتعين عليكم تقديمها للمرافق. إذا شعرت بتوتر حقيقي يعيق العلاقة مع مرافقكم، أو بانزعاج من شيء معين، فحاولوا توضيح قلقكم في أقرب وقت ممكن ومناقشة الأمر مع مرافقكم. وليس من الضرورة انتظار تقييم منتصف المسار لمعالجة هذا الأمر. سيكون التواصل حول هذه التحديات أكثر صعوبة كلما انتظرتكم وقد تخاطرون بتراكم مشاعر الإحباط وحتى الضغائن ضد مرافقكم. إذا كنتم تعتبرون ذلك أمراً ضرورياً، فيمكنكم أيضاً أن تطلبوا من مرافقكم إعادة برمجة تقييم منتصف المسار بعد فترة معينة.

تذكروا أنكم قد تكونون من أكثر المستفيدين من هذا الرابط المميز مع مرافقكم، لذا حاولوا أن تستفيدوا من هذا التقييم. ومن ناحية أخرى، تذكروا أنكم لن تُعاقبوا على الأخطاء والحقائق التي سترتكبونها لأنكم في وضع تعليمي. ولا تعتبر الملاحظات التي أدلى بها مرافقكم بالضرورة تقديراً لعملكم أو مجهوداتكم أو صفتكم الشخصية. إنما هي وصف لما لا يزال يتعين عليكم تحسينه لكي تصبحوا شباباً محترفاً يتمتع بالاستقلالية والكفاءة. من المفترض أن يمكنكم تقييم منتصف المسار من إعادة تعديل أفكاركم وتجنب المفاجآت غير السارة أثناء التقييم النهائي.



ما يجب تذكره

لا تنسوا، ونعني هنا كلا الطرفين، التحضير مسبقاً لهذه المقابلة من خلال جمع كل العناصر اللازمة. فكروا جيداً مسبقاً في جميع الجوانب التي تريدون التطرق إليها. يمكنكم أيضاً كتابتها على ورقة حتى لا تنسوها وقت المقابلة.

تمكنكم هذه الخطوة الثانية من تقييم التقدم المحرز في المرافقة وعلى كلا الطرفين تقييم بعضهما البعض، وهي أيضاً لحظة لمراجعة سلوككم.

يجب أن نتيح مقابلة منتصف الدورة إمكانية معالجة عدة نقاط: المشاكل والصعوبات التي تمت مواجهتها، والنجاحات، والمشاعر، والتغييرات المنشودة، وربما الأهداف الجديدة، وغيرها.

يجب أن يتم تقديم الملاحظات من طرف للآخر بطريقة صادقة وبنّاءة ومحترمة وتعاطفية.

كونوا في الاستماع.

مرحلة أساسية لإحراز المزيد من التقدم لاحقاً ولتحديد تسلسل الأحداث بدقة



3. المقابلة الثالثة: التقييم النهائي

أخيرًا، ستمثل الخطوة الثالثة في إختام أشغال ادماج الشباب من خلال تقييم مسار مرافقتهم خلال 6 أشهر. والهدف من هذه المرحلة هو تحليل المهارات الشاملة التي اكتسبها وأهمية أشغال الادماج في تنفيذ مشروعاتهم المهني. من شأن هذا التقييم النهائي أيضًا أن يؤكد ويضمن شعور الشباب بمزيد من الثقة والاستعداد لبدء عملية الادماج. وهي أيضًا فرصة لمناقشة الخطوات الموالية في تحقيق مشروعاتهم المهني. وهي قبل كل شيء لحظة تبادل ومناقشة يتوجب على الطرفين خلالها تبادل الملاحظات مع البقاء في إطار المودة وحسن النية.

وفي نهاية الأمر، يجب أن ينعكس هذا التقييم النهائي في تقدير عام من جانب المرافق والشباب وإضفاء الطابع الرسمي على جواز المهارات. ولتسهيل ذلك، سيتم توفير جدول تقييم للمرافق والشباب قبل هذه المقابلة الأخيرة. وعلى كلا الطرفين التحقق من المهارات الشاملة التي اكتسبها الشاب. وسيتم تأكيد جدول التقييم النهائي وتثبيته من طرف المرافق الذي سيتخذ القرار النهائي.

ونجد في جدول التقييم، المهارات الشاملة التي يمكن للشباب اكتسابها خلال مسار المرافقة. وسيكون التقييم رباعيًا وسيعتمد على القيم التالية: دون التوقعات، قريب من التوقعات، في مستوى التوقعات من جميع النواحي، فوق التوقعات.

وكما هو الحال مع مقابلة منتصف الدورة، يُطلب من كلا الطرفين الاستعداد لهذه المقابلة مسبقًا من خلال تحديد مشاعرهم وتعلمهم والصعوبات والنجاحات ومن خلال التقييم الذاتي.

وسيقوم كل طرف بملء جدول التقييم بشكل فردي ثم سيتم الاطلاع على كلتا النسختين خلال المقابلة النهائية. وسيكون القرار النهائي بشأن التقييم بيد المرافق.

وسيساعد جواز المهارات الشباب بتمكينهم من إثبات كفاءتهم للمشغلين في المستقبل.

ولضمان نجاحها، على مسار المرافقة أن يتضمن تقييمًا نهائيًا يشمل:

- تقييم إنجازات الشباب فيجدول التقييم، والتي يقع توثيقها لاحقًا من خلال جواز المهارات
- المساهمة في المشروع الشخصي والمهني للشباب وتجسيده
- التقييم الشامل لأشغال الادماج والمرافقة من قبل الطرفين.





وضعية المرافق في هذه المرحلة الأخيرة:

ملاحظة تحذيرية: لا يجب أن يكون التقييم النهائي بأي حال من الأحوال لحظة مصيرية تقتصر على نهاية أشغال الإدماج. في الواقع، فإن الطريقة الأنسب لإجراء التقييم هي تنظيمه كعملية تجرى خلال عملية المرافقة بأكملها. من المهم أن لا تَوجَلُوا التقييم لليوم الأخير. لهذا، من الضروري البدء بمتابعة الشباب بشكل منتظم منذ بداية الدورة. ولهذا السبب ستكونون قد قسمتم عملية المرافقة إلى عدة مراحل من شأنها إعداد وإثراء تقييمكم النهائي. تذكروا أنه بالإضافة إلى تقييم منتصف الدورة والتقييم النهائي، يمكنكم أيضاً تسخير فترة أو أكثر من الفترات الوسيطة للتقييم غير الرسمي. كما يمكنكم الاستعانة بجدول التقييم والأسئلة الإرشادية في كل وقت، لتقييم التقدم المحرز في أشغال الإدماج. وكما هو موضح في جزء التقييم الوسيط، سيتمكن التقييم خلال الدورة الشباب من تلقّي من الملاحظات، والتكيف، والاستفادة بشكل أكبر من خبرتهم واستباق الأمور.

قبل أيام قليلة من التقييم النهائي، يمكنكم مدّ الشاب بجدول التقييم الذي سيساعده على التقييم الذاتي ويذكره بالإجابة على أسئلة التوجيه في التقييم النهائي. وهو نفس جدول التقييم الذي سيتم تقديمه له في بداية المرافقة. وسيكون الإعداد للتقييم هو نفسه بالنسبة للمرافق (ملء جدول التقييم + إعداد الأسئلة التوجيهية للمقابلة). وسيوفر هذا أساساً جيداً للمناقشة. يُنصح أيضاً بمناقشة الأهداف المحددة لهذه المقابلة الأخيرة مع الشاب قبل أيام قليلة من التقييم النهائي من أجل طمأنته بشأن هذه المرحلة الأخيرة والسماح له بالاستعداد لها كما يجب.

