



إدارة المناهج والكتب المدرسية

التوجيه والإرشاد المهني

الفصل الدراسي الثاني الصف الثاني عشر

الفروع المهنية: (الصناعي، والزراعي، والفنقي والسياحي، والاقتصاد المنزلي)

الناشر
وزارة التربية والتعليم
إدارة المناهج والكتب المدرسية

يسر إدارة المناهج والكتب المدرسية استقبال آرائكم وملاحظاتكم على هذا الكتاب عن طريق العناوين الآتية:
هاتف: 9-4617304/5 فاكس: 4637569 ص.ب: 1930 الرمز البريدي: 11118
أو على البريد الإلكتروني: vocsubjects.division@moe.gov.jo

قررت وزارة التربية والتعليم تدرّس هذا الكتاب في مدارس المملكة الأردنية الهاشمية جميعها، بناءً على قرار مجلس التربية والتعليم رقم (٢٠٢٣/١٤٦) تاريخ ٢٠٢٣/٣/١م، بدءاً من العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥م.

حقوق الطبع جميعها محفوظة لوزارة التربية والتعليم
عمان، الأردن، ص.ب: (1930)

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2024 / 4 / 2679)

ISBN: 978-9923-47-085-5

أشرف على تأليف هذا الكتاب

صالح محمد أمين العمري	م. لواء الدين سالم جرادات
د. أسامة كامل جرادات	د. زايد حسن عكور
د. مهند قاسم القضاة	م. فتن بركات بركات

اللجنة الفنية

د. زبيدة حسن أبو شويمة	س. سامح محمد زواتي
لينا صالح الضروس	هدى يوسف التميمي

التحرير العلمي:

فؤاد عيسى محمود د. مفلح حسين عيال سلمان
أسامة محمد المومني

التحرير اللغوي: د. خليل إبراهيم القعيسي	التحرير الفني: نداء فؤاد أبو شنب
التصميم: فخري موسى الشبول	الإنتاج: د. عبد الرحمن أبو صعيلىك

دقق الطباعة: فؤاد عيسى محمود راجعها: د. مفلح حسين عيال سلمان

٢٠٢٤/١٤٤٥هـ

الطبعة الأولى (التجريبية)

قائمة المحتويات

05	الوحدة الثالثة: التخطيط المهني
07	الدرس الأول: الاستعداد للانخراط في سوق العمل
08	أولاً: المسار المهني (العملي)
12	ثانياً: استشراف المستقبل المهني وقطاعات العمل
15	ثالثاً: البحث عن الكفايات
19	رابعاً: البدائل المهنية
21	خامساً: مهارة اتخاذ القرارات والتفاوض وحلّ المشكلات
25	الدرس الثاني: المهارات الوظيفية والشخصية
26	أولاً: مقابلات العمل
33	ثانياً: المستويات المهنية
41	الوحدة الرابعة: الاستعداد المهني
43	الدرس الأول: تقييم البدائل المهنية وإنشاء المشروعات الصغيرة
46	أولاً: ريادة الأعمال والعمل الحرّ
54	ثانياً: عناصر الريادة وإنشاء المشروعات الخاصّة
55	ثالثاً: توليد الأفكار الريادية
59	رابعاً: وضع خطط بديلة للمشروعات

61	الدرس الثاني: المشروع النهائي
62	أولاً: مفهوم المشروع النهائي وأهدافه
64	ثانياً: الإطار العام وخطوات تنفيذ المشروع النهائي
67	ثالثاً: تقديم المشروعات النهائية وعرضها
68	قائمة المصادر والمراجع

التخطيط المهني



الاستعداد للانخراط في سوق العمل



كيف يؤثر اكتشاف المهارات والقدرات والميول في اختيار مهنة المستقبل؟

النتائج الخاصة

يتوقع مني بعد دراسة هذا الدرس أن أكون قادرًا على:

- تعرّف مفهوم القرار المهني.
- تعرّف طرائق حلّ المشكلات واتخاذ القرارات.
- وضع خطة مهنية للمستقبل وتحديد الخيارات المتاحة ومسارات العمل الممكنة.
- تعرّف مهارات المقابلات وبناء العلاقات.
- استكشاف المهن والبحث عن وظيفة.
- تعرّف المزايا التي يُريدها صاحب العمل في الموظف الجديد.
- تعرّف المزايا التي يُريدها الموظف الجديد من صاحب العمل.
- فهم أهمية تطوير المعارف والقيم والمهارات والميول للارتقاء المهني.
- تقدير المهن والعمل المهني.

أولاً: المسار المهني (العملي)

ما المسار المهني؟

المسار المهني (العملي) هو مجموعة الوظائف والمهن والأعمال التي يمارسها الفرد طوال حياته العملية منذ بدايتها وحتى التقاعد، ويتسم المسار المهني (العملي) بالتصاعدية والتعددية في معظم الأحيان؛ إذ إننا نرتقي خلاله بمجالات مهنتنا ووظائفنا ونتعلّم مهارات جديدة، ومن المفيد جداً أن نتطوّر ونتحمّل مسؤوليات ونرتاد أعمالاً ووظائف تحتاج إلى كفايات خلال تقدّمنا في مسارنا المهني.

ينظر الناس إلى الوظائف في الوقت الحاضر بمنظور مختلف وهم يحاولون التطوّر على المستويين الشخصي والمهني. يُغيّر كثير من الموظفين الشركات والأدوار والوظائف مرّات عدّة طوال حياتهم المهنية وفي أثناء عملهم؛ من أجل تحقيق أهدافهم والارتقاء بمناصبهم ومواكبة التطوّر واغتنام الفرص المتاحة، وبخاصّة أنّ البقاء في الوظيفة نفسها عشرات السنين دون تطوّر فيها وارتقاء في مراتبها أو تغييرها إلى فرص أفضل، يحدّ من حصولنا على مسار مهني غنيّ ومهارات عالية ومردود ماديّ جيّد.



المسار المهني ليس خطّاً مستقيماً وثابتاً، فخلال حياتنا المهنية توجد نقاط مفصلية تُحتم علينا اتّخاذ قرارات واتّجاهات مختلفة لتحقيق أهدافنا وطموحنا.

ما أهميّة المسار المهني؟

المسار المهني هو خريطة طريق لواقعنا الحالي ومستقبلنا المهني، وعندما نرسم مسارنا المهني، فإنّ ذلك يُساعدنا على فهم نقطة وجودنا الآن والتخطيط للخطوات المستقبلية، ويمكن تعديل مخطّط هذا المسار وتطويره، فقد تظهر بعض الفرص التي تؤثر في تغيير اتّجاهات مسارنا، ويمكن أن

يُساعدنا هذا التخطيط أيضاً على تحديد وقت للبحث عن فرص جديدة، أو الحاجة إلى اكتساب مهارات أو معارف جديدة، وعند التخطيط لمسارنا المهني (العملي) علينا أن نلتزم الخطوات الآتية؛ لتحديد المرحلة التي نريد الوصول إليها وكيفية الوصول إليها:

1- تحديد أهدافنا المهنية.

2- معرفة ذواتنا وقدراتنا ومهاراتنا.

3- اكتشاف الخيارات المهنية المتاحة التي تتواءم مع مهارتنا الحالية، وتحديد مسارات تطوّر هذه الخيارات.

4- تقييم الخيارات المتاحة، واختيار نقطة البداية للمسار المهني (العملي).

5- رسم المخطط المهني المحتمل وتفرّعاته، بناءً على الخيارات التي حُدّدت والفرص المتاحة فيها.



المعارف + المهارات + القدرات = الكفايات



النشاط (1-3)

خريطة الطريق



الهدف من النشاط: فهم المسارات المهنية (العملية)

أرسم المسار المهني (العملي) للمجالات الآتية:

- الحاسبات والإلكترونيات.
- الميكانيك.
- الفندقى والسياحى.
- تصميم الملابس.

أبحث عن الوظائف والخيارات المهنية لكل من هذه المجالات وأختار أحدها، ثم أرسم ومجموعتي أدناه المسار المهني (العملي) لها، ثم أعرض ما توصلت إليه على زملائي/ زميلاتي.

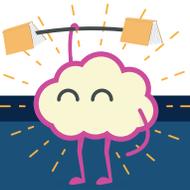
.....

.....

.....

.....

.....



النشاط (2-3)

مساري المهني (العملي)



الهدف من النشاط: تخطيط مهني لمساري المهني (العملي) بعد التخرّج في المدرسة.
أحدّد أهدافي وخياراتي المهنية، وأرسمُ المسار المهني (العملي) الخاصّ بي من الآن إلى (5) أعوام، ثم أعرض ما توصلت إليه على زملائي / زميلاتي.

إرشادات

- 1- أفكر في أهدافي المهنية.
- 2- أحدّد خيارين أو ثلاثة لمهن تلائمني، ثم أبحث عبر الإنترنت عن متطلّبات تلك المهن للحصول عليها.
- 3- أحدّد الكفايات والخيارات المهنية المتاحة في سوق العمل، وكيفية الارتقاء في مجالي المهني بناءً على الخيارات المهنية التي حدّدتها.

نشاط بيتي

بعد رسمي مساري (المهني العملي) في النشاط السابق، أبحث الآن عن مزايا الخيارات المهنية التي حدّدتها وتحدياتها، والمهارات اللازمة للمضي والتطوّر في المسار الذي رسمته لنفسني، وكيف يمكن أن أواجه التحديات سواء أكان ذلك بتطوير مهاراتي التقنية أم الشخصية أم المعارف والعلوم، ثم أعرضها أو أشاركها أفراد أسرتي.

.....

.....

.....

ثانياً: استشراف المستقبل المهني وقطاعات العمل

نعيش في زمن يتسم بسرعة النمو والتغير المطرد، وباتت قطاعات العمل تتميز بتغير مستمر ومرونة عالية، وأصبحت الكفايات في حاجة إلى تطوير دائم لمواكبة التغير والتطور في قطاعات العمل. قبل (20) عاماً كانت بعض الوظائف وقطاعات المهن رائدة، وتوقعنا أنها ستسود في المستقبل، وبناءً عليها اتخذنا قرارات مهنية مهمة، واليوم وجدنا أنفسنا أمام تحدٍ لمواكبة التطور المهني والتكنولوجي، ووقفنا أمام أهمية فهم اتجاه التطور لنستطيع التخطيط لمسارنا العملي (المهني) تخطيطاً أفضل، ولأن مجالات العمل وقطاعاته تتطور كذلك، يجب أن يتمتع مسارنا المهني (العملي) بمرونة عالية وقابلية للتعديل لمواكبة التطور؛ لذا أشرنا سابقاً إلى أن المسار المهني (العملي) ليس ثابتاً أو خطأ مستقيماً، بل هو مرن وقابل للتعديل والتطوير، وهو أداة تُساعدنا على تحديد وجهتنا المهنية الموائمة لظروفنا، وللتطور في مجالاتنا وخياراتنا المتاحة في وقت وزمان محددين، نسلط الضوء هنا على عدد من المجالات والمهن والوظائف، التي كانت رائدة في السنوات السابقة وأصبحت فرص هذه الاختصاصات محدودة.

