

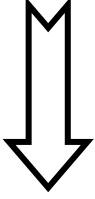
## دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير منظومة الإرشاد والتوجيه المهني

إعداد وتقديم :

دكتور / فؤاد محمد عيسى عارف

وكيل أول وزارة الصناعة والتجارة الخارجية

رئيس قطاع نقطة التجارة الدولية المصرية



### مقدمه :

يشهد العالم تطورات جذرية ومتغيرات متسارعة نحو الانفتاح الكامل لكافة النظم بمختلف أبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية دون تمكين أي نظام أن يعيش في عزلة عن الكيان العالمي، وذلك نتيجة التطورات التكنولوجية وامتداد ثورة المعلومات والاتصالات إلى معظم أنحاء العالم، مما أدى إلى إحداث تغييرات في الفكر والمفاهيم الاقتصادية وأساليب ووسائل العمل والإنتاج

وتزداد قضية التشغيل اليوم صعوبة نتيجة عوامل عديدة، فتنفيذ برامج إعادة الهيكلة والإصلاح الاقتصادي في العديد من البلدان النامية أدى بشكل مباشر إلى تقليص التوظيف بالقطاع العام والحكومي، إضافة إلى تراجع فرص العمل في البلدان النفطية والهجرة العائدة وزيادة حجم الداخلين الجدد لسوق العمل نتيجة تزايد خريجي التعليم وارتفاع معدلات النمو السكاني .

الأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة ووضع البرامج والسياسات التي من شأنها أن تساعد في رفع الكفاءة وحسن استخدام الموارد البشرية التي تنطلق منها استراتيجيات التنمية والتقدم وبصفة خاصة في البلدان النامية التي تتمتع بثروة بشرية هائلة ومعظمها من الشباب، ويمكن استغلال هذه الطاقة الإنتاجية بحيث تتحول من عبء ضاغط على الموارد إلى طاقة قادرة على تقديم الإضافة للمسيرة التنموية عن طريق مستوى الإنتاجية وإتقان العمل وتحسين الجودة في آن واحد.

وفي ضوء المتغيرات الدولية والتطورات التكنولوجية والتدفق الهائل للمعلومات وما يتبعها من المتغيرات في نمط ووسائل وفنون الإنتاج مع تغير سريع في المهن وظهور مهن جديدة تتطلب نوعية معينة من القوى العاملة ومهارات ومعارف متعددة، فقد يستشعر الجميع زيادة الطلب على التدريب والتأهيل وإعادة التدريب وضرورة العمل على معالجة سلبيات سياسات التعليم والتدريب والتشغيل ومواجهة أكبر التحديات التي تواجه منظومة التعليم والتدريب وإعادة التدريب واحتياجات سوق العمل المتغيرة من حيث حجم ونوعية العمالة المطلوبة للعمل المنتج.

وقد أخذت بعض الدول العربية في الاهتمام بهذه الظاهرة من بعدين هما : مراجعة وتطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني مثل تونس وسوريا والأردن ومصر والسعودية، ودعم قطاع المنشآت الصغرى كما في تونس ومصر والجزائر والأردن والسعودية وعمان، والعمل على تفعيل

دور القطاع الخاص من حيث الشراكة (Partnership) الفعلية الفاعلة في حاكمية منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني بعمامة كما في مبادرة الأردن أو في إدارة نظام التدريب المهني كما في بعض المبادرات الفرعية كما في مبادرة مبارك – كول في مصر، ومبادرة التلمذة المهنية في سوريا، ومبادرة التدريب المشترك في السعودية.

### الهدف من الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى إلقاء الضوء على تحليل الإرشاد والتوجيه المهني وعلاقته بتشغيل الشباب ودور تكنولوجيا المعلومات في إمداد سوق العمل العربية بشباب مؤهلين.

### مفهوم الإرشاد والتوجيه المهني

عرّف التوجيه المهني بأنه عملية تقوم على توفير المعلومات والمشورة للفرد ليختار مهنته والاستعداد لها ودخولها والتقدم فيها. وقد تطور هذا المفهوم ليصبح عملية تبني ومساعدة طالب الشغل على تحديد مسار مهني يضمن له الاندماج في الحياة النشيطة.