إجراءات المقابلة:

المودة: سيكون التقييم النهائي بالنسبة إلى الشباب أكثر مرحلة مثيرة للارتباك في مسار دعمهم. لذا وكالمعتاد، حاولوا بدء المقابلة بمناقشة موضوع خارج السياق لتلطيف الأجواء وتهدئة الشباب وكسب ثقتهم. تذكروا أن دوركم كمرافق قد يكون له تأثير حاسم على مستقبلهم المهني. وبالتالي، فإن هذه المرحلة الأخيرة من المناقشة تعتبر فرصتكم الأخيرة للسماح لهم بالخروج من أشغال الإدماج بمزيد من الثقة في النفس والتأمين للمستقبل. لذا احرصوا على إجراء هذا التقييم بطريقة بناءة وعادلة وصادقة، وللقيام بذلك، يمكنكم الاعتماد على الوقائع والبحث عن الكلمات المناسبة للتعبير عنها. من الضروري أن تلتزموا، كما في مقابلاتكم السابقة، بنهج مطمئن وتعاطفي. وهي فرصة أخرى لإبراز مهارات الاستماع لديكم وتعاطفكم. تذكروا أنه من المهم التعبير عن أفكاركم بعناية والسعي من خلال صياغاتكم لتشجيع الشباب على المضي قدماً وتشجيع دوافعهم. أسسوا حججكم على الوقائع وقوموا بربطها مع مهارات وسلوكيات الشباب. لا تنسوا إعادة الصيغ التي يجب تجنبها وتلك التي يحبذ استعمالها والتي أوصيتم بها خلال مقابلة منتصف الدورة.





- **صلب الموضوع:** للاستعداد لهذه المقابلة الأخيرة مسبقاً، يمكنكم الاعتماد على أسئلة التوجيه التي سبق وأجبتم عليها خلال تقييم منتصف الدورة. يمكنكم أيضاً مراجعة الأهداف المحددة التي اتفقت عليها في بداية عملية المرافقة والجمع بين الأمثلة المتعلقة بالنجاحات والصعوبات التي يواجهها الشباب. ويمكنكم المقارنة بين تقييم منتصف الدورة والتقييم النهائي، والاطلاع على التقدم الذي أحرزه الشباب وما يجب تحسينه. تحققوا مما إذا كان الشباب قد شاركوا في أنشطة تنمية القدرات وما إذا كانوا قد تبنوا نهجاً تطوعياً وملتزماً. وهي أيضاً فرصة لمناقشة الخطوات الموالية في المشروع المهني للشباب.

2- **التقييم:** في نهاية هذه المقابلة ، ستمكنكم أسئلة التوجيه والمناقشات والتبادلات التي ستجرونها مع الشباب من التحقق بشكل نهائي من جدول التقييم الخاص بهم بالإضافة إلى جواز المهارات. وبالرغم من كونه تقييماً مشتركاً، إلا أن القرار النهائي بشأن تقييم الشباب يعود إليكم.

وضعية الشباب في هذه المرحلة الأخيرة:

من شأن التقرير النهائي أن يسمح لكم بمراجعة تجربتكم. وهو الوقت المناسب لتقييم أشغال الإدماج التي قمتم بها، وإلقاء نظرة نقدية على تجربتكم ومقارنة مشاعركم بمشاعر مرافقكم. وهو الوقت المناسب أيضاً لإعادة التركيز على أنفسكم كشباب نشط والتفكير في آفاقكم. كما هو الحال مع جميع المقابلات التي أجريتموها من قبل مع مرافقكم، فإن هذه المرحلة الأخيرة في صالحكم إذ من شأنها أن تمكّنكم بالفعل من فهم موقفكم فيما يتعلق بمهاراتكم ومشروعكم المهني.

وللإستعداد لتقييمكم النهائي مسبقاً، يمكنكم إعادة نفس الخطوات المتبعة في مقابلة منتصف الدورة. ويمكنكم الاستعانة بالأسئلة التوجيهية المقترحة مرة أخرى وملء جدول التقييم مسبقاً. يمكنكم أيضاً إعادة صياغة قائمة تشمل جميع المهام التي قمتم بها خلال الأشهر الستة الماضية والاستعداد للتعليق على تقدمكم ونجاحاتكم والصعوبات التي قد تكونون وجهتموها. يمكنكم شرح كيفية تغلبكم على هذه الصعوبات والمشاكل.

من شأن الملاحظات التي قدمها لكم مرافقكم أن تساعدكم على: تطوير أنفسكم كمحترفين شباب؛ اكتساب الثقة وتشجيعكم في مستقبلكم المهني؛ فهم موقعكم في حياتكم المهنية؛ مراجعة نقاط قوتكم والمهارات التي تحتاجون إلى إبرازها وفقاً لتوجهاتكم المهنية؛ ولكن أيضاً مراجعة النقاط التي تحتاجون إلى تحسينها.





من المهم أن تُطمئنوا أنفسكم وتفهموا أنه حتى لو كنتم لا تزالون تشعرون بالحاجة إلى التحسين، في نهاية رحلة المرافقة، فإنكم قد اكتسبتم شعورًا بالإتقان والكفاءة في معظم المواقف.

استفيدوا من هذه الفرصة الأخيرة لطرح الأسئلة والحصول على إجابات من مرافقكم، إذ سيمكنكم ذلك من المضي قدماً خلال الخطوات الموالية.

من البديهي أنكم حتى لو كنتم الأشخاص الرئيسيين المعنيين بالتقييم النهائي، فإن المرافق بدوره يستحق التقييم، وهذا هو مبدأ التقييم المشترك. فكروا في أكثر ميزة تحترمونها في مرافقكم ومما يمكن تحسينه. قيموا السلوك والنهج الذي اعتمده مرافقكم خلال الأشهر الستة الماضية وفكروا في الملاحظات المحتملة التي يمكنكم تقديمها له.

تذكروا الارتكاز على العناصر الملموسة والبقاء ... حتى لو كنتم تتحدثون عن النقاط السلبية.

حافظوا على الموضوعية
تريثوا عند الشرح

تذكروا أن الملاحظات التي يدلي بها المرافق ليست سوى موجز لما لا يزال عليكم تحسينه لكي تصبحوا محترفين شبان يتمتعون بالاستقلالية والكفاءة، وأنها لا تعتبر بأي شكل من الأشكال حكماً سلبياً أو تقديرًا لكم كأشخاص.

ومن أجل التأهب لمقابلتكم الأخيرة وتوقع الأسئلة التي سيطرحها مرافقكم، يمكنكم إعداد إجابات للأسئلة التالية مسبقًا: من شأن هذه الأسئلة أن تسمح لكم بالتأمل في مسار المرافقة الذي قمتم باجتيازه.



ما يجب تذكره

على الطرفين الاعداد للمقابلة الأخيرة مسبقا من خلال جمع العناصر اللازمة.

على التقييم النهائي أن يسمح بالتقييم المشترك للمهارات الشاملة التي اكتسبها الشباب، وتقديمهم وأهمية مسار المرافقة لمشروعه المهني.

إنها لحظة مميزة يتبادل خلالها الطرفان الملاحظات ويضعان نقطة الختام على المرافقة بشكل عام.

يجب أن يتم التقييم النهائي بطريقة بناءة وعادلة وصادقة.



5. منهجية المقابلة بالنسبة للطرفين:

لحظة تفاعل بين المرافقين والشباب، فلا ينبغي أبدًا أن تكون المقابلة أحادية الاتجاه. على العكس من ذلك، إنها لحظة تبادل يجب على الطرفين خلالها أن يكونا متعاطفين وأن يحرصا على إجرائها في جو مريح. ويكون كل من المرافق والشباب مسؤولين عن جودة هذه العلاقة.

من ناحية أخرى، من المهم إظهار المودة والتواضع في هذا النوع من الدينامية. ومن المهم أن تظلوا منفتحي الأذهان أثناء المقابلات وطوال عملية المرافقة. يمكنكم تحديد الاختلافات في وجهات النظر ولكن تذكروا أنه من الممكن لوجهتي نظر مختلفتان أن تتواجدوا جنبًا لجنب. لذلك، حاولوا أن تفهموا وجهة نظر مخاطبكم. وحاولوا عدم الإفراط في التعميم أو إضفاء الطابع الشخصي أو التركيز حصريًا على التفاصيل السلبية. وتجنبوا تحويل الأمر إلى مسألة شخصية وضعوا تركيزكم على المشكلة (المشاكل) بدلاً من الشخص. تجنبوا أيضًا الدخول في الحكم على الشخص لأن ذلك قد يكون له نتائج عكسية. وتطبق هذه النصائح على كلا الطرفين.