1- المحاسبة وحفظ البيانات المحاسبية

كان هذا التخصص من أهم المجالات في السابق، وكان الطلب على أصحابه كبيراً، وبخاصة عندما كانت العمليات المحاسبية وحفظ البيانات يدوية يُنجزها صاحب الوظيفة. اليوم، ومع التطور التكنولوجي ووجود برامج محاسبية متطورة وأتمتة العمليات، اندثر الطلب على حفظ المعلومات المحاسبية يدوياً وفي ملفات ورقية، ومن الأمثلة على استشراف المستقبل تطور التخصصات في الأكاديميات والجامعات، واستحداث تخصص نظم المعلومات الإدارية المحاسبية (MIS/AIS) الذي يدمج أساسيات العلوم المحاسبية بالإدارية، وعلوم الحاسوب التي تُعنى بالأنظمة الإلكترونية.

2- السكرتاريا والطباعة وحفظ الملفات

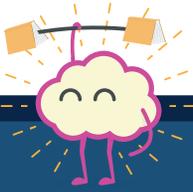
كانت هذه إحدى المهن الرائدة في الثمانينيات والتسعينيات، وكان استخدام الآلة الطباعة

في وقت قصير ومن دون أخطاء من أهم الكفايات، وظهرت معاهد متخصصة لتطوير هذه الكفايات وتعليم نظام الأرشفة اليدوي للملقات، ومع التطور الإلكتروني وظهور الحاسوب وبرامج الأرشفة الإلكترونية، لم تعد الحاجة ملحة إلى هذه المهن والكفايات، ومن الأمثلة على استشراف المستقبل، تطوّر التخصصات في الأكاديميات لتقديم رخصة القيادة الدولية للحاسوب (ICDL)، وتطوّر القدرات لاستخدام التكنولوجيا في هذه المهن. وظهرت المهارات الحاسوبية منذ الطفولة في المدارس، وهي الآن مهارة أساسية مثل إتقان اللغة، وتعدّ مهمّة في معظم المهن.

3- ميكانيك المركبات التقليدية

كانت معظم المركبات في القرن الماضي تعمل بتروس تحريك يدوية (جير عادي) وتعمل بالديزل أو البنزين فقط، أمّا اليوم، فقد تطوّرت أنظمة صناعة المركبات وأصبح معظمها يتمتّع بتروس أوتوماتيكية وتطوّرت آلية الطاقة إلى هجينة وكهربائية. لقد كان تخصصاً كهرباء المركبات وميكانيك المركبات منفصلين، وأصبح الإمام بهما معاً مهمّاً للتعامل مع هذه المركبات، واتّخذ ميكانيك المركبات مسارات جديدة لتوائم التطوّر في صناعتها، ومن الأمثلة على استشراف المستقبل، تطوّر التخصصات في المدارس والمعاهد والجامعات؛ لتعليم أنظمة المركبات الهجينة والكهربائية، وتطوّر القدرات لاستخدام التكنولوجيا في هذه المهن.





قطاعات العمل قبل جائحة كورونا (COVID-19) وبعدها



الهدف من النشاط: دراسة التغيير في اتجاهات قطاعات العمل وطبيعته ومرونة الأنظمة بعد الجائحة.

أختار ضمن مجموعتي قطاع عمل، مقارنة وجوده قبل جائحة (COVID-19) وبعدها.

قطاع العمل:

كيف أثرت جائحة (COVID-19) في مستقبل القطاع الذي اخترته مع مجموعتي؟
أعرض ما توصلنا إليه على زملائنا بإشراف معلّمي.

.....

.....

.....

.....

ثالثاً: البحث عن الكفايات

تعني عملية البحث عن الكفايات بصورة أساسية، البحث عن مرشّحين ذوي مهارات عالية لشغل وظائف معيّنة؛ لذا فإنّ عملية البحث عن الكفايات عملية حصرية تقتصر على توظيف أشخاص مميّزين لديهم مهارات معيّنة في مجالهم، على عكس التوظيف الذي يكون غالباً محرّك توظيف جماعي لوظائف عادية محدودة.



النشاط (3-4)

التغيّر في المهارات

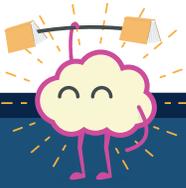


الهدف من النشاط: اكتشاف تغيّر المهارات المطلوبة في سوق العمل مع مرور الزمن. أكتب ومجموعتي أدناه (5) مهارات باتت مفقودة في سوق العمل حالياً. (مثل: قراءة خريطة ورقية، الطباعة اليدوية، وغيرهما)

- •
- •
- •
- •
- •

ما السبب في أنّ هذه المهارات غير مطلوبة في سوق العمل الآن؟

.....



شخصيات ملهمة



الهدف من النشاط: تعرّف شخصيات ملهمة، واكتشاف ما يميزهم في قطاع عملهم.

دراسة حالة

زُها حديد، هي زُها محمد حسين حديد اللهيبي معمارية عراقية بريطانية، وُلدت في بغداد عام 1950م، وتُوفيت في عام 2016م. درست زُها في مدارس بغداد، وحصلت على شهادة الليسانس في الرياضيات في الجامعة الأميركية في بيروت عام 1971م، مشهورة في الأوساط المعمارية الغربية، وحاصلة على وسام التقدير من المملكة البريطانية.

في السادسة من عمرها، اصطحبها والداها إلى معرض خاص بـ (فرانك لويد رايت) في دار الأوبرا في بغداد، وانبهرت عندئذٍ كثيراً بالأشكال التي شاهدتها، وفي الحادية عشرة من عمرها، حدّدت زُها اهتماماتها لتصبح معمارية وصمّمت ديكور غرفتها بنفسها.

عملت زُها في شركة هندسية في لندن بعد تخرجها، ثم أسست عملها الخاص عام 1979م، وحققت نجاحاً كبيراً. اكتسبت تصميماتها المبتكرة والتجريدية شهرة عالمية، وخلال سنوات أثبتت ذاتها بوصفها أحد أشهر المعمارين في العالم، وقد مارست مهنة التدريس وباشرت بعض التصميمات الداخلية عالية المستوى إلى جانب أعمالها المعمارية.



زُها هي أول امرأة عربية تحصل على جائزة بريتزكر المعمارية Pritzker Architecture Prize ، واشتهرت بتصميماتها المعبّرة التي تتسم بانسيابية من نقاط منظور متعددة، وتُعدّ إحدى رائدات فن العمارة المعاصرة، واشتهرت عالمياً بتصميماتها المبتكرة ذات النمط التجريبي، وكانت العقل المبدع وراء تصميم مركز لندن للرياضات البحرية في دورة الألعاب الأولمبية عام 2012م ومتحف إيلي وإيديث للفن المعاصر Eli and Edythe Broad Art Museum في الولايات المتحدة الأمريكية، بالإضافة إلى العديد من الإبداعات المعمارية الأخرى.

أبحثُ عبر الإنترنت عن أشخاص متميّزين في مجالاتهم، وأدون قائمة تشتمل على (5) أشخاص كانوا مصدر إلهامي.

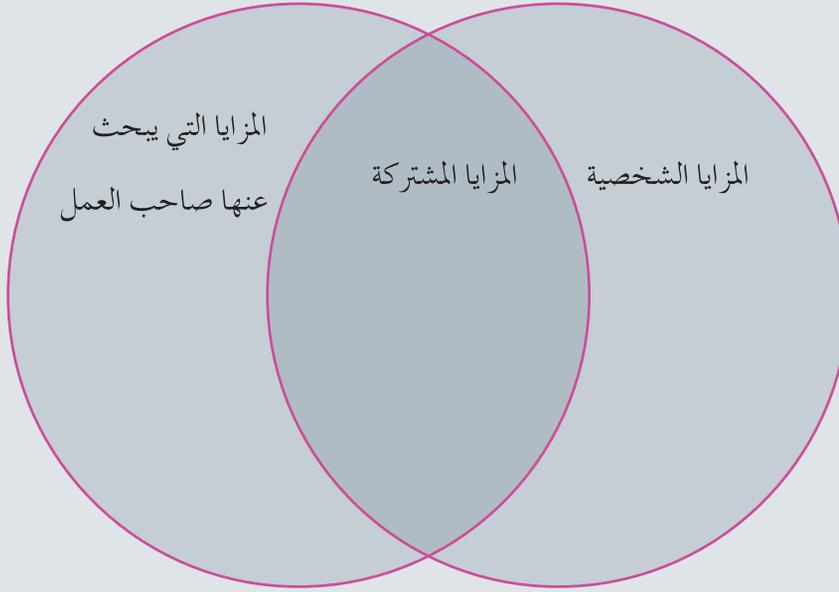
-
-
-
-
-

أختار شخصيتين من الشخصيات التي ذكرتها، وأسلط الضوء على المسار المهني (العملي) لهما، وعلى كفايتهما ومهاراتهما، وأكتب ما فعلاه للتميّز في مجالهما، ثم أعرض ما توصلت إليه على زملائي / زميلاتي.

-
-
-
-

نشاط بيتي

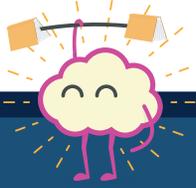
أبحثُ عن إعلان وظيفة معيّنة في الإنترنت، مُبيِّناً المزايا التي وجدتها في نفسي لشغل تلك الوظيفة، ثم أذهبُ إلى صاحب عمل في المجال نفسه، وأسأله عن المزايا التي يبحث عنها في المرشح المحتمل، ثم أرسم دائرتين: دائرة تحتوي المزايا الشخصية الخاصّة بي، ودائرة تحتوي المزايا التي تحدّث عنها صاحب العمل، مُبيِّناً المزايا المشتركة بينهما، وأبحثُ عن طرائق يمكن أن أطوّر فيها نفسي من أجل اكتساب المزايا التي تحدّث عنها صاحب العمل ولم تتقاطع مع المزايا الخاصّة بي.



