

الدليل الإرشادي



د. ناصر الفريح

الدليل الإرشادي والتقييم في التوجيه

د / ناصر الفريح

إطار التطوير ومعايير التقييم الشامل

الكوتشينج والتوجيه لمهنة رائدة في عالم الأعمال، ويعتمد التأهيل المهني على المعايير المهنية والقوانين التي تحدد طبيعة عمل التوجيه مثله كمثل باقي المهن الاحترافية.

نخضع لقوانين وأخلاقيات تلزم المنتسبين في تنفيذها داخل نطاق العمل.

كما يشمل التوجيه أساسيات ملزمة لتحديد مستوى التأهيل، وعبر استخدام نظام ومستندات تثبت التدريب العملي للممارسين.

لقد قمت بإعداد الدليل الإرشادي والتقييم عبر المقيمين المؤهلين للقيام بعملية المتابعة للممارسين.

إنَّ الهدف من الدليل الإرشادي هو تأهيل الممارسين للممارسة: -

- المهنية وفق قوانين العمل المهني. - تدوين

جلسات التدريب العملي.

- توثيق جلسات العمل وساعات التأهيل.

- حفظ المعلومات الخاصة بالإشراف والإرشاد للمقيمين والمشاركين من الممارسين.

لقد تم صياغة المنهج وتوثيقه دولياً، حتى يصبح مرجع علمي ومهني للممارسين للكوتشينج حول العالم.

التمهيد

- لقد تم صياغة المنهج الخاص بالتقييم للمقيمين المعتمدين من قِبَل PCQ، وبصفته الجهة المانحة للتأهيل والتدريب.
- وقد أُخذ في الاعتبار أن يطابق المنهج المعايير الدولية والمعتمدة من قِبَل المنظمات المانحة والمرخصة للكوتشينج دولياً.
- يُعد المنهج والقوانين ملكية فكرية خاصة بمنظمة PCQ تأهيل الكوتشينج الاحترافي، ويرخص للمنظمات المتعاقدة والمتعاونة مع المنظمة استخدام واعتماد نظام التقييم والإرشاد في الدول التي تمثلها.
- كما يستفيد من المنهج الممارسين والمقيمين والمرخص لهم للعمل في مجالات عمل الكوتشينج.
- تعتبر جلسات التدريب والتقييم عملية مهنية منظمة تم إعدادها وإنشاؤها لتعزيز وتوثيق الممارسة المهنية للكوتش (الموجه) المدربين.
- أما الغرض من اعتماد نماذج علمية ومهنية هو تعزيز التطبيق العملي لجلسات ودورات العمل الخاصة بالموجهين (الكوتش).
- كما يحتوي المنهج على وسائل التوثيق والدعم الذي يحتاجه الممارسين ومحترفي العمل المهني.
- يُعد العمل وإدارة أعمال جلسات العمل داخل التدريب نظام جاد وعملي يعزز خبرات التجارب الميدانية الموثقة.
- يشمل التدريب تطبيق عناصر التأهيل وخطوات التأهيل عبر الإشراف والتقييم من قِبَل الأشخاص المختصين.

الفهرس

الجزء الأول

- الغرض الأساسي.
- المبادئ الأساسية. - الهيكل
- والتوقيت. - الإعداد والتحفيز.
- الأدوار والمسئولية. - عملية التقييم.

- المقدمة النموذجية والمقدمات.
- وجهات نظر المقيمين والمشاركين.

الجزء الثاني:- الحوار التأملّي

- إرشادات المقيم.
- موازنة المقيم والمراقب بين الفضول والاحتواء. - تفكير المشارك وممارسته.

الجزء الثالث:- المراجعة القائمة على الأدلة.

- إرشادات المقيم.
- تفكير المشارك (الممارس) وممارسته. - طرح أسئلة توضيحية.

الجزء الرابع:- تقييم الكفاءة

- إرشادات المقيم.

- التعليقات وتوضيح الأدلة.

الجزء السادس: -

- الممارسة المهنية الأخلاقية. -

تفكير المشارك وممارسة.

الجزء السابع: - قوالب اليوميات العاكسة

- تقديم إرشادات اليوميات. - تفكير

المشارك وممارسته.

- استخدام التفق التالي للتوجيه.

الجزء الثامن: - أمثلة التقييم القائم على الحالة

- أمثلة مساعدة لتوضيح رفع الكفاءة. - تفكير

المشارك وممارسته.

الجزء التاسع: - الاعتماد وحفظ السجلات

- اشتراطات حفظ الوثائق.

- الحصول على شهادات التأهيل.

الملحق الأول: - مدونة سلوك المقيم

الملحق الثاني سجل ممارسة التدريب الاحترافي

- ملخص ربع سنوي.

- سجل التدريب والتيسير.

- سجل الإشراف والملاحظات المهنية.

الملحق الثالث:

- شكل التأمل الذاتي والتنمية. - نموذج

الانعكاس الذاتي.

- ملاحظات المراجعة الأولية للمقيم.

الملحق الرابع:-

- نموذج الملاحظة والتغذية الراجعة. -
ملاحظات المراقبة.

الملحق الخامس :-

- نموذج اتفاقية التطوير.
- نقاط القوة الأساسية المعتمدة.

الملحق السادس :-

- استمارة مراجعة التقديم وإعادة التقييم
الملحق السابع:-

- بيان الشهادات وحفظ السجلات.

الملحق الثامن :-

- سياسة التقييم المؤسسي وإجراءات الاستئناف. - إجراءات
الاستئناف من قبل المقيم.

- نموذج إقرار امتثال المقيم.

- نموذج إقرار المشارك بالحقوق.

الملحق التاسع:-

- إرشادات الإشراف على المقيم وضمان الجودة. -
عمليات تدقيق ضمان الجودة.

- القسم الخاص بالمشارك / المدرب / الموجه.

الملحق العاشر:-

- الغرض والنطاق.

- التكامل مع أطر العمل ELQN EMCC .
- نموذج إعلان مواءمة الاعتماد.
- نموذج إقرار اعتماد المشاركين.
- الملحق الحادي عشر: -
- سياسة حماية البيانات المؤسسية والسرية. - حقوق الخصوصية الخاصة بك.
- بيان الضمان المؤسسي.