وثُعدَّ القدرة على الاستماع والتحليل مهارتين أخرتين من المهم التركيز وتسليط الضوء عليها. واستمعوا إلى ما يقوله مخاطبكم واحرصوا على أن يكون وقت الحديث متوازنًا. وكونوا منبهين لا لمحتوى المحادثات المختلفة التي ستجرونها فحسب، بل أيضًا للانطباعات التي ستنشأ عنها. وعيدوا صياغة الانطباعات لفهمها جيدًا. ولا تترددوا في التأكيد على انطباعاتكم ومشاعركم مع مخاطبكم. وتجنبوا الاستنتاجات المتسارعة وانظروا إلى الصورة الأكبر.

عند المجادلة، من المهم البدء بالحقائق ووصفها وتحليلها ومناقشتها لفهمها بأفضل شكل ممكن. واستندوا إلى الحقائق والأمثلة الملموسة عند تقديم حججكم. وتمثل المقابلات لحظات تفضي إلى المناقشات، وتبادل الأفكار ووجهات النظر، وحتى الخلاف. لهذا فمن المهم التزام الهدوء والتحكم في عواطفكم. إذا كانت المناقشة محتدمة، خذوا استراحة، وقرروا كيف سيكون رد فعلكم وتجنبوا تهويل الموقف. قاوموا الرغبة في التعبير عن مشاعركم واندفاعكم. وإذا لزم الأمر، اطلبوا مقابلة المخاطب مرة أخرى في غضون أيام قليلة إذ يساعدكم ذلك على نزع فتيل التوتر والتراجع عن المحادثة السابقة.

اتخذوا دائمًا نبرة محترمة وقدموا ملاحظاتكم مع مراعاة الاختلافات الشخصية. إذا أعجبكم شيء ما، لا تترددوا في التأكيد عليه وشكر مخاطبكم.

لا تترددوا في طرح الأسئلة على مخاطبكم في حالة الشك، إذ من شأن ذلك أن يجنيكم المواقف الحرجة وأي إحباط محتمل. من المهم أن يسعى كل من الطرفين إلى إيجاد طرق لمعالجة مخاوف الطرف الآخر. حددا معًا الإجراءات التي من شأنها تحسين الوضع. حددا ما هو مفقود وما لا تفهمانه. تصرفا ببطء ولكن بثبات لوضع الأسس للنجاحات المستقبلية، وحلوا المشاكل لحلها شيئًا فشيئًا.



العمل في جميع أنحاء العالم من أجل هياكل وأنظمة صحية مستدامة تمكّن الجميع من الاستفادة من رعاية جيدة.

SANTÉSUD
| GROUPE SOS |

Rue Hamed E Ghazeli,
Cité Monplaisir et Borgel, Tunisie.
+216 71 963 728

<https://www.santesud.org>
mathias.castillo@santesud.org



Santé Sud est une ONG de GROUPE SOS Action internationale, l'un des huit secteurs du GROUPE SOS.



Rejoignez-nous sur Facebook,
Instagram, Twitter et LinkedIn.

الملحقات

الملحق 1

استمارة تقييم المهارات استمارة تقييم المهارات

كيفية عملها:

ستجدون في هذه الوثيقة 11 مهارة شخصية ستقومون بتقييمها لدى المرافق والشباب. ولمساعدتكم على استخدام ورقة التقييم هذه بشكل أفضل، إليكم تفاصيل كل قسم من أقسام الجدول:

جزء "ما هي؟" هو شرح للمهارات الحياتية المعنية.

تساعدكم المعايير على فهم أفضل لما يمكنكم تقييمه بالاشتراك مع الشباب.

مستويات التقييم 4 وتسمح بتقييم الشباب على واحدة من 11 مهارة حياتية. يمكنكم الاختيار بين 4: دون التوقعات، قريب من التوقعات، في مستوى التوقعات من جميع النواحي، فوق التوقعات.

سيمكنكم قسم التقدير من إضافة التعليقات المختلفة.

المهارة الشخصية	ما هي؟	المعايير (لغرض الإيضاح)	المستويات المحتملة	التقدير
التنظيم وإدارة الذات	غالبًا ما يسير التنظيم جنبًا إلى جنب مع الاستقلال الذاتي. ومن شأن القدرة التنظيمية الجيدة أن تسمح بتحقيق الأهداف الكلية أو الجزئية واكتساب الكفاءة. ويتعلق الأمر بالتنظيم والتخطيط لمهامكم بعناية حتى لا تتركوا شيئًا للصدفة. ويعني التنظيم الجيد، من بين أمور أخرى، أن يكون الشباب قادرًا على تحديد	- إدارة الوقت (الالتزام بالمواعيد، واحترام التوقيت ومواعيد الوصول والمغادرة، واحترام الأجل، وإدارة الوقت بشكل فعال). - المواظبة (تشير إلى الغيابات). - الاستقلال الذاتي (اتخاذ القرار، القدرة على التصرف في نطاق مسؤولية الفرد مع تنفيذ المهام الموكلة إليه حتى النهاية). - التخطيط (معرفة كيفية تخطيط المشاريع والأنشطة وما إلى ذلك، ومعرفة كيفية تفصيل الخطوات التي يجب اتباعها لتحقيق الهدف). - القدرة على إدارة / تنسيق مهام متعددة في نفس الوقت.	- دون التوقعات - قريب من التوقعات - في مستوى التوقعات من جميع النواحي - فوق التوقعات	

		● القدرة على تحديد الأهداف. ● القدرة على تحديد أولويات المهام المختلفة الموكلة. ● القدرة على التقييم الذاتي (تقييم التقدم في المهام والتحقق من جودة تنفيذها ثم اتخاذ الإجراء ات التصحيحية إذا لزم الأمر). ● الانضباط (الدقة والاجتهاد والفعالية في العمل، إحدى الميزات التي غالبًا ما تسير جنبًا إلى جنب مع حس التنظيم. ●	الأولويات، والتعامل مع الضغط، وأن يكون صاحب رؤية فيما يتعلق بالمهمة وأن يكون لديه إحساس بالالتزام.	
	● دون التوقعات ● قريب من التوقعات ● في مستوى التوقعات من جميع النواحي ● فوق التوقعات	● كان الشباب قادرًا على حسن التقدير والحكم: يدرس بعناية وباستمرار المشاكل والمواقف للوصول إلى قرارات منطقية ومعقولة. ● القدرة على سؤال النفس وطرح الأسئلة. ● القدرة على التفكير بشكل مستقل. ●	إن العقل أو الحس أو حتى التفكير النقدي هو قبل كل شيء "القدرة على التمييز". ويتمثل الحس النقدي في عملية التفكير التي تسمح للشخص بالنظر بموضوعية في المعلومات من أجل صياغة إجابة أو حكم. ويتناقض مع التفكير التفاعلي، الذي يولد إجابات فورية وعاطفية بحتة. ويقدم المفكرون النقديون في إطار البيئة المهنية نصائح عقلانية وحلولًا مدروسة وتقييمات عادلة. وبالتالي فإن التفكير النقدي يشير إلى التمييز بين ما نلاحظه وما نفكر فيه، والحقائق والحكم الذي تصدره بناء على ذلك. ويعني امتلاك حس نقدي التشكيك في أحكام الآخرين ولن يبقى واقعيين ومتواضعين قدر الإمكان.	الحس النقدي والحس العملي
	● دون التوقعات ● قريب من التوقعات	العمل في كنف الاحترام. التعامل بلباقة مع السلطة والزملاء. قبول التعليمات وإظهار حسن النية. الحفاظ على علاقات جيدة مع عناصر	هي القدرة على فهم وتحليل مشاعر الفرد وكذلك مشاعر الآخرين. وقد صار الذكاء العاطفي	التحكم في العواطف، ضبط النفس، والذكاء العاطفي