رابعاً: البدائل المهنية

إنّ تخصّصنا في مجال معيّن لا يعني أنّ خياراتنا العملية محدودة، فالمسار المهني (العملي) والخيارات المهنية تمتاز بمرونة عالية؛ لذا ليس بالضرورة أن تكون خياراتنا المهنية تقليدية بحسب تخصّصاتنا. فمثلاً، دراسة التخصّص الفندقية لا يعني العمل في فندق دائماً، هناك بدائل كثيرة، مثل: العمل في المطاعم، وفي المصانع أو المستشفيات، وفي شركات السياحة.

من الأمثلة على البدائل المهنية وتووع التخصصات مهنة مبيعات الرحلات السياحية، ففي فريق العمل أشخاص تخصصوا في إدارة الأعمال والمبيعات، وأشخاص تخصصوا في الفندقية، وأشخاص درسوا الإدارة السياحية، وآخرون درسوا التاريخ، وجميعهم يعملون في الوظيفة نفسها؛ فقد كان هذا الخيار العملي يلائمهم جميعاً، وكلّ منهم اجتهد على تنمية المهارات التي يحتاج إليها لنجاحه في العمل.



النشاط (3-6)

خيارات وبدائل



الهدف من النشاط: اكتشاف الخيارات الوظيفية والبدائل الممكنة لتخصّصي.
إذا كان لديّ شهادة في الميكانيك، فما خياراتي الوظيفية المتاحة؟ هل هي العمل ميكانيكي سيارات في محل صغير في المنطقة الصناعية فقط؟

.....
.....
.....

إذا كان لديّ شهادة في التصميم الجرافيكي، فما خيارات العمل المتاحة أمامي؟

.....
.....

إذا كان لدي شهادة في الفندقية والطهو، فما خيارات العمل المتاحة أمامي؟

إذا كان لدي شهادة في الاقتصاد المنزلي، فما خيارات العمل المتاحة أمامي؟

خامساً: مهارة اتخاذ القرارات والتفاوض وحل المشكلات

خلال مسيرتنا العملية والشخصية نصل إلى نقاط فاصلة في حياتنا نحتاج إلى اتخاذ قرارات بشأنها، أو نواجه مواقف معينة في عملنا نحتاج إلى فهم التحديات وإيجاد حلول مبتكرة لها، وأحياناً نحتاج إلى مهارة التفاوض والإقناع لتحقيق مرادنا، هذه المهارات جميعها هي أداة أساسية لنجاحنا العملي وارتقائنا الوظيفي.

تبدأ عملية تنمية المهارات بتعديل الفكر ونمط الحياة، ثم تعديل التصرفات والسلوك لتعزيز المهارة في إدارة هذه المواقف، والممارسة والوعي والخبرة وحضور ورشات العمل أحياناً تُساعدنا على تطوير المهارات الشخصية، وهي عوامل أساسية في صقل هذه المهارات وتنميتها.



إنّ تطوير المهارات الشخصية يبدأ بصقل الأفكار وتغيير طريقة التفكير في المواقف،
وهذه المهارات تعتمد على الفكر والمشاعر والتصرّفات.



النشاط (7-3)

مهارة التفكير بالبدائل والخيارات



الهدف من النشاط: تعلّم كيفية إيجاد البدائل.
نتناقش في مجموعات في خياراتنا لاكتشاف البدائل لهذا الموقف.

-
-
-



النشاط (8-3)

أنا أتفاوض



الهدف من النشاط: التفاوض ومواجهة التحديات.
نتناقش في مجموعات في إستراتيجيتنا لتحقيق غايتنا.

-
-
-



النشاط (9-3)

مواجهة التحديات



الهدف من النشاط: تحليل التحديات وفهم المشكلات لإيجاد حلول لها.
سلوى وجميل متزوجان ولديهما ابن اسمه حسن يبلغ (14) عامًا. تعمل سلوى في

نادٍ رياضي، وقد سجّلت حسن في النادي ضمن برنامج ليزيد لياقته ويخسر وزنه الزائد، وفي أثناء تدريب حسن يتعرّض للتنمّر من زملائه والآخرين بسبب وزنه، ولا تستطيع والدته تسجيله في نادٍ آخر؛ إذ إنّها تحصل على خصم لأولادها على رسوم الاشتراك في النادي لأنّها تعمل فيه، وهذا الخصم يُساعد على تفادي مشكلاتها المالية؛ فهي لا تستطيع دفع رسم كامل في نادٍ آخر.
ما الأسئلة التي سأطرحها لفهم المشكلة؟

السؤال	الشخص الذي سأسأله	لماذا أسأله هذا السؤال؟
.....

أذكرُ بعض الحلول المقترحة لحلّ المشكلة وتبعاتها.

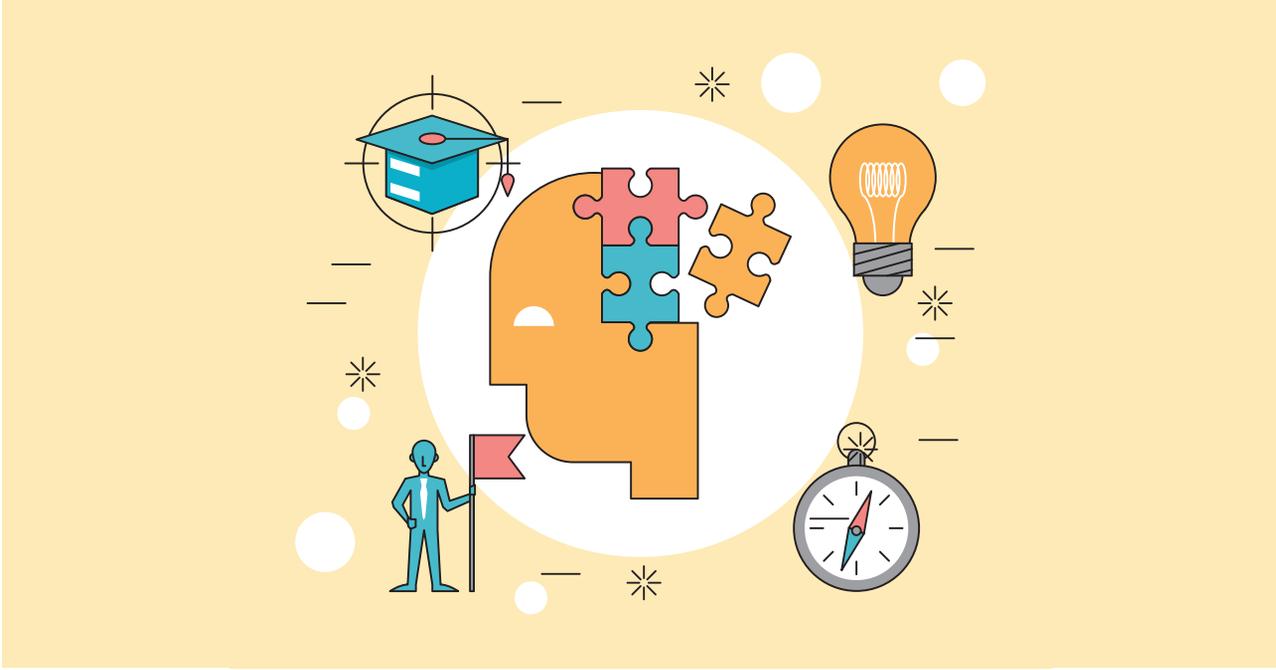
الحلّ المقترح	فوائده	تبعاته
.....

بعد وصول المجموعة إلى الحلول المقترحة، نناقش المجموعات الأخرى فيها في الصفّ.

ماذا تعلّمت من هذا النشاط؟

.....
.....

المهارات الوظيفية والشخصية



ما أهمّية المهارات الوظيفية والشخصية في حياتنا العملية؟

النتائج الخاصّة

يتوقع منّي بعد دراسة هذا الدرس أن أكون قادرًا على:

- تعرّف طرائق اجتياز مقابلات التوظيف.
- تعرّف المستويات المهنية.
- اكتساب المهارات المؤهّلة لشغل وظيفة مرتبطة بالمهنة.
- ذكر السلوكات الإيجابية والسلبية في الوظيفة.
- تعرّف قيم العمل وأخلاقيّاته.
- تعرّف أهمّية التزام أساسيات المهنة وأخلاقيّاتها لضمان الاستمرار في العمل.
- تبني قيم العمل وتقديرها.

أولاً: مقابلات العمل

تُعدّ المقابلة الشخصية من أهمّ مراحل الحصول على وظيفة أو عمل. في المقابلة، يُحدّد كلّ من المرشّحين ولجنة المقابلة الاهتمامات المشتركة ويحصلون على إجابات عن الأسئلة، وفي أثناء المقابلة، يقيّم صاحب العمل المؤهّلات ومستوى الدافع، وقيس المهارات الشخصية ومواءمتها للعمل، مثل: طريقة التواصل، وطريقة التفكير وأهداف الحصول على هذا العمل.

تمنحنا مقابلات العمل الفرصة لتقييم أصحاب العمل والشركة، ومدى توافقها مع توقّعاتنا وأهدافنا، وتقليص الفجوة بين تخيلاتنا عن وظائف معيّنة وحقيقتها على أرض الواقع، ومقابلة العمل فرصة رائعة لنا لتحسين مهاراتنا في تسويق ذاتنا وإقناع صاحب العمل بقدرتنا على شغل الوظيفة المعروضة.

تُعدّ المقابلات إحدى الأدوات الفاعلة لاختيار الأشخاص المناسبين للفرص المتاحة، ولكنها لا تقتصر على إيجاد فرص العمل؛ إذ توجد جهات تدريبية تقابل المتقدمين لاختيار المتدربين ومنحهم فرصاً للالتحاق بالدورات التدريبية، وكثير من الجامعات والمعاهد تُجري مقابلات بوصفها جزءاً من عملية اختيار المنتسبين إليها، ومعظم برامج البعثات تُجري مقابلات للمتقدمين لتمكينهم من الحصول على هذه البعثات، وكذلك بعض السفارات تشترط عقد مقابلات لیتسنى لها اتخاذ القرار بمنح المتقدم تأشيرة سفر تخوّله دخول دولها؛ لذا فإنّ المقابلات لها دور مهمّ جدّاً، وعن طريقها تستطيع الشركات والهيئات تقييم الشخص ومدى مواءمته للفرصة المتاحة، وبعد جائحة (COVID-19) انتشرت المقابلات الإلكترونية بوصفها أحد أساليب عقد المقابلات.