	● في مستوى التوقعات من جميع النواحي ● فوق التوقعات	البيئة المهنية. القدرة على التحكم في العواطف. تهدئة ومنع نشوب النزاعات. القدرة على إعطاء وتلقي النقد البناء. تعامل جيد مع الضغط والاجهاد	مؤخرًا ميزة مهمة في عالم العمل. ويشمل ذلك معرفة كيفية الحفاظ على الهدوء أثناء أحداث معينة، وحبس الأنفاس والتعامل مع الصعوبات القائمة.	
التفاوض وحل وإدارة النزاعات	● دون التوقعات ● قريب من التوقعات ● في مستوى التوقعات من جميع النواحي ● فوق التوقعات	❖ القدرة على التفاوض: ● سهولة إيجاد أرضية مشتركة. ● القدرة على التأثير والإقناع. ● معرفة كيفية تأكيد الرأي والتعبير عنه. ❖ فض النزاعات: ● القدرة على فهم مصدر النزاع والعوامل التي تسببت في خلقه في المقام الأول. ● القدرة على تهدئة ومنع النزاعات مسبقًا. ● معرفة كيفية قبول الرضا والتعامل معه. ● إيلاء أهمية لآراء الآخرين حتى لو كانت تتعارض مع آراء الشباب الشخصية. ● القدرة على التبادل البناء في سياق التفاوض أو النزاع. ● القدرة على إيجاد حلول سريعة واتفاقات مؤقتة. ● القدرة على لعب دور الوسيط الجيد. ● إبراز الذكاء العاطفي في سياق معين من النزاع. ● القدرة على إظهار الذكاء العاطفي والتشكيك في السلوك الشخصي وتغييره لتجنب النزاعات في المستقبل.	التفاوض: تتمثل القدرة على التفاوض في القدرة على إيجاد حلول تحظى بقبول الجميع من خلال التنازل. وهي القدرة على التأكيد على حجج "الفوز للفوز". حل النزاعات وإدارتها: تتطلب إدارة النزاع القدرة على اكتشافها، أي التعرف على المواقف التي يحتمل أن تكون متضاربة، فضلاً عن القدرة على التصرف معها بهدف خدمة مصلحة المنظمة والأطراف. ويعني هذا تجاهل المشاعر، خاصة المشاعر السلبية مثل الغضب والعداونية والاستياء. وعند نشوب نزاع، يُنصح بالتعبير عن الأشياء بوضوح والسعي لتحليل الأسباب بسرعة لإيجاد طرق لحلها.	
التواصل	● دون التوقعات ● قريب من التوقعات	● القدرة على التواصل باحترام. ● القدرة على التعبير عن الأفكار والتصورات بوضوح وفعالية. ● التشجيع على التواصل في حالات النزاع. ● التواصل مع الآخرين (اللفظي / غير اللفظي، الاستماع الإيجابي، التعبير عن المشاعر، ردود الفعل (إعطاء / تلقي)	تمثل مهارات الاتصال جميع قدرات الموظف على التفاعل في المجتمع وفي المحيط المهني. ويعتبر التواصل من أهم المهارات التفاعلية في الوسط المهني، وهو	

	● في مستوى التوقعات من جميع النواحي ● فوق التوقعات	● حسن الإصغاء يستمع والانتباه لجميع الأسئلة أو الملاحظات. ● القدرة على إقامة حوار حقيقي وتبادل الأفكار. ● القدرة على التحدث بطلاقة في الأماكن العامة.	ضروري لفهم المعلومات ونقلها، ولخلق روابط مع الزملاء والعمل الجماعي. ويعود التواصل السليم داخل مكان العمل بالفائدة على الموظفين وصاحب العمل. على الموظف ان يكون قادرا على اختيار الكلمات الملائمة لنقل المعلومات في موقف معين.	
التعاون والعمل الجماعي ومهارة تكوين العلاقات الاجتماعية	● تعتبر القدرة على التعاون والعمل الجماعي مع الزملاء وأصحاب المصلحة الخارجيين أحد الميزات الحقيقية، وتمكّن هذه القدرة الشخص من إثبات وجوده كعضو كامل العضوية في الفريق واكتساب الكفاءة والتماسك وحل المشاكل بسهولة أكبر. وتمثل إحدى أكثر المهارات الاجتماعية المنشودة.	● القدرة على إظهار التفرد والاستعداد الدائم للتعاون. ● القدرة على بناء علاقات جيدة مع الفريق بأكمله. ● الاندماج الفعال في الفريق. ● القدرة على التفاعل مع الآخرين. ● خلق جو من التعاون. ● القدرة و / أو سهولة العمل في فريق متعدد التخصصات. ● المساهمة بشكل فعال في تقاسم المهام. ● القدرة على العمل كفريق لتحقيق هدف مشترك / المشاركة والتعاون في مشروع مشترك / القدرة على التواصل الشبكي. ● المشاركة بنشاط في حلقات النقاش. ● احترام مساهمات الآخرين والأساليب المختلفة / قبول وجهات النظر المختلفة. ● احترام التنوع. ● القدرة على العمل دون تمييز. ● القدرة على إبداء التضامن. ● قدرة الشخص على تقييم قدره على المساهمة في مجموعة. ● القدرة على العمل باحترام مع الزملاء والمتعاونين الخارجيين. ● القدرة على بناء علاقات مهنية جيدة مع الزملاء والمتعاونين الخارجيين.	● دون التوقعات ● قريب من التوقعات ● في مستوى التوقعات من جميع النواحي ● فوق التوقعات	
التعاطف	● تمثل مقياسا لدرجة إحساس الشخص بالحالات النفسية	● قدرة الشخص على وضع نفسه في مكان الآخرين (خاصة في المواقف الصعبة).	● دون التوقعات	

	● القدره على الاصغاء للآخرين، وتشجيعهم على التعبير عن مشاعرهم. ● القدره على تفهم احتياجات / ظروف الآخرين والتعبير عن هذا التفهم. ●	● قريب من التوقعات ● في مستوى التوقعات من جميع النواحي ● فوق التوقعات	للآخرين أو قدرته على وضع نفسه مكانه.	
التأقلم	● تعتبر القدرة على التأقلم مهارة حياتية قيمة إذ من شأنها تمكين الشخص من التكيف مع جميع أنواع المواقف والتطور وفقاً للسياق والأحداث والاحتياجات الحالية والطوارئ ... وتتمثل القدرة على التكيف كذلك في سهولة قبول التغيير والنهوض من جديد ومواجهة المخاوف والأخطاء وقبول التحديات الجديدة.	● القدرة على الاندماج في الفريق وثقافة التنظيم. ● القدرة على التكيف مع المستجدات ● القدرة على تحدي النفس. ● القدرة على تعديل السلوك. ● التعامل مع الضغط، والقدرة على العمل تحت الضغط، ومقاومة الإجهاد. ● القدرة على حل المشاكل والتحليل السليم للحالات التي تطرح إشكالات. ● تحديد الصعوبات ومواجهتها وتحليل الوقائع والأفكار والبيانات وتقييم واتخاذ الخيارات الملائمة.	● دون التوقعات ● قريب من التوقعات ● في مستوى التوقعات من جميع النواحي ● فوق التوقعات	
المشاركة والاستباقية	● الاستباقية هي التمكن من ممارسة قدرات التوقع للتصرف بطريقة عادلة، ولتجنب العواقب غير المرغوب فيها لتحسين فرص النجاح. القدرة على التصرف بنشاط وحيوية. وهي أيضاً الحيوية والطاقة التي يبذلها الشخص في عمله.	● الاضطلاع بدور ريادي، استباقي / وحس المبادرة. ● المشاركة التامة في العمل والمهام الموكلة / القدرة على إظهار اهتمام حقيقي بالعمل. ● الالتزام وبذل الجهود اللازمة للتحسين. السعي للقيام بعمل وأداء جيد ومحاولة تعزيز الإلمام بالعمل والالتزام بشكل إيجابي. ● القدرة على اتخاذ القرارات. ● التحمس. ● المثابرة، وإظهار الثبات والإصرار. الاستمرار في العمل وأداء المهام من أجل تحقيق الأهداف، دون التأثر بالعقبات. ● (عدم فقدان التركيز، وعدم الاستسلام عند أدنى صعوبة، وموصلة المشروع حتى النهاية، في جميع مراحل، بغض النظر عن التغييرات في اتجاهاته واهتماماته).	● قريب من التوقعات ● في مستوى التوقعات من جميع النواحي ● فوق التوقعات	

		● التفاعل، وإظهار اهتمامًا حقيقي بالمنصب والفعالية في تنفيذ المهام. ● حب الاستطلاع.		
الابداع	يعتبر الإبداع من أهم المهارات الحياتية المنشودة، فهو عنصر أساسي في البعد المعرفي. وهو جزء ضروري وبناء من عمليات التفكير المبتكرة. الإبداع، أو أن يكون الشخص مبدعًا، يعني القدرة على توليد أو تطبيق أو التعبير عن أفكار وتقنيات ووجهات نظر إبداعية، وغالبًا ما يكون ذلك في وسط تعاوني. يمكن الإبداع من التأقلم مع مواقف الحياة المختلفة من خلال المساعدة في إيجاد الحلول والطرق والعمليات لمعالجة المشاكل القديمة والتحديات المعاصرة. يسير الإبداع جنبًا إلى جنب مع التفكير الفعال والتفكير النقدي والتفكير الابتكاري وحل المشاكل والتفكير المدروس، وهي عملية تفكير غير فوضوية ومنظمة ومنهجية. ويمكن للإبداع أن يثير الحماس والاندفاع.	● القدرة على الابتكار. ● القدرة على إنتاج عمل مبتكر (أي أصلي، غير متوقع) وملائم (أي مفيد، مرتبط بالمهمة). ● القدرة على التنبؤ بالمشاكل الكامنة في عمله وحلها. القدرة على العثور على عدة حلول لمشكلة واحدة أو أكثر. ● القدرة على مواجهة التحديات بسهولة. ● القدرة على التأقلم بسهولة مع المستجدات (القدرة على التكيف). ● القدرة على توليد أفكار جديدة قابلة للتنفيذ، واستكشاف المزيد من الأفكار، وصياغة أفكار مدروسة ومبلورة ومصقولة. ● المرونة (معرفة كيفية تطوير مشروع والتشكيك في أجزاء منه، وعدم التوقف عند حل واحد قبل الأوان، والتعلم من الأخطاء). ● الجرأة على القيام بتجارب غير اعتيادية بحماس. ● التفتح (بما في ذلك الاستماع إلى أفكار الآخرين وقبولها، وعدم إصدار الأحكام). ● التعبير عن الرأي (الجرأة على قول ومشاركة الأفكار، عدم مراقبة الذات، التعبير عن النفس داخل المجموعة).	● قريب من التوقعات ● في مستوى التوقعات من جميع النواحي ● فوق التوقعات	
احترام قواعد الحياة وأدابها	ما يسمى ب "حسن السلوك" لا يقتصر فقط على العلاقات الشخصية. كما أنه ضروري في الحياة المهنية، سواء بين الموظفين أو بين صاحب العمل	● الامتثال للنظام الداخلي. ● احترام قواعد الأدب. ● قبول الأوامر من الرئيس وتنفيذها. ● منع وتجنب السلوك الخطر. ● الجدية. ● عدم تعريض المحيط المهني للخطر. ● حسن الصورة الذاتية (تشير إلى	● قريب من التوقعات ● في مستوى التوقعات من جميع النواحي	

	● فوق التوقعات	اللباس واللغة واللياقة والهندام العام).	والموظفين.	
				التقييم العام مع التعليقات:



الملحق 2:

التعريف بالمشروع المهني وعرض الخدمات:

قبل اختيار الهيكل المهني الذي سينفذ من خلاله الشباب أشغال الإدماج، من واجبكم مساعدتهم على تحديد الخطوط العريضة لمشروعهم المهني. ستمكنكم هذه الخطوة الأساسية الأولى من تحديد توجهات مسار مرافقة الشباب بالإضافة إلى عرض الخدمات التي سيتم تقديمها له من خلال هيكل الاستقبال. في الواقع، يجب تخطيط مسار مرافقة الشباب وفقًا لمشروعهم المهني وشخصيتهم وأهدافهم وتوقعاتهم. ونهدف بهذا إلى جعل أشغال الإدماج مشروعًا هادفًا ومحفزًا وذو معنى بالنسبة لهم.

1/ ما هو المشروع المهني؟

يمكن تعريف المشروع المهني بأنه الهدف الذي يرمي إليه المرء في عالم العمل ويشمل الوسائل والاستراتيجية التي يتبعها المرء للوصول إليه وتحقيقه. وقد يتوافق هذا الهدف مع مهنة أو منصب أو شركة أو مجال معين نهدف إليه ونرغب في التطور فيه. من ناحية أخرى، تتوافق الاستراتيجية مع خطة العمل التي سيتم وضعها لتحقيق هذا الهدف المهني. أخيرًا، تتوافق الوسائل مع الموارد ونذكر منها: الوقت، والتكوين، والميزات، والقدرات، والمهارات أو حتى شبكة العلاقات التي يمكن حشدتها.

قد يتوافق المشروع المهني أيضًا مع الحياة المهنية التي يرغب المرء في التمتع بها. وقد يرتبط بأسلوب العمل الذي يرغب المرء في الحصول عليه (دوام كامل أو جزئي، مكتب، ميدان)، بمستوى المسؤولية الذي يرغب المرء في أن تسند إليه أو حتى بموقع جغرافي.

من الصعب فصل المشروع المهني عن المشروع الشخصي. في الواقع، يختلف المشروع المهني حسب تطلعات وشخصية وخلفية كل فرد. وهو مشروع فريد لكل فرد. ونحدث هنا عن مشروع شخصي لأنه يتوافق مع دوافعنا والطريقة التي نخطط بها للمستقبل وللحياة المهنية.

بالإضافة إلى كونه مشروعًا شخصيًا، على المشروع المهني أن يكون واقعيًا وقابلًا للتحقيق: بمعنى أنه يجب أن يتوافق مع سيرة الفرد الشخصية (المهارات والقدرات) وفرص سوق الشغل.

نظرًا لأن العمل يحتل مكانة هامة نوعًا ما في حياتنا، فمن الضروري أن نتساءل عما نريد القيام به يوميًا على المستوى المهني. ويعتبر امتلاك مشروع مهني حافزًا حقيقيًا، إذ يجعل حياتنا المهنية أكثر إثارة. في الواقع، من المفيد المضي قدمًا ومنح أنفسنا الوسائل لتحقيق أهدافنا المهنية عندما تكون واضحة نوعًا ما في أذهاننا. وسيظهر هذا الدافع بعد ذلك في سيرتنا الذاتية ورسالة التحفيز وأثناء مقابلات العمل المستقبلية.

ومع ذلك، فإن تحديد مشروع مهني ليس بالأمر السهل، ويكون الأمر أصعبًا إذا كنتم تفتقرون إلى الخبرة ولم تنتشطوا بعد في سوق الشغل. لذلك قد يكون تطوير وتحديد مشروعكم المهني عملية معقدة تتطلب دعم ومرافقة ذوي الخبرة والكفاءة في هذا المجال.

⇒ تتشابه أهداف المشروع المهني مع أهداف جواز المهارات.



أهداف وفائدة المشروع المهني



تحكم الفرد في تطوره المهني

developpement
professionnel.

تعزيز الوعي بالذات
(المكتسبات، نقاط القوة،
القدرات، مجالات الاهتمام)

d'intérêts).

امتلاك قوة دافعة

Avoir une source de
motivation.

القدرة على تحديد التوجهات
وتحديد المسار المهني

professionnelle.

التصرف بمزيد من الفعالية (المراحل،
الاستراتيجيات)

sign plus structuré
(étapes, stratégies).

تركيز طلبات العمل وفقًا للأهداف
والمهارات المهنية

et de ses compétences.



2/ وضع مشروع مهني

في نهاية أشغال الإدماج، وبالإضافة إلى حصولهم على جواز المهارات، سيكون الشباب قد طوروا وصقلوا مشروعاتهم المهنية بمساعدة مرافقهم.

ثلاث خطوات رئيسية لبناء المشروع المهني:

تحديد التوقعات المهنية وفقاً للشخصية.

اكتشاف الوظيفة (الوظائف) التي تتوافق مع التوقعات.

الشروع في العمل وتنفيذ المشروع المهني / في إطار هذا المشروع، يتوافق "الشروع في العمل" مع أشغال الإدماج.

الخطوة الأولى: تحديد التوقعات المهنية بناءً وفقاً للشخصية.

في البداية، تذكروا أن المشروع المهني ينبغي أن يكون شخصياً قبل كل شيء، وأن يتوافق مع شخصية وقدرات ومسار الفرد. لذلك فعليكم، كمراقبين أن تفهموا في بادئ الأمر من هو الشاب الذي تنتظرون إليه. وبالتالي عليكم، خلال مقابلتكم الأولى، تقييم الوضع الراهن لمهاراتهم واهتماماتهم وأهدافهم. اسألوا أنفسكم أسئلة مثل: ما الذي يبحثون عنه؟ ما هو مستواهم العام؟ ماذا يجب أن أعلمهم؟ ما هو دافعهم الرئيسي؟ من بين أسئلة أخرى.