لاجتياز المقابلة، يجب الاستعداد جيّداً لها، وتؤدي المهارات الشخصية دوراً مهمّاً في عملية الاختيار من بين المرشّحين للحصول على الفرصة المتاحة. هناك (3) مراحل مهمّة للاستعداد والخضوع للمقابلات والمتابعة، وهي:

قبل المقابلة (التحضير للمقابلة)

البحث عن الشركة و/أو الأشخاص الذين يعملون فيها أو الذين سيجرون المقابلة

يمكن أن يُساعدنا فهم بعض التفاصيل عن الشركة على اجتياز المقابلة بثقة، فعن طريق فهم طبيعة عمل الشركة والحصول على معلومات عنها وعن الوظيفة، نستطيع تقدير مدى ارتباط تجربتنا في مجال عمل الشركة وحاجاتها، وستُساعدنا هذه المعلومات على التركيز على الأمور التي قد تهتمّ صاحب العمل.

يمكن الحصول على هذه المعلومات عن طريق البحث عبر الإنترنت، وموقع الشركة الإلكتروني، والمعارف، وملفات الأشخاص الذين يعملون فيها والمنشورة على المواقع الإلكترونية مثل LINKEDIN

تحديث السيرة الذاتية ومراجعتها

تحصل الشركة أو صاحب العمل غالبًا على سيرتنا الذاتية مسبقًا؛ لذا نتوقع بعض الأسئلة المتعلقة بالأمور التي ذكرناها في سيرتنا الذاتية، ومن الضروري مراجعة سيرتنا الذاتية وتحديثها ليتسنى لنا مشاركتها مرة أخرى مع صاحب العمل إن كانت لديه سيرة ذاتية قديمة، أو لكي نستطيع الإجابة عن الأسئلة المتعلقة في الأمور المذكورة في سيرتنا الذاتية.

مراجعة الوصف الوظيفي للفرصة وفهم متطلباتها

إنّ تعرّف وصف الوظيفة مسبقًا ومراجعة المتطلبات الأساسية لها، يُساعدنا على ربطها بخبراتنا ومهاراتنا وإظهار مواءمتنا لهذه الوظيفة، كما تُتيح لنا الفرصة لتعرّف الكفايات والمهارات التي تحتاج إليها هذه الوظيفة، ووضع إستراتيجية لتعزيزها وتطويرها؛ إذ يمكن أن نُشارك هذه الإستراتيجية مع صاحب العمل في أثناء المقابلة، ما يعكس التزامنا بالتطور.

التدرّب على الأسئلة الشائعة والاستعداد بأمثلة من عملنا أو خبراتنا التدريبية أو أعمالنا التطوعية

من الأسئلة الشائعة خلال المقابلات:

– أخبرني عن نفسك.

– لماذا تقدّمت إلى هذه الوظيفة في شركتنا؟

– ما نقاط قوتك والنقاط التي تحتاج إلى تحسين؟

تكمّن الفكرة من وراء هذه الأسئلة في منحنا فرصة للتعبير عن هويتنا وشخصيتنا بسرعة، والقيمة التي سنضيفها إلى الشركة والدور المتاح لنا. كما أنّها تقيس قدرتنا على فهم ذواتنا عن طريق تعزيز نقاط قوتنا والإلمام بالأمر التي نرغب في تحسينها وتطويرها. خلال المقابلة، سنسأل عن المهمات المحددة التي أنجزناها سابقاً وماذا تعلّمنا منها، وللإجابة عن هذه الأسئلة إجابة فاعلة، من المهمّ استخدام أمثلة واقعية وحقيقية؛ إذ يمكن أن يستوضح الشخص الذي يُجري المقابلة بعض الأمور ويسأل عن التفاصيل. من الأمور التي تُقيّم بها الشركة مهاراتها الشخصية: العمل ضمن فريق، والتعاون، واتّخاذ القرارات، وحلّ المشكلات؛ لذا فإنّ تحضير بعض الأمثلة قبل المقابلة يُساعدنا على استحضارها خلالها.

تنظيم الوقت وتخطيط المسار للمقابلة

من المهمّ أن نصل إلى المقابلة في الوقت المحدّد، ومن الأفضل أن نصل قبل وقت انعقادها بـ (10-15) دقيقة. كما يجب حساب الوقت الذي نحتاج إليه للوصول إلى مكان انعقاد المقابلة، وإذا كانت المنطقة بعيدة أو في موقع لا نعرفه، فيفضّل الذهاب إليه قبل المقابلة بأيام، ودراسة المسار مسبقاً كي نتمكّن من حساب الوقت بالشكل الملائم والكافي، كما يجب تخطيط مسارنا بناءً على وسيلة النقل المستخدمة للوصول إلى المقابلة، ووضع وقت زمني ملائم لتحمل أيّ تأخير يمكن أن يطرأ على ذلك.

تحضير الهنّاء وتنسيقه، وارتداء ملابس مناسبة للمقابلة

يمكن للانطباع الأوّل الذي نتركه لدى صاحب العمل أن يحدث فرقاً كبيراً في المقابلة؛ لذا يجب أن نتأكّد أنّ هندامنا مرتّب ونظيف ومكويّ وملائم للوظيفة. إنّ بحثنا عن معلومات عن الشركة قد يُساعدنا على اختيار الهنّاء الملائم، وإذا كانت الوظيفة تتسم بالرسمية فيفضّل ارتداء لباس رسمي للمقابلة، أمّا إذا كانت الوظيفة تقنية وعملية، فيفضّل اختيار لباس ملائم.

في أثناء المقابلة

التحدّث بإيجابية وودّ

التبسم والإجابة عن الأسئلة بطريقة مهنية وغير متسرّعة تُعزّز ثقتنا بأنفسنا، وتترك في الشخص المقابل الانطباع بتحلّينا بالثقة والمهنية، وإذا واجهتنا أسئلة تُسلّط الضوء على خبراتنا السابقة، فنستذكر الإيجابية منها التي دفعت عجلة تطوّرنا ونحاول تجنّب التذمّر وذكر السلبيات، وهذا يعكس شخصيتنا المتفائلة.

التأكّد من فهم الأسئلة

عندما نُسأل سؤالاً غير مفهوم أو عامّاً، فمن الصعب الإجابة لأننا لا نفهم تمامًا ما المقصود منه (قد يكون القائمون على المقابلات غامضين عن قصد، من أجل إقناعنا بتوجيه الأسئلة التوضيحية).

عندما نواجه سؤالاً صعباً، يجب أن نتأكّد من فهمنا وأن نطلب التوضيح إلى الشخص الذي يُجري المقابلة، وتكون هذه الأسئلة في العادة تقنية ضمن تخصصنا، ويمكن أن تُركّز على مهارة معيّنة تحتاج إليها الوظيفة، مثل لغة برمجة، أو نظام معيّن أو كفاية معيّنة. يُفضّل أن نوجه أسئلة للتأكّد من أنّنا نفهم المغزى من السؤال قبل الإجابة عنه.

التفكير قبل الإجابة عن الأسئلة

من المهمّ استغراق بعض الوقت لتُفكّر في الإجابة عندما نواجه سؤالاً يحتاج إلى بعض التفكير، وأفضل طريقة هي أن نُجيب بما يأتي: هذا سؤال مهمّ وأرغب في دقّيقة للتفكير فيه لإعطائك إجابة وافية، ثمّ دقّيقة لترتيب أفكارنا، ثمّ نُجيب عن السؤال.

إذا وردت أسئلة تقنية لا نعرف إجابتها فهذا طبيعي؛ لذا علينا ألاّ نُجيب إجابات عشوائية، بل نُجيب كما يأتي: هذا سؤال جيّد، وأودّ أن أُطوّر مهاراتي كي أتقن هذه المهارة الفنية، ثمّ نسأل إن كانت الشركة توفّر فرص تدريب تقنية لرفع كفاية الموظفين. هذا سيعكس اهتمامنا في الوظيفة واكتساب المهارات اللازمة.

إنّ مفتاح الإجابة عن الأسئلة الفنية الصعبة هو التركيز على ما نعرفه؛ هل نفهم السؤال؟ هل يمكننا إيراد بعض الأمثلة؟ هل يمكننا التوصل إلى حلّ نعرف أنّه سينجح (حتى لو لم يكن الحلّ الأمثل).

الإجابة عن الأسئلة عن طريق الأمثلة

عند فهم السؤال، نستخدم أيّ أمثلة متاحة للمساعدة على الإجابة عنه، إذ تُتيح الأمثلة للشخص الذي يُجري المقابلة تعرّف الأنماط والتعميمات التي تنطبق على السؤال، ويجب أن نعرض الأمثلة الأساسية والبسيطة، وتجنّب الأشياء التي يمكن أن تكون حالات غير منطقية أو غير مترابطة. إن استخدام أمثلة مبنية على تجربة أفضل من استخدام أمثلة افتراضية يمكن أن تحصل.

تسليط الضوء على التحسينات خلال الإجابة عن الأسئلة

يجب أن نتجنّب الانتقاد وأن نركّز على الأمور التي يمكن تحسينها. فمثلاً، إذا سُئلنا عن مساوئ العمل الماضي، يجب أن تنعكس إجابتنا على فرصة التحسين عن طريق هذا العمل. مثال: لماذا تركت عملك السابق؟

الإجابة السيئة: لأنّ مديري لا يكثرث بالموظفين ويكتفي بتوجيه الأوامر. الإجابة الجيدة: لأنني أبحث عن فرصة ضمن فريق داعم، وبيئة عمل تحثّ على تعلّم مهارات جديدة. (هذه الإجابة تُشير ضمناً إلى أنّ العمل السابق لم يوفّر هذه البيئة).