قد يشعرون بالضيق في مستقبلهم المهني وقد يبدو تطوير مشروعاتهم المهنية لهم ك مهمة مخيفة وصعبة التحقيق. لذلك، وهنا يأتي دور المرافق في مساعدتهم على تحديد مهاراتهم ومكتسباتهم والوسائل الضرورية للتركيز على مستقبلهم المهني.

يتم تحديد نقاط القوة والمهارات من التعلم والخبرة المهنية والشخصية والتي قد تتمثل في المعارف والمهارات والاهتمامات والقيم والموارد الشخصية (الميزات المهنية والسمات الشخصية). ونطرح فيما يلي بعض النصائح لمساعدتكم في تطوير المشروع المهني للشباب وتحديد مهاراتهم ومجالات اهتمامهم:

تم وضع استبيان توجيهي وتوفيره لكم لمساعدتكم على التعرف على الشباب الذي أمامكم بشكل أفضل وتوضيح رغباته. على هذا الاستبيان أن يكون بمثابة أداة لطرح الأسئلة وتوفير سبل للبحث والتفكير.

لتسهيل تحديد مهارات الشباب، يمكنكم أن تقترحوا عليهم إبراز المهارات التي اكتسبوها عن طريق ممارسة هواية معينة. تذكروا أن الأنشطة اليومية والهوايات تزودنا بمهارات قيمة في عالم العمل. ونذكر منها على سبيل المثال، مجالسة الأطفال (رعاية أبناء الإخوة، وأبناء الأصدقاء، إلخ)، والميكانيكا (مساعدة أحد أفراد العائلة في إصلاح السيارة، على سبيل المثال).

يمكنكم أيضاً أن تنصحوهم ب: أن يأخذوا وقتهم في المنزل للتفكير في الجوانب والمراحل المختلفة لمشروعاتهم المهنية وتطويره. يمكنكم أيضاً الحديث عن مشروعاتهم المهنية مع المقربين منهم، وقد يساعدهم ذلك في تجسيده وتحديد معالمه. عامة ما يعرفنا المقربون منا (العائلة والأصدقاء والأحباء) جيداً. لذلك قد يكون من المهم مقارنة تصور الشباب لأنفسهم مع تصور من حولهم لهم؟





كيف يرونهم لاحقاً؟ ما هي الصفات والمهارات التي ينسبون لها إليهم؟ حتى لو لم يكن رأيهم حاسماً وتمسكوا بإرادتهم الحرة. ثم اطلبوا منهم أن يحدثوكم عن الآراء المختلفة للمقربين منهم. وبمجرد تحديد الهدف المهني للشباب، سيتعين عليكم مساعدتهم على فهم وتحديد المعايير المهنية والخبرات التي سيتعين عليهم تخزينها لتحقيق ذلك. ومن المهم تحديد استراتيجية. لذلك سيكون من الضروري معرفة الوظائف التي يريدها الشباب، والعروض الموجودة، والشركات، والدورات التدريبية، والتدريب الممكن.

الخطوة الثانية:

تجدون هنا بعض الجوانب التي يمكن تطويرها مع الشباب:

- بطاقات بيانات توضح المهام والمهارات والمعرفة المطلوبة للوظائف المختلفة والمسارات الأكاديمية والمهنية التي يجب رصدها. وللقيام بذلك، عليكم أولاً تحديد الوظائف التي قد تهتم الشباب.
- تحديد مرجع للمهارات، يتم فيه وصف المهارات المتعلقة بمجال التدريب الذي يستهدفه الشباب والتي يجب اكتسابها.
- إجراء البحوث لفهم واقع السوق الذي يهتمكم.
- مساعدة الشباب على تحديد / إيجاد الدورات التدريبية والمسارات الأساسية أو المفيدة لمشروعهم المهني.
- التكاليف المحتملة للتدريب.
- الشبكة التي يمكن حشدها.
- الخطوات الرئيسية لتنفيذ المشروع وتحقيق الأهداف.
- هناك بعض المواقع التي قد تكون مفيدة ونذكر منها.

الخطوة الثالثة: "الشروع في العمل": تقديم مسار المرافقة

في نهاية هذه المرحلة الأولى، على المرافق أن يكون قادراً على صياغة اقتراح لدورة مرافقة للشباب بفضل العناصر المختلفة التي تم جمعها. ينبغي أن يلبي مشروع المرافقة قبل كل شيء توقعات الشباب وفقاً لخطوط مشروعهم المهني وأن يعرض ما سيتم نقله، والمعارف التي يجب استيعابها وما هو متوقع من الشباب من حيث المهارات والمواقف.

تقديم مؤسسة الاستقبال: لهذا الغرض ستكونون قد جمعتم جميع المعلومات حول المؤسسة مسبقاً من أجل تقديم الوسط المستقبلي للشباب (الاسم، المهمة، الفريق، حجم المؤسسة). فسروا بوضوح الأسباب التي دفعتكم إلى اتخاذ هذا القرار.

يمكنكم أيضاً مد الشباب بقائمة كاملة ومنظمة من الأنشطة التي سيقومون بها. يمكنكم إعداد بطاقة عمل مسبقاً ورسم صورة احترافية (التدريب الذي تم إجراؤه للوصول إلى هذه المرحلة، والشهادات اللازمة، والاختيار المهني، وتصور هذه المهنة، إلخ...). حاولوا تحديد المهارات الشخصية والمعرفة التي تشكل أساس هذه المهنة.

يمكنكم عرض الفرص المحتملة. فيما يخص بالمهارات الشاملة التي يجب اكتسابها وسلوكيات الشباب، فإن جدول التقييم الذي طورته منظمة "صحة الجنوب" في إطار مشروع "شباب" سيمثل نقطة مرجعية لكم. في الواقع، وخلال هذه المقابلة الأولى، يتعين عليكم تقديم نهج التقييم المشترك الذي سيتم اعتماده مسبقاً إلى الشباب وتقديم المعايير المستعملة لتقييمهم (تتمثل هذه المعايير في المهارات الشخصية والحياتية والعناصر المحددة في جدول التقييم). ستمكّن هذه المرحلة الشباب من الاستعداد مسبقاً، والتركيز على السلوكيات المنشودة وتعزيز ثقتهم في عملية التقييم.

حاول أن تتعمقوا قدر الإمكان وأن تمدوهم بأكثر قدر ممكن من المعلومات. سيمكّنهم ذلك من الشعور بالانتماء للمؤسسة والطمأنينة فيما يتعلق بتوقعات التعلم.





"القاعدة الذهبية!": حاولوا طمأنة الشباب الذي يجلس أمامكم

قد يكون تحديد التوجه المهني أمرًا مخيفًا، وغالبًا ما نخشى اتخاذ قرارات مهنية خوفًا من ارتكاب الأخطاء. إن تطوير مشروعكم المهني ومناقشته مع مرافقكم ليس أمرًا سهل التنفيذ. لذا حاولوا طمأنة الشباب من خلال إقناعهم أولاً وقيل كل شيء أن حياتهم لا تقتصر على تحديد أهدافهم المهنية الأولى. طمنوا الشباب، موضحين أن مشروعهم قد سيتطور بالتأكيد لأنه لا يحدّد مرة واحدة وإلى الأبد. فهو يتطور باستمرار وفقًا لتقدمنا في الحياة، وتغير مواقفنا، ومحيطنا، والفرص التي تتاح لنا، إلخ... ومع ذلك، من المهم أن تكون لديكم فكرة عن مشروعكم المهني، حتى لو كان تطوره محتملاً. اشرحوا لهم أن المشروع المهني الذي سيحددونه في مرحلة أولى سيمتد على المدى القصير / المتوسط من حوالي 2 إلى 5 سنوات. والهدف لا يتمثل في تحديد مشروع طويل المدى في الوقت الحالي (حوالي 10 سنوات) حتى لو كان وجود فكرة عنه بالفعل مثيراً للاهتمام (إذا كان الأمر كذلك).