أهمية التواصل غير اللفظي، ولغة الجسد والإيماءات

خلال المقابلة، تُرسل إيماءاتنا وحركاتنا رسائل إلى الشخص الذي يُجري المقابلة، ويمكن أن تدلّ لغة جسدنا على حالتنا النفسية أو توترنا أو تعكس جزءاً من شخصيتنا. فمثلاً، الجلوس بارتخاء على المقعد يعكس عدم الجدية، وكثرة الحركة يمكن أن تُفسّر بعدم الصبر. هناك كثير من التفسيرات للغة الجسد وقد أشرنا إلى بعضها في الفصل الأول في درس التواصل.

الاستفسار وتوجيه الأسئلة

تُعدّ المقابلة طريقًا ذا اتجاهين؛ إذ يتوقع أرباب العمل منّا توجيه أسئلة، فهم يريدون أن يعرفوا إن كنا نفكر بجديّة كيف سيكون عليه العمل لديهم. من الأمثلة على الأسئلة التي يمكن أن نوجّهها نهاية المقابلة:

– ما مسؤولياتي اليومية في هذا المنصب؟

– كيف سيقاس أدائي؟

– كيف تصفون ثقافة الفريق؟

– ما الخطوة التالية في الاختيار؟

إذا لم يعد لدينا أسئلة مع نهاية المحادثة، فيمكننا القول إنّنا قد تلقينا بالفعل إجابات عن أسئلتنا جميعها، ومن الأفضل عدم توجيه أيّ سؤال عن الأجر إن لم نُسأل عن توقعنا.

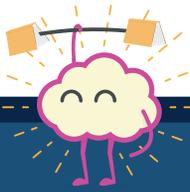
بعد المقابلة

تدوين الملاحظات والتعلّم عن طريق المقابلات

إنّ احتفاظنا بمدوّنة لكتابة ملاحظتنا وانطباعاتنا وماذا تعلّمنا بعد كلّ مقابلة، يُتيح لنا فرصة للتعلّم وتطوير مهارة إجراء مقابلة العمل بصورة متمرّسة؛ إذ يمكن أن نراجع ملاحظتنا ونتعلّم منها للمقابلات القادمة، كما أنّ هذه الملاحظات تُساعدنا على تصنيف الفرص وترتيبها بحسب ميولنا، وعندما نحصل على عرض عمل لوظيفة نستطيع تقييمها والاختيار بناءً على هذه الملاحظات.

تقديم الشكر والمتابعة مع الشركات

من الممارسات الجيدة أن نرسل رسالة شكر إلى الشخص أو الشركة التي أجرينا المقابلة معهم، وأنّ نعبر عن استمتاعنا بالمقابلة وأملنا أن نحظى بفرصة العمل مع الشركة في المستقبل.



النشاط (10-3)

لعب الأدوار



الهدف من النشاط: إجراء مقابلة والتعامل مع الأسئلة. أُجري مقابلة مع زميلي بوصفي صاحب عمل وهو باحث عن عمل مدَّة (5) دقائق، ثمَّ نتبادل الأدوار. ونشارك ما تعلَّمناه مع زملائنا.

الباحث عن العمل

صاحب العمل / الشخص الذي يُجري المقابلة

استخدام التقنيات في الأعلى للإجابة عن الأسئلة

اختيار (3) أسئلة وتوجيهها إلى الباحث عن العمل



النشاط (11-3)

الرفض الوظيفي



الهدف من النشاط: التعامل مع خسارة الفرص وعدم اليأس.

إذا تقدّمت لوظيفة، أرغب كثيرًا في الحصول عليها وأعتقد أن لدي كلّ المؤهّلات المطلوبة ولكنني رُفضت، فما تأثير هذا الرفض في نفسيّتي؟

.....
.....

كيف سأتعامل مع هذا الرفض؟

.....
.....

أعرض ما توصلت إليه على زملائي / زميلاتي .

ثانيًا: المستويات المهنية

عندما نلتحق بسوق العمل في وظيفتنا الأولى، فإنّ الدافع الأقوى لتوظيفنا هو أنّ لدينا بعض المهارات التقنية والفنية والرغبة في التطوّر والتقدم. يُعزّز الإنسان كفاياته وقدراته عبر الحصول على الشهادات العلمية والتعلّم المستمر والخبرة العملية، وكلّما مارسنا مهاراتنا الفنية والتقنية أصبح لدينا خبرة كبيرة في المجال، وكلّما عزّزناها بدورات وشهادات وتعلّم أمور جديدة وطبّقناها على أرض الواقع، زادت مهاراتنا وتطوّرنا في عملنا. في ما يأتي نُسلّط الضوء على المستويات المهنية التي يمكن أن نحظى بها ونطوّرها:

1- المستوى الأول: محدود المهارات

عندما يكون لدينا مهارات بسيطة وعمامة فإننا نكون في المستوى محدود المهارات، وفي هذا المستوى فإنّ المجالات التي نعمل فيها بسيطة ومحدّدة، مثل تصليح عوادم السيارات، أو عمل التمديدات الصحيّة، أو قص الشعر، أو زراعة الأشتال، أو تربية الأسماك. إنّ التطوّر المهني

لشخص بمهارات محدودة يكون بسيطاً؛ إذ يكتسب هذه المهارات من الممارسة أو التدريب المحدود؛ لذا لتطوير مسار مهني جيد يجب العمل على تطوير المهارات التقنية والشخصية للحصول على فرص عمل جيدة.

2- المستوى الثاني: الماهر

عندما تتوفر لدينا مهارات عليا تكوّنت بعد التحاقنا بمعهد أو مدرسة متخصصة لتعلّم هذه المهارة على أساس علمي وعملي، فإننا نكون في المستوى الماهر الذي يؤهّلنا للانخراط في سوق العمل في مرحلة أولية في وظائف بسيطة ضمن اختصاصنا، لتطبيق المهارات التي تعلّمناها في مجالنا في الواقع العملي، ومن الأمثلة على المهن التي تقع ضمن هذه الفئة (الخراطة، والكهرباء، والبلاط والدهان، والطباعة).

3- المستوى الثالث: المهني

عندما تتوفر لدينا مهارات فنية وتقنية تكوّنت بعد تخرّجنا في معهد أو مدرسة متخصصة، أو اجتيازنا اختبار تقييم للمهارات المتعلقة في المهنة، فإننا نكون في المستوى المهني الذي يؤهّلنا للانخراط في سوق العمل في وظيفة جيّدة تكون أساساً لتطوّر وظيفي ومهني؛ إذ إنّنا في هذه المرحلة نتمتع بمهارات قابلة للقياس ويمكن تطبيقها في مجالنا والبناء عليها، كما أنّ مهارتنا تؤهّلنا للالتحاق بفرص تعليمية لتعزيز هذه المهارة وتطويرها والارتقاء بها.

4- المستوى الرابع: الفني أو التقني

عندما تتوفر لدينا مهارات فنية وتقنية تكوّنت بعد تخرّجنا في معهد أو مدرسة متخصصة وجرى تقييمها. بعد ممارسة هذه المهارات في سوق العمل وتوظيفها عن طريق العمل والخبرة العملية، فإنّ شهادتنا التقنية بالإضافة إلى خبرتنا العملية في المجال لسنتين أو أكثر، تؤهّلنا لترتقي في عملنا ونتطوّر ونصبح في المستوى الفني والتقني في مسارنا المهني. مثل فني تكييف وتبريد، وفني أزياء وغير ذلك.

هذه المستويات هي نقطة البداية في الحياة العملية وتسلك السلم المهني، ولا يعني وصولنا إليها أننا وصلنا إلى مستوى عالٍ من الخبرة، وإنما نكون قد حققنا الحد الأدنى من المتطلبات لدخول سوق العمل والتطور.

5- المستوى الخامس: الاختصاصي

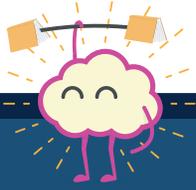
تشمل هذه الفئة الأعمال التي يتطلب إنجازها توفر قدر عالٍ من المهارات العملية والفنية والإدارية لدى شاغليها؛ لتمكينهم من تحليل وتخطيط وإدارة وتقييم العمل وتطويره، ومتابعة الأفراد في أثناء مراحل الإنجاز، وحل مشكلات العمل والأفراد، ويحتاج العاملون في هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل جامعي، بالإضافة إلى مدة مناسبة من الممارسة والخبرة العملية، ومن الأمثلة على المهن التي تقع ضمن هذا المستوى: هندسة الكهرباء، وهندسة ميكانيك، وإدارة الفنادق والخدمات السياحية والهندسة الزراعية، والاقتصاد المنزلي.

6- المستوى السادس: الخبير

هو أعلى من مستوى الاختصاصي بالتأهيل وسنوات الخبرة الميدانية، ومن الجدير بالذكر أن أغلب المهن قد توجد في المستويات الخمس آنفة الذكر، فمثلاً، من يعمل في مجال الكهرباء،



فقد يكون ضمن مستوى محدود المهارة، بتأهيل بسيط ومهمات محدودة اكتسبها من مواقع العمل، وقد يحصل على تدريب مدّة عام إلى عامين في مركز تدريب مهني، ومن ثمّ، يكون ضمن مستوى العامل الماهر، وقد يلتحق بمدرسة ثانوية مهنية ويُصنّف في مستوى العامل الفني، وكذلك من يلتحق بالكليات المتوسطة من (2-3) أعوام لدراسة الكهرباء يكون ضمن المستوى الرابع وهو المستوى التقني، أمّا من يلتحق بالجامعة لدراسة الهندسة الكهربائية، فيكون ضمن المستوى الخامس الاختصاصي.



النشاط (3-12)

متطلبات التطور المهني / الوظيفي

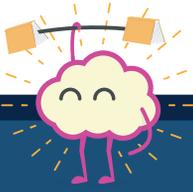


الهدف من النشاط: تعرّف متطلبات التطور الوظيفي من تجارب الآخرين.
أجري مقابلة مع أحد العاملين في المدرسة، وأسأله عن مساره المهني ومراحل تطوره وارتقائه في عمله عبر السنين، ثم أعرض تقرير المقابلة على زملائي/ زميلاتني.

.....

.....

.....



سلوكات مكان العمل



الهدف من النشاط: ربط أهميّة سلوكات العمل بالتطوّر المهني والوظيفي. عبر مقابلتني أحد العاملين في المدرسة، أسأله عن سلوكه ومهاراته في العمل التي أسهمت في دفع عجلة تطوّره المهني والوظيفي، ولماذا تُعدّ هذه السلوكات والمهارات مهمّة للتطوّر المهني. إذا كان لديّ عملي الخاص وأريد تعيين بعض الأشخاص، فما السلوكات والصفات التي أبحثُ عنها في هؤلاء الأشخاص؟

.....

.....

.....

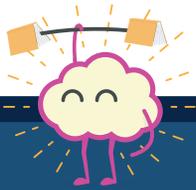
ما السلوكات والصفات التي لا أرغب في وجودها لدى الأشخاص الذين يعملون عندي؟

.....

.....

.....

إنّ الحفاظ على وظيفة واحدة خلال المسيرة المهنية قد لا يدلّ على امتلاكنا كفاية عالية؛ إذ يوجد أشخاص طموحون يُغيّرون أماكن عملهم للارتقاء في مجالهم الوظيفي؛ لذا يوجد نوعان من الأشخاص: النوع الأوّل الذي لا يُحبّ التغيير ويُفضّل الاستقرار الوظيفي بدلاً من التطوّر السريع، والنوع الثاني هو الطموح الذي يسعى إلى التطوّر والمجازفة لبناء مسار وظيفي مميّز وكفايات عالية، كلّ ذلك يعتمد على شخصيتنا ومنظورنا نحو الاستقرار الوظيفي، ولكن، من المهمّ ألاّ نتقلّ من وظيفة إلى أخرى بصورة مستمرة وخلال مُدد قصيرة، وأن نُحدّد أولويّاتنا ونُقيّم الفرص وكيف ستؤثّر في نموّنا المهني.



النشاط (3-14)

الاستقرار والتطوّر الوظيفي



الهدف من النشاط: تعرّف الاستقرار والتطوّر الوظيفي.

في مدرستي يوجد كثير من العاملين في مجالات مختلفة، أقابل بعضهم وأوجّه إليه الأسئلة الآتية:

كم مكثت في عملك الحالي؟

.....

.....

كيف حافظت على وظيفتك كل هذه المدة؟

ما مزايا الحفاظ على الوظيفة؟

ما نصيحتك للشباب من أجل الارتقاء والتطور في وظائفهم؟

نشاط بيتي

بالإشارة إلى النشاط السابق، أفكر في الصفات والسلوكيات الإيجابية والسلبية التي حدّدتها، وأفكر إن كنت أتمتع بها أم لا، وأذكر كيف سأعزز الإيجابي منها وكيف سأعمل على التخلص من السلبي منها.

الاستعداد المهني



تقييم البدائل المهنية وإنشاء المشروعات الصغيرة



من رائد الأعمال؟
ما الشركات الصغيرة؟

النتائج الخاصة

يتوقع مني بعد دراسة هذا الدرس أن أكون قادرًا على:

- تعرّف معايير تقييم البدائل المهنية.
- تقدير مزايا المهن والمتطلبات الدراسية المتعلقة بها.
- ذكر خطوات إنشاء الشركات الصغيرة وإدارتها.
- ذكر أنماط الشخصيات ومجالات الميول المهني.
- تعرّف أهمية إنشاء المشروعات الصغيرة.
- تعرّف أهمية استكشاف الخيارات المتاحة ذات الصلة بالحياة والعمل والتعلم.
- تقدير أهمية المشروعات الصغيرة في تحسين مستوى المعيشة.

في النشاط (1-4) نستكشف خصائص عدد من الشخصيات، ثم نحدد بعض التفضيلات المهنية للأشخاص من كل نوع:



النشاط (1-4)

ما نوع شخصيتي؟



الهدف من النشاط: تعرّف نوع شخصيتي.
أمسح رمز الباركود QR ثم أجب عن الأسئلة الموجودة فيه:



أحدّد نمط شخصيتي.

ماذا يعني ذلك؟

.....

.....

.....



يمكن أن تتطوّر شخصيتنا وتتغيّر بمرور الوقت فالشخصية ليست شيئاً ثابتاً، ومع التجربة يتغيّر إدراكنا للأشياء. بالإضافة إلى ذلك، إذا كنا ضمن أحد أنواع الشخصيات المذكورة سابقاً، فذلك لا يعني أننا مقيدون بأداء الوظائف المرتبطة بهذا النوع، بل يمكننا دائماً التفوّق في أيّ وظيفة طالما أننا متحمسون لها ولدينا المهارات اللازمة لأدائها.



النشاط (2-4)

مجالات العمل المناسبة لشخصيتي



المواد والأدوات
المستخدمة
أوراق وأقلام
ملوّنة



التفويض
فردى



مدّة النشاط
10 دقائق

الهدف من النشاط: اكتشاف الوظيفة التي تُناسب شخصيتي.
أحاول اكتشاف المجالات المناسبة لشخصيتي بناءً على الوصف أعلاه، وضمن مجال تخصصي.

.....

.....

.....

أولاً: ريادة الأعمال والعمل الحرّ

تُعرف ريادة الأعمال بأنها الرغبة في بدء عمل جديد، ويُذكر أنّ ريادة الأعمال تؤدي دوراً أساسياً وحيوياً في التنمية الاقتصادية للسوق العالمي. يُطلق لقب رائد الأعمال أو رجل الأعمال على الشخص الذي يُنشئ مشروعاً تجارياً جديداً بنفسه ويتحمّل المخاطر والتتائج، كما يُنظر إليه على أنه مبتكر وخلاق، ومصدر للأفكار المتجدّدة والمنتجات والخدمات الحديثة؛ إذ يؤدي دوراً مهماً في أيّ اقتصاد باستخدام المهارات الضرورية واللازمة لتوقع حاجات السوق وتقديم أفكار جيّدة ومتجدّدة، وتُعَدّ ريادة الأعمال عملاً حرّاً نختار فيه أن نكون مديري أنفسنا، وأن يكون مسارنا المهني ريادياً وليس الحصول على وظيفة والعمل عند الآخرين. إنّ مسارنا المهني الذي يعتمد على العمل يمكن أن يتضمّن خيارين: العمل الحرّ الشخصي عبر تقديم خدمات مباشرة، والعمل وحدنا، أو عبر إنشاء مؤسّسة أو شركة وتوظيف عدد من الأشخاص للعمل لدينا أو معنا.

الفرق بين ريادة الأعمال والعمل الخاص والمشروعات الصغيرة

الأعمال الصغيرة شركة محدودة النطاق يملكها ويديرها فرد أو مجموعة من الأفراد، أمّا ريادة الأعمال، فتُعرف بأنها عملية تصميم شركة وإطلاقها وتشغيلها، أو تأسيس عمل مبتكر يبدأ عادة بمشروع صغير ويسعى إلى النموّ. إنّ إنشاء بقالة مواد تموينية جديدة في الحيّ أو مطعم فلافل وحمص هو مشروع صغير، وإذا درس شخص بعض التحدّيات مثل عدم وجود أنواع من الطعام تُقدّم للأشخاص المصابين بالسكري وقرّر إنشاء مشروع ريادي ليخدم فئة من المجتمع بتوفير خيارات طعام لهم فهذا مشروع ريادي.

يمكن لعملك الخاص أن يكون عملاً صغيراً، أو أن يكون العمل باستخدام مؤهلاتك ومهاراتك، ويمكن أن تعمل مستشاراً. ومن الأمثلة على ذلك مصمّمو الجرافيك وبعض مهندسي الحاسوب الذين لا يوجد لهم مكاتب، ولكن تشتري الشركات خدماتهم مدّة محدودة لقاء أجر.



دراسة حالة



الهدف من النشاط: تحديد المسار المهني المناسب لحالة معينة.

فيصل فني كهرباء حاصل على دورات وشهادات فنية في تصليح المكيفات، يرغب في تجربة العمل الحرّ ويحتاج إلى مساعدتنا على دراسة خيارته الآتية:

• العمل فني تصليح مكيفات متنقلاً؛ إذ يتّصل به الزبائن ويذهب إليهم لتصليح مكيفاتهم.

• إنشاء محل صيانة أجهزة التبريد وتوظيف اثنين من زملائه، يستطيع الزبائن التواصل معهما لإحضار الأجهزة أو طلب أحدهما للذهاب إلى مواقعهم لتصليح المكيفات.

أحلّل وزملائي في مجموعتنا كلّ خيار مراعين ما يأتي:

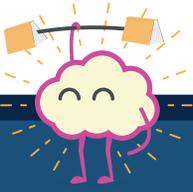
• إمكانية الوصول إلى الزبائن.

• التحدّيات والفرص.

• الكلفة المادية.

• الدخل المتوقع.

هل توجد خيارات أخرى يمكن أن نُفكر فيها ونقترحها على فيصل؟



صفات رائد الأعمال



الهدف من النشاط: اكتشاف صفات رواد الأعمال.
مع مجموعتي، نضع قائمة بأهم (10) صفات يجب أن يتمتع بها رائد الأعمال، ثم يُبين أهميتها.

أهميتها

الصفة

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



رائدون ورائدات في أعمال من الأردن



الهدف من النشاط: تعرّف مزايا رائدي الأعمال والرائدات ومساراتهم.

حسام حمو مؤسس شركة طماطم.

حسام حمو شاب أردني يحمل درجة البكالوريوس في الحاسب الآلي من جامعة الأميرة سمية وحاصل على جائزة الملكة رانيا الوطنية للريادة، أنشأ شركة طماطم للألعاب الإلكترونية قبل (10) سنوات تقريباً، بدأت بموظف واحد والآن لديها أكثر من (100) موظف وأكثر من (100) مليون عملية تحميل للألعابها، وتضم أكثر من (3،5) ملايين لاعب نشط شهرياً.

كان الهدف من إنشاء طماطم هو إنشاء موقع للألعاب الإلكترونية باللغة العربية لتلبية متطلبات الشباب العربي؛ إذ كانت نسبة المحتوى العربي على الإنترنت قبل (10) أعوام تبلغ (1%) فقط، وقد ولدت شركة طماطم من رحم الفشل؛ إذ أنشأ حسام حمو شركة قبلها متخصصة في الألعاب الإلكترونية، ولكن، لم يكتب لها النجاح وأغلقت بعد (4) أعوام، لكن حسام حمو لم يستسلم وبحث عن ممول يمول فكرته ويدعمه، وبعد عدة محاولات من البحث عن ممولين، استجابت له شركة (ستارت أبس 500) في وادي السيليكون وساعدته على التواصل مع مطوري ألعاب لهم خبرة في

مجال الألعاب الإلكترونية، وتواصل أيضاً مع شركات أجنبية للألعاب الإلكترونية، عربّ محتوى ألعابهم، وجعلها مناسبة للثقافة العربية.