من الجلي أن تعريف المشروع المهني هو خطوة مهمة على الشباب الالتزام بها بشكل كلي، ولكن لا تتركوهم يشعرون بالذعر من فكرة ارتكاب الأخطاء. أخبروهم أن المعابر متوفرة، وأن دورات إعادة التوجيه ممكنة وأن الفرص ستتاح لهم. يمكنكم أيضاً تشجيعهم على عدم حصر أنفسهم في مهنة / مجال مهني واحد. أظهروا لهم أن التفكير في العديد من المشاريع المهنية ليس بالأمر المستحيل أو الممنوع. اشرحوا لهم أنهم قادرون على توسيع آفاقهم المهنية واستكشاف جميع الاحتمالات المتاحة لهم، وهو أمر منصوح به.

غالبًا ما يفتقر الشباب إلى الثقة بالنفس وهو ما من شأنه أن يعقّد عملية تحديد مهاراتهم وتنمية إمكاناتهم المهنية. طمنوا الشباب بإخبارهم ألا يقلقوا إذا شعروا بأنهم لا يمتلكون كل الميزات والمهارات التي يرغبون في امتلاكها في الوقت الحالي. إذ تصبح هذه المهارات أكثر تنوعًا مع مرور الوقت بفضل تراكم الخبرة المهنية. وتمثل المرافقة وأشغال الإدماج وسيلة للشباب لاكتساب مهارات جديدة وتنويعها.

على هذه التجربة المهنية أن تسمح للشباب بالتعرف على جوانب عالم العمل التي تثير إعجابهم، وتلك التي لا تعجبهم. وستساعدكم نقاط القوة وما سيكتسبونه في نهاية مسارهم المهني على بناء أو تأكيد مشروعهم المهني. بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما نميل إلى الاعتقاد بأن المهارات التقنية أكثر أهمية وأن عدم امتلاك جميع المهارات التقنية اللازمة لتنفيذ مشروعكم المهني قد يكون مصدرًا للإحباط والقلق. ومع ذلك، إذا كانت المهارات التقنية مهمة، فإن الصفات الشخصية لا تقل عنها أهمية.

قد يصعب على الشباب التعبير عن أنفسهم وإيجاد الكلمات خلال المقابلة الأولى. يمكنكم مساعدتهم على التعبير عن رغباتهم، وما يحتاجونه، ودوافعهم، وما إلى ذلك. وشجعوهم قبل كل شيء على إخباركم بمخاوفهم وشكوكهم وأسئلتهم، وتذكروا أن المودة هي الكلمة الأساسية لهذه التجربة. تذكروا أنه من واجبكم، طوال مسار المرافقة أن تعلموا الشباب كيف يصبحون عناصر فاعلة في بناء مشروعهم المهني.





الملحق 3:

أسئلة المقابلة التوجيهية

من شأن أسئلة التوجيه أن تمكنكم كمراقق من إعداد تقييم منتصف الدورة والتقييم النهائي للشباب. ويجب أن تقود مقابلاتكم وأن تسهل المناقشة حول الجوانب المختلفة لأشغال الاندماج التي سيتم تناولها وتقييمها. وهي لا تمثل أداة تقييم في حد ذاتها، بل هي أداة لتسهيل التقييم والتفكير قبل المقابلات.

لذلك سيتم الالتجاء لأسئلة التوجيه في مناسبتين: أثناء مقابلة منتصف الدورة بعد ثلاثة أشهر من المرافقة وأثناء المقابلة النهائية بعد 6 أشهر. يمكنكم أيضا استعمالها في أي وقت.

تم تقسيم الأسئلة إلى فئتين وهو ما يسمح بتقييم جانبين من جوانب أشغال الاندماج، وهما: المرافقة في حد ذاتها (أي جودة المرافقة والمتابعة والخدمات المقدمة للشباب، وموقف المرافق الرئيسي وبقية أعضاء الفريق التعليمي، إلخ.) ثم تطور الشباب خلال أشغال الاندماج الخاصة به (المهارات المكتسبة، ودوافعهم، ونقاط قوتهم ومجالات التحسين، وتأثير مسار المرافقة على تطوير وتجسيد مشروعاتهم المهني، إلخ...)

من شأن هذه الأسئلة أن تمكن من أمرين:

1. النظر للوراء في تجربة أشغال الاندماج.
2. تقييم فوائد ومساهمات المرافقة.

1/ تقييم منتصف الدورة (بعد 3 أشهر): أسئلة تخص المرافقة:

- الأسئلة التي أعدها المرافق مسبقاً والإجابات المقدمة خلال مقابلة منتصف الدورة مع الشاب/الشابة:
- كيف يواجه فريق التعليم بأكمله هذه المرافقة؟
- عموماً، إذا قمتم بالتقييم، ما هي النقاط الإيجابية والصعوبات في هذه المرافقة؟
- في الوقت الحالي، هل تجري المرافقة كما تريدون؟
- ما هي التغييرات التي يجب إدخالها على عملية المرافقة حسب اعتقادكم؟ كيف يمكنكم تحسين مرافقتكم؟
- بعد هذه الأشهر الثلاثة الأولى، هل ترون أن أهداف هذا الدعم قد تحققت جزئياً أو انها في طور التحقق؟
- ما هي الخطوات الموالية في عملية مرافقة الشباب حسب اعتقادكم؟
- كيف ترون سلوككم كمراقق؟ ما هي نقاط قوتكم وضعفكم؟ كيف سيكون تقييمكم الخاص كمراقق؟
- هل تعتقدون أن الأشهر الثلاثة الأولى من هذه المرافقة تؤكد المشروع المهني للشباب وأن المرافقة ستمكّنهم من الاقتراب منه؟ من المضيّ قُدماً، من إحراز التقدم؟
- ما رأيكم في التقدم التربوي للشباب؟
- هل لديك انطباع بأن الشباب يسرون في الاتجاه الصحيح في تحقيق أهداف هذه المرافقة؟





/ التقييم النهائي (بعد 6 أشهر): => أسئلة تخص المرافقة:

❖ الأسئلة التي أعدها المرافق مسبقًا والإجابات المقدمة خلال المقابلة النهائية مع الشاب/الشابة

- كيف عاش الفريق التعليمي بأكمله تجربة المرافقة؟
- ما هي الصعوبات التي تمت مواجهتها أثناء المرافقة؟
- هل سارت المرافقة بالطريقة التي تريدونها؟
- بشكل عام، إذا قمتم بالتقييم، ما هي النقاط الإيجابية والسلبية لهذه المرافقة؟
- هل تم تحقيق الأهداف؟
- كيف ترون السلوك الذي تبنيتموه خلال هذه المرافقة؟
- ما هي نقاط قوتكم وضعفكم؟ كيف سيكون تقييمكم الخاص كمرافق؟

=> أسئلة تخص الشباب ومهاراتهم ومشروعهم المهني:

- الأسئلة التي أعدها المرافق مسبقًا والإجابات المقدمة خلال المقابلة النهائية مع الشاب/الشابة:
- ما هي إيجابيات الشباب؟ (سلوكهم؟ موقفهم؟ الخ).
- برأيكم، ما هي المهارة التي سلط الشباب الضوء عليها أكثر من غيرها؟
- ما هي نقاط التحسين بالنسبة للشباب؟
- ما هي المهارات التي كنتم تودون أن يطورها الشباب بشكل أكبر؟
- كيف ستفيد المهارات التي يطورها الشباب في مشروعهم المهني / المستقبل حسب اعتقادكم؟
- كيف تتصورون مستقبل الشباب؟ كيف يمكنكم توجيههم؟ ما هي الخطوات المالية بالنسبة لهم حسب اعتقادكم؟
- هل تعتقدون أن الشباب اكتسبوا الثقة بأنفسهم؟
- هل ترون أن هذه المرافقة تؤكد المشروع المهني للشباب وتمكنهم من الاقتراب منه؟ من الماضي قُدما، من التقدم؟
- ما رأيكم في التقدم التربوي الشامل للشباب؟
- هل تحققت أهداف برنامج المرافقة التي تم تحديدها مسبقًا؟





تقييم منتصف الدورة: أسئلة متعلقة بالمرافقة يمكن للشباب طرحها

1. كيف تقيمون تفرغ مرافقكم لكم؟ كيف تقيمون درجة التفاعل معه؟ ما رأيكم في نقاشاتكم؟
2. كيف يمكن لمرافقكم زيادة تحفيز تدريبكم حسب اعتقادكم؟
3. حين كانت لديكم تساؤلات حول مرافقتكم أو مشروعاتكم المهني، هل قام المرافق بتوضيحها / الرد عليها؟ هل كانت التفسيرات والتعليمات التي يقدمها لكم مرافقكم تبدو واضحة ومنطقية ومفهومة لكم؟
4. ما هي أكثر جوانب مرافقتكم إثارة للاهتمام في الوقت الحالي وأقلها؟
5. ما أكثر شيء ترونه جديرا بالتقدير في مرافقكم؟ وما هو الشيء الذي لا يعجبكم؟ ما الذي يمكن تحسينه؟
6. ما هي الخطوات المالية في برنامج المرافقة حسب اعتقادكم؟ (ما هي رغباتكم وتوقعاتكم؟ أهدافكم القادمة؟).
7. بشكل عام، ما رأيكم في أماكن مرافقتكم؟ والمواد المتاحة؟ والأدوات التعليمية؟
8. هل تجدون أن مرافقتكم كانت بالفعل مناسبة لاحتياجاتكم المهنية حتى الآن؟
9. ما رأيكم في وتيرة سير مرافقتكم؟ (بطيئة جدًا، مناسبة، مكثفة جدًا؟).





تقييم منتصف الدورة: أسئلة متعلقة بالمشروع المهني والمهارات

1. هل تشعرون بأنكم أكثر تأهبا وثقة في أنفسكم لبدء حياتكم المهنية؟
2. هل تشعرون بأنكم تتعرفون على أنفسكم بشكل أفضل في العالم المهني؟
3. هل تشعرون بأنك في طور تحقيق أهدافكم الشخصية؟ أو على الأقل هل تعتقدون أنها ستتحقق في نهاية المطاف، نظرا إلى التقدم المحرز في مساركم؟
4. هل يبدو مشروعكم المهني أكثر قابلية للتحقق حاليا؟
5. كيف ساهمت المرافقة في مشروعكم المهني إلى الآن؟
6. حاولوا إجراء مقارنة (بين ما كنتم عليه في أول مسار المرافقة وخلال تقييم منتصف الدورة).
7. ما هي أكثر المهارات إفادة لكم حاليا في مرافقتكم؟
8. ما هي المهارات التي ترغبون في تحسينها؟
9. هل كنتم قادرين على العمل في المنزل، وخلال ساعات فراغكم، من أجل تطوير مشروعكم المهني؟





التقييم النهائي: أسئلة متعلقة بالمرافقة

1. كيف تصفون تجربتكم؟ هل تنصح الشباب الآخرين بها؟
2. حين كانت لديكم تساؤلات حول مرافقتكم أو مشروعاتكم المهني، هل قام المرافق بتوضيحها / الرد عليها بسهولة؟
3. كيف تقيمون تفرغ مرافقتكم لكم؟ كيف تقيمون درجة التفاعل معه؟ ما رأيكم في نقاشاتكم؟
4. هل كانت التفسيرات والتعليمات التي يقدمها لكم مرافقتكم تبدو واضحة ومنطقية ومفهومة لكم؟
5. ماذا كانت أكثر جوانب مرافقتكم إثارة للاهتمام وأقلها خلال هذه الأشهر الستة من الدعم؟
6. إذا كان عليكم القيام بهذا التدريب مجدداً، مالذي ستغيرونه؟ ما الذي ستبقون عليه؟ مالذي ستقومون به بنفس الطريقة؟
7. ما أكثر شيء ترونه جديراً بالتقدير في مرافقتكم؟ وما هو الشيء الذي لا يعجبكم؟ ما الذي يمكن تحسينه؟
8. هل تجدون أن مرافقتكم كانت بالفعل مناسبة لاحتياجاتكم المهنية؟
9. ما رأيكم في وتيرة سير مرافقتكم؟ (بطيئة جداً، مناسبة، مكثفة جداً؟). ما رأيكم في مدة مرافقتكم؟
10. هل ترغبون في المشاركة في دورة أخرى حالياً؟ قد تكون أكثر احترافية؟





التقييم النهائي: أسئلة متعلقة بالمشروع المهني والمهارات

1. هل اكتسبتم ثقة أكبر بأنفسكم؟ وعلى وجه الخصوص، هل تشعرون بأنكم أكثر تأهيلاً لبدء حياتكم المهنية؟
2. هل تمكنتم من التعرف على أنفسكم بشكل أفضل خاصة في الوسط المهني؟
3. هل ساعدتكم المرافقة على سد بعض الفجوات لديكم؟ إذا كان الأمر كذلك فماهي؟
4. هل تحققت أهدافكم الشخصية؟ هل تشعرون بأنكم حققتم الأهداف التي قمتم بتحديدتها قبل مسار المرافقة؟
5. قوموا بتقييم التقدم المحرز في مشروعكم المهني (هل لا يزال كما كان عليه سابقاً أم أنه قد تطور؟ هل كانت المرافقة حاسمة في تعريف وتطوير مشروعكم المهني؟).
6. كيف ساهمت المرافقة في مشروعكم المهني؟
7. حاولوا إجراء مقارنة (بين ما كنتم عليه في أول مسار المرافقة وخلال تقييم منتصف الدورة وخلال المرحلة الأخيرة من المرافقة).
8. ما هي الخطوات المالية لمشروعكم المهني حسب اعتقادكم؟ (ما هي رغباتكم وتوقعاتكم؟ أهدافكم القادمة؟).
9. ما هي المهارات التي قمتم بتطويرها؟ وأيها تحظى بتقدير أكبر منكم؟ وأيها كانت أكثر فائدة لكم خلال مرافقتكم؟ وأي منها لا زلتم تريدون تحسينها؟





الملحق 4:

أسئلة للشباب

مرافقتكم

ما هو شعوركم العام تجاه دورة المرافقة التي أجريتموها؟

-
-
-
-

هل كانت هناك أي مشاكل مع مرافقتكم ترغبون في معالجتها؟ ما هي الصعوبات التي واجهتموها والتي مثلت تحديا بالنسبة لكم أو التي أعاقت تقدمكم؟

-
-
-
-

ما هي أكثر جوانب مرافقتكم إثارة للاهتمام وأقلها في الوقت الحالي؟

-
-
-
-
-





شخصيتكم

مالذي تحبون ولا تحبون القيام به؟ ومالذي يخبرنا به ذلك عنكم حسب اعتقادكم؟ (قد يشير هذا السؤال إلى أشياء بسيطة في الحياة اليومية. على سبيل المثال، يمكنكم التحدث عن الأنشطة اللا مدرسية، واهتماماتكم، وشغفكم. ويمكنكم تقديم الاجابة في شكل قائمة).

-
-
-
-

كيف تصفون أنفسكم في بضع كلمات؟ ما هي الصفات التي غالبًا ما يربطها من حولكم بشخصيتكم؟

-
-
-
-

ما هي عيوبك وفضائلكم؟ مالذي يخبرنا به ذلك عنكم حسب اعتقادكم؟ (يمكنكم تقديم الاجابة في شكل قائمة)

-
-
-
-

ما هي القيم التي تحملونها في داخلكم؟

-
-
-
-

ما هي أحلامكم؟





مستقبلكم المهني

ما الذي يحفزكم على العمل؟ هل لديكم فكرة نوعا ما عن الوظيفة التي ترغبون في الحصول عليها؟ ما هو المجال الذي تريدون العمل فيه؟ للإجابة على هذه الأسئلة، يجب أن تحاولوا تصور أنفسكم في المواقف المهنية. تخيلوا، على سبيل المثال، كيف سيكون يومكم المثالي. كونوا صادقين مع أنفسكم ومع رغباتكم وتوقعاتكم.

-
-
-
-

ما هي بيئة العمل التي تعتقدون أنكم ستجدون راحة أكبر في العمل فيها؟ على سبيل المثال، ما هي علاقتكم بالعمل الجماعي؟ أو بالاستقلال الذاتي؟ أو بالسلطة؟ كيف تتفاعلون مع المواقف الصعبة؟

-
-
-
-

ما رأيكم في المهارات التي تمتلكونها حاليا والتي قد تخدمكم في حياتكم المهنية؟

-
-
-
-

المسار العلمي

ما هي الاختصاصات المفضلة وغير المفضلة لديكم؟ وما هي الاختصاصات التي تتفوقون فيها؟

-
-
-
-

هل تعتبرون التنظيم نقطة قوة بالنسبة لكم؟ هل تعرفون كيفية العمل بنجاعة وفعالية؟

-
-
-
-