يقدم حسام دروساً للشباب من تجربته، وهي أنّ المثابرة والصبر وعدم الاستسلام وتحدي الصعاب تعدّ الطريق للنجاح، وأنّ البحث عن ممول وداعم للمشروع لتأمين النصح والدعم المادي والتقني ضروري قبل التأسيس.

نور الحسن مؤسّسة (شركة ترجمة)

نور الحسن هي مؤسّسة شركة ترجمة، ورائدة أعمال أردنية درست المحاماة والترجمة، ترجمت أكثر من (150) مليون كلمة في (30) لغة عبر المنظمات والشركات في أنحاء العالم، وقد درّبت (300) امرأة في عام 2018م، بهدف تعزيز مهارتهنّ كي يتسنى لهنّ الحصول على فرص عمل أفضل.

تأسّست شركة ترجمة في الأردن عام 2008م، بسبب النقص في هذا المجال والحاجة إلى كميّة هائلة من المحتوى المراد ترجمته؛ لذا قرّرت نور أن تبدأ وكالة صغيرة مع بعض النساء اللاتي يعملن من المنزل، قدّمت الشركة أيضاً أوقاتاً مرنة وخياراً للعمل من المنزل، ما جذب كثيراً من الأمّهات المتعلمات، كما أسّست الحسن أخيراً منصّة على الإنترنت (أوريد) وهي مصمّمة لزيادة التأثير الاقتصادي العالمي لإسهام المرأة عن طريق العمل.

ما المواهب والمهارات التي يمتلكها كلّ من حسام ونور؟

.....

.....

.....

ما المجالات والقطاعات التي قرّرتأسيس مشروعات فيها؟

.....

.....

.....

ما القواسم المشتركة بينهما؟

.....

.....

.....

أكتب رأيي في الأفكار التي قدّمها كلّ من حسام ونور. هل أرغبُ في العمل مثلهما؟

.....

.....

.....



حلمي



الهدف من النشاط: التوصل إلى فكرة مشروع.
الخطوة الأولى: أكتب حلمي وأشاركه مع طلبة الصفّ.

.....
.....

الخطوة الثانية: أكتب حلمي مرّة أخرى بعد تعديل الحلم السابق أو تغييره بناءً على التغذية الراجعة من زملائي.

.....
.....

الخطوة الثالثة: ما الذي يجعل حلمي مهمًّا بالنسبة إليّ؟

.....
.....

أعرض ما توصلت إليه على زملائي / زميلاتني.



التحديات تولّد الحلول



الهدف من النشاط: فهم التحديات وتحليلها للخروج بحلول مناسبة.
بالرجوع إلى قصتي حسام ونور، ما التحديات التي واجههاها وكانت أفكارهما بداية الحل لها؟

.....

.....

منار ربة منزل لديها مشروع صنع حلويات من المنزل، في بعض الأحيان، يكون لديها طلبات كثيرة ويتعطل طباخ الغاز أو الخلاط الكهربائي، تعاني منار عدم وجود عمال صيانة يصلون في وقت قصير ويقدمون خدمة ممتازة بأسعار معقولة، وتضطر لإلغاء بعض الطلبات ويتعطل عملها إلى حين تصلح الجهاز الكهربائي أو طباخ الغاز، وأحياناً تضطر إلى شراء جهاز كهربائي جديد لتستطيع تنفيذ الطلبات ما يكبدها خسائر مادية.
أقترح حلولاً لمشكلة منار.

.....

.....

نشاط بيتي

خلال الأسبوع، أسأل الأشخاص حولي عن التحدّيات التي يواجهونها خلال يومهم في أماكن عملهم أو في منازلهم، ثم أرتّب التحدّيات وأختار أحدها وأعمل قائمة بالحلول التي أعتقد أنها يمكن أن تحلّ المشكلة، ثم أعد تقريرًا بذلك وأعرضه على زملائي/ زميلاتي.

.....

.....

.....

ثانيًا: عناصر الريادة وإنشاء المشروعات الخاصة

الموارد	المؤسسة أو الشركة أو الهيكل العملي	الفرصة	الريادي
تشمل الموارد والإمكانات المتاحة التي يمكن للريادي أن يستثمرها في المشروع مثل رأس المال والمعدات والأيدي العاملة.	الإطار الذي تُنسّق فيه الأنشطة والمصادر والأشخاص.	الفجوة الموجودة بين الواقع وبين المحتمل في السوق، وتمثّل احتمالية تقديم خدمة الزبائن بطريقة أفضل من الطريقة الحالية.	الشخص الموجود في مركز إجراءات الريادة، ويدير الإجراءات والأنشطة جميعها.

الشكل (4-1): عناصر الريادة وتطوير المشروعات الخاصّة.

ثالثاً: توليد الأفكار الريادية

إنّ توليد الأفكار هي اللبنة الأساسية للخروج بالخدمات التي سيوفرها عملنا الخاصّ. إنّ ملاحظتنا للسوق وحاجات الناس وفهم التحديات والفجوات، هو أول الطريق للخروج بحلول قد تتحوّل إلى أفكار أعمال، ومن المهم أيضاً فهم وجه نظر الزبائن المحتملين وحاجاتهم عن طريق التواصل معهم.

خطوات توليد أفكار المشروعات الريادية وتحديدّها:

فهم التحدّي أو المشكلة

أهمّ خطوة في حلّ المشكلات هي العمل فعلياً على فهم المشكلة وتحديد ماهيّة التحدّي حقاً، نُجيب عن الأسئلة الخمسة (من؟ وما؟ وأين؟ ومتى؟ وهل؟)، ونُفكر في أثناء عملنا في تجزئة المشكلة التي نواجهها والبحث فيها عن إجابات الأسئلة الآتية:

من؟

- من صاحب المشكلة؟
- من يُريد حلّ المشكلة؟
- من المستفيد إذا لم تُحلّ المشكلة؟

ما؟

- ما المشكلة؟
- ما الحقائق الضيقة / الواسعة للمشكلة؟
- ما النتائج طويلة المدى مقابل النتائج قصيرة المدى للمشكلة؟

أين؟

- أين تواجهني هذه المشكلة؟

متى؟

- متى يمكن اقتراح الحلول الفورية؟
- ما العوامل (في الوقت الحالي) التي يجب ان أفكر فيها؟
- متى يمكنني منع هذه المشكلة؟ وكيف؟

هل؟

- هل المشكلة تتعلق بأشخاص آخرين أم أنها مشكلة فنية؟
- هل تُعدّ هذه مشكلة؟
- هل يُحسّن حلّ المشكلة العلاقات؟
- هل يمكن أن يساعد الحلّ على الإنتاجية الإبداعية؟

الشكل (4-2): أسئلة لتجزئة المشكلة.

مرحلة الخروج بحلول وتطويرها لأفكار مشروعات ريادية

بناءً على التحديّ أو المشكلة التي دُرست نقترح حلولاً نعتقد أنّها ستكون حلاً للمشكلة المعروضة، ثمّ نُقيّم الأفكار ونُغربلها للوصول إلى الفكرة النهائية للمشروع، التي سندرس مدى تطبيقها وتحويلها إلى مشروع مربح مادياً.

خطوات تطوير الأفكار الريادية

1- عرض عدد من الأفكار التي يمكن أن تحل المشكلة.

نقترح أفكاراً وحلولاً عن طريق التفاعل مع بيئتنا ومحيطنا. ويمكن أن تشمل هذه الحلول ما يأتي:

- منتج أو خدمة أو تكنولوجيا جديدة، تُقدّم أسلوباً جديداً لتقديم خدمة أساسية أو تلبية حاجة إنسانية بسيطة. مثلاً: شبكات اجتماعية على الإنترنت تُقدّم أساليب جديدة للناس

كي يتفاعلون مع بعضهم، واختراع الهاتف الذكي لتطوير طرائق الاتصال بين الأشخاص أصبح بديلاً عن الهاتف الأرضي، واختراع بطاقات الائتمان أو المحافظ الإلكترونية التي طوّرت عمليّات الدفع والسداد فأصبحت إلكترونية.

- طريقة لتحسين أو تحديث نمط أو خدمة أو منتج موجود أو عملية يعتمد عليها الناس. ومثال على ذلك: تطوير السيارات وإدماج التكنولوجيا الحديثة فيها، وتطوير خدمة الدفع عن بُعد عبر بطاقات الائتمان وخدمة الدفع عن طريق الهاتف الذكي.

2- تقييم الافكار لتحديد جدواها.

تحرّ نوع الفكرة عن طريق السؤال

- هل هذه الفكرة موجودة بطريقة أخرى أو بهيئة أخرى؟
- هل هذه الفكرة أو المنتج جديد بالكامل.

إذا كانت الفكرة موجودة أصلاً (على شكل شركة أو مشروع) وكنت تريد أن تطوّر أمرًا مشابهًا، فكّر في ما يأتي:

إلى أي مدى كانت الفكرة ناجحة؟ ما إمكانية دخولها إلى السوق ووجود زبائن يحتاجون هذه الفكرة؟

إذا سبق أن فشلت شركة ذات نموذج أو منتج مشابه، يجب أن نُحلّل: لماذا ستكون نسبة نجاحنا مختلفة؟ وما الفرق بين الاثنين؟

إن كانت فكرة جديدة

أولاً: أحاول تقييم ردّة فعل السوق على فكرة مشابهة جداً لفكرتي في القطاع ذاته.

ثانياً: أقيس مكانن قوّة فكرتي وضعفها.

ثالثاً: أحاول أن أضع نفسي مكان جمهور مشكّك؛ كي أفهم المشكلات التي تواجه فكرتي.

رابعاً: أتحدّى افتراضاتي وأقيم الخطر المتأصل، وإحدى الطرائق لفعل ذلك هي توجيه أسئلة من نمط "ماذا لو" مثل: "ماذا لو لم ير الجمهور الاقتراح القيم والفريد الموجود في الفكرة؟ ماذا لو لم

تكن ردّة فعل السوق كما أتوقع؟ ماذا لو جاءت فكرة أخرى تُنافس فكرتي؟

أفكر في مستقبل الفكرة. كيف ستتطور؟ هل يمكن أن تولد أفكاراً فرعية منها؟

إذا مرّت الفكرة بكلّ هذه الخطوات النهائية وبقيت ذات جدوى، فقد حصلت على أساس

لمفهوم متين يمكن أن يتحوّل إلى نموذج شركة أو مشروع.



النشاط (8-4)

ابتكار الأفكار



الهدف من النشاط: تحديد الحاجة إلى ابتكار فكرة لسدّ الفجوة.

أحدّد تحديين يواجهان مجتمعي في البيئة المحيطة، وأعرض أفكار مشروعات/تطبيقات/خدمات لحلّ هذه المشكلات/التحديات، ثمّ أقيم هذه الأفكار

مع زملائي تبعًا للخطوات المذكورة أعلاه، ثم أقيم معهم جودة الفكرة.

.....

.....

.....

رابعًا: وضع خطط بديلة للمشروعات

قد يتبادر إلى الذهن السؤال الآتي: ما أهمّية وضع خطط بديلة للمشروعات؟ لا بدّ من وضع خطط بديلة تحسبًا للظروف والحالات الطارئة، التي ينتج منها تغيير آلية العمل وتعديل مساره. ومن الأمثلة على هذه الظروف والحالات الطارئة انتشار جائحة (COVID-19) واضطرار كثير من الشركات والأعمال إلى تغيير طريقة عملها وخدماتها، ويتطلّب ذلك مرونة وإبداعًا لمحاولة إبقاء العمل قائمًا في الظروف الاستثنائية.



النشاط (4-9)

خطة عمل لمشروع مهني



الهدف من النشاط: التفكير في البدائل وعمل خطط بديلة.
أفكر في المشروع الذي سأُنجزه، ثم أُجيب عن الأسئلة الآتية:

ما خطة عملي في هذا المشروع؟

.....
.....
.....

أحد الظروف التي يمكن أن تتطلب تغيير خطة عملي.

.....
.....
.....

ما خطة العمل البديلة التي سأطرحها في الظروف التي ذكرتها أعلاه؟

.....
.....

المشروع النهائي



هل أنا رائد أعمال؟ لماذا؟

النتائج الخاصّة

يتوقع منّي بعد دراسة هذا الدرس أن أكون قادرًا على:

- توضيح مفهوم المشروع النهائي.
- تعرّف أهداف المشروع النهائي.
- ذكر خطوات المشروع النهائي.
- تعرّف نموذج مقترح للمشروع النهائي.
- تقديم المشروع النهائي وعرضه.

أولاً: مفهوم المشروع النهائي وأهدافه

بعد دراسة مبحث التوجيه الإرشاد المهني وفهم ذواتنا وخيارات العمل المتاحة لنا، نعمل الآن في مجموعات صغيرة للخروج بمشروعنا النهائي، وفي أثناء عملنا على هذا المشروع سنوظف المهارات التي طوّرتها خلال العام الدراسي.



النشاط (4-10)

تشكيل المجموعة



الهدف من النشاط: تشكيل مجموعات العمل للمشروعات النهائية.
بناءً على توجيهات المعلم، أتعرف إلى أعضاء فريقتي.
أسماء أعضاء الفريق:

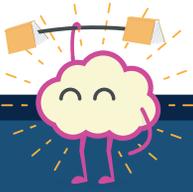
.....

.....

.....

.....

.....



فكرتنا



الهدف من النشاط: استنباط فكرة مشروع ضمن مجال عملنا.
عن طريق العصف الذهني مع أعضاء فريقتي، نُحدّد مشكلة أو تحدّيًا ونخرج بفكرة مشروع تُساعد على سدّ الفجوة. يمكن استثمار مهاراتنا أو مجالنا لتطبيق الفكرة.
فكرتنا / أفكارنا:

.....

.....

.....

.....

نشاط بيتي

خلال الأسبوع، يسأل أعضاء مجموعتنا الأشخاص حولنا عن التحدي الذي اخترناه وكيف يؤثر في حياتهم، وعن فكرة المشروع التي خرجنا بها ومدى ملاءمتها لحل المشكلة؟ وعن اهتمامهم بالفكرة وإمكانية استخدام الخدمات أو السلع التي سنقدمها.

ثانياً: الإطار العام وخطوات تنفيذ المشروع النهائي

نعمل ضمن المجموعة خلال الأسابيع المقبلة على تطوير فكرة المشروع وبناء خطة العمل وعرضها على زملائنا؛ لنكمل متطلبات الانتهاء من هذا المنهاج، وبعد الخروج بهذه الفكرة وسماع آراء الآخرين عن أهميتها ورغبتهم في الاستفادة منها، ندرس جدوى فكرتنا ونبني الخطة المبدئية لمشروعنا النهائي، ونستخدم النموذج الآتي:

اسم المشروع / الفكرة:

التحدي / المشكلة:

من سُمساعد؟

فئة من العملاء

كيف تتفاعل؟

علاقات العملاء

ماذا نفعل؟

موقع ذو قيمة

من سُمساعدنا؟

المشركاء الرئيسيون

ما الذي نحتاج إليه؟

الموارد الرئيسية

كيف نفعل ذلك؟

الأنشطة الأساسية

كيف نصل إليهم؟

قنوات التوزيع

ما الأرباح؟

تدفق الإيرادات

ما التكاليف؟

هيكل التكاليف

خدمات على الطرقات

اسم المشروع / الفكرة:

كثير من الأشخاص تعطل سياراتهم على الطريق ويحتاجون إلى مساعدة

التبقي / المشكلة:

<p>من سأساعد؟</p> <p>1 الأشخاص الذين يملكون السيارات وبخاصة السيدات</p> <p>2 شركات تأجير السيارات</p>	<p>كيف تتفاعل؟</p> <p>1 توفير رقم هاتف (خط المساعدة).</p> <p>2 خدمة المحادثات عن طريق (الواتس أب).</p>	<p>ماذا تفعل؟</p> <p>توفر خدمة المساعدة على الطرقات للسيارات المعطلة للمشكلات الصغيرة، مثلًا: البياض، وتبديل الإطارات، والزيت، وشحن البطارية.</p>	<p>ما الذي نحتاج إليه؟</p> <p>1 خط هاتف.</p> <p>2 معدّات لتقديم الخدمات خارج الكراج (بناشر، زيت، بطارية).</p> <p>3 أيدي عاملة.</p>	<p>كيف نفعل ذلك؟</p> <p>1 توفير رقم مساعدة وخط خدمات.</p> <p>2 تقديم الخدمة للزبون عن طريق الذهاب إليه.</p> <p>3 توفير شبكة من الخدمات عن طريق شركات ومزودي خدمة.</p>
<p>ما المكاسب؟</p> <p>1 رسوم الخدمات للأشخاص.</p> <p>2 رسوم الاشتراكات للمركبات.</p>	<p>ما الكلف؟</p> <p>1 الأدوات والمعدّات.</p> <p>2 المواد والمستهلكات.</p>			

ثالثاً: تقديم المشروعات النهائية وعرضها

خلال الحصة الأخيرة في هذا الفصل، نعرض مع زملائنا مخطط مشروعاتنا وأفكارنا في حدود (3) دقائق لكل فريق لعرض فكرته وخطة عمله على الزملاء/ الزميلات.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع العربية

- 1- بيتر ثيبيل، 2013، من الصفر إلى الواحد، العدد صفر، مصراته، ليبيا.
- 2- ترجمة، معلومات عنا: ترجمة متعددة اللغات باستخدام تقنية الذكاء الاصطناعي | أدوات لترجمة جميع أنواع النصوص | Tarjama.
- 3- زوران، سبع رائدات في الأردن قمن بتغيير جذري في العالم: سبع رائدات أعمال في الأردن قمن بتغيير جذري للعالم – مجلة زوران (zooran.net).
- 4- ستيفن دي . شتراوس، 2007، المرشد الكامل للمشروعات الصغيرة، مكتبة الجرير، المملكة العربية السعودية.
- 5- فرصة، ما مهارات التواصل؟ وكيف يمكن تطويرها؟ ما مهارات التواصل وكيف يمكنك تطويرها؟ (for9a.com).
- 6- فورتشن أرابيا، قصة شركة طماطم: «طماطم» بصمة عربية في سوق الألعاب الإلكترونية – فورتشن (fortunearabia.com).
- 7- من هم، دليل الشخصيات العربية، شخصية حسام حمو: من هو حسام حمو؟ | ملف الشخصية | من هم؟ (manhom.com).

ثانياً: المواقع الإلكترونية

- 1- موضوع، ريادة الأعمال:



- 2- (16) من أنواع الشخصية بحسب أشهر التصنيفات MBTI



ثالثاً: المصادر والمراجع الأجنبية

- 1- **BJU. What is a small business?** Available at: Small Business: meaning, characteristics, types, list, example (byjus.com)
- 2- **BMI. Business Model Canvas.** Available at: Business model canvas - Business design tool - Business Models Inc.
- 3- **Dice. How to answer any technical interview question.** Available at: How to Answer Any Technical Interview Question (dice.com)
- 4- **Digital Promise. Stages of Idea Development.** Available at: Stages of Idea Development - Digital Promise
- 5- **GBS. How to Pass a Job Interview Successfully.** Available at: How to Pass a Job Interview Successfully – Career Centre – HSE University
- 6- **Keith Brophy, 2015, Guide to Starting and Operating a Small Business, V1, Michigan Economic Development Corporation**
- 7- **Mulder, Martin, 2017, Competence-based Vocational and Professional Education, Springer International Publishing, Switzerland**
- 8- **Indeed. Myers-Briggs Personality Types and Their Job Compatibilities.** Available at: Myers-Briggs Personality Types and Their Job Compatibilities | Indeed.com
- 9- **Indeed. Top 11 Skills Employers Look for in Job Candidates.** Available at: Top 11 Skills Employers Look for in Job Candidates | Indeed.com
- 10- **Indeed. 23 Tips for How to keep your job.** Available at: 23 Tips for How to Keep Your Job | Indeed.com

- 11-**Scott, Jonathan**, 2017, *The Entrepreneur's Guide to Building a Successful Business*, EFMD, Belgium
- 12-**The Balance Career**. Problem Solving Skills, what are they? Available at: Problem Solving Skills: What Are They? (thebalancecareers.com)
- 13-**Wahba, Moustafa**, *Competence Standards for Technical and Vocational Education and Training TVET*
- 14-**Weber State University**. Capstone Projects. Available at: Capstone Project Examples (weber.edu)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