وعرفت منظمة العمل الدولية في التوصية رقم 47 لسنة 1949 التوجيه المهني بأنه المساعدة المقدمة للشخص لحل مشاكل تتعلق بالخيار المهني والتقدم فيه، مع إيلاء العناية الواجبة لخصائص الشخص المعني وعلاقاته ومواصفات موطن الشغل المتاح. وبناء على ذلك فإن التوجيه المهني هو عملية ثنائية بين المكلف بالتوجيه والإرشاد المهني وطالب الشغل تساعد هذا الأخير على اختيار مسلكه المهني سواء ضمن العمل المؤجر أو العمل للحساب الخاص. والمعني بالتوجيه يبقى المحور الرئيسي لهذه العملية حيث تقدم له الإحاطة والمرافقة ليتخذ قراره بنفسه من خلال اختيار موفق يحقق اندماجه المهني.

وفي هذا الإطار تتمثل مهمة المكلف بالتوجيه في مساعدة الطرف الثاني على اكتشاف مؤهلاته وميولاته وتجاوز مشكلاته الشخصية وفي مراجعة وتحسين سلوكه في التعامل الأمثل مع الظروف التي تواجهه.

وعليه فإن لمصالح العمومية للتشغيل دورا محوريا في إعادة الثقة للشخص الباحث عن شغل خاصة في ظلّ ما تقتضيه المرحلة الحالية من توفر إمكانيات مادية فنية وبشرية لإنجاح هذه المقاربات.

لذا فإن تطوير أداء هذه المصالح وتعزيز مساهمتها في الحد من البطالة وآثارها السلبية على طالب الشغل خاصة ممن يواجهون صعوبات إدماج تستوجب توفر إمكانيات معينة تتمحور خاصة حول:

- تطوير التنظيم الهيكلي لمصالح التشغيل وإعطاء وظيفة التوجيه والإرشاد والتبني المكانية التي تستحقها باعتبارها تمكن من تطوير الإعلام في اتجاه طالبي الشغل ومن تشريك العاطلين في البحث عن الحلول الكفيلة بمساعدتهم على الاندماج في الحياة المهنية،
- النهوض بالموارد البشرية العاملة بمصالح التشغيل و اعتماد التكوين المستمر كقاعدة أساسية للرفع من كفاءاتهم المهنية سواءا محليا أو من خلال الإطلاع على تجارب البلدان الرائدة في هذا المجال.
- إعطاء البعد المحلي العناية التي يستحقها وتشريك كلّ مكونات المجتمع المدني في بلورة برامج خصوصية تتلاءم والنسيج الاقتصادي المحلي وخصوصيات الفئات المستهدفة بالتبني والتوجيه والإدماج المهني.

لعل من أهم التحديات التي تواجه جميع الدول وبشكل خاص البلاد العربية هي بطالة الشباب من الخريجين الجدد وغياب المبادرين والمبدعين، واختفاء الكفاءات هذا الى جانب تحديات أخرى ومنها الطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم، وتدني مستوى التعليم وبخاصة تدني نوعيته، وتقليدية محتوى المناهج والمقررات الدراسية .

والمقصود هنا ببطالة الشباب هو وجود شريحة كبيرة من الشباب في عمر العمل والإنتاج، أي ما يصنف علمياً القوى العاملة أو النشطة اقتصادياً تحمل مؤهلات وتبحث عن عمل ولا تجده، وتنخفض وترتفع هذه النسبة في البلاد العربية بحسب الأحوال والظروف، فهي عالية جداً في بعض البلاد العربية، وتنخفض في حدود المعتاد في بلدان عربية أخرى .

والمقصود بالمبادرين هو وجود شريحة من الشباب تتمتع بإعداد علمي واجتماعي وثقافي، وقدرات إبداع وخيال تمكنها من إدراك الواقع مهما كان وتحليله، وتخيل مشروعات عمل واستثمار وتستطيع تنفيذها عملياً، وهي بذلك تخلق فرص عمل لنفسها ولغيرها من الشباب في المجتمع، فهي فئة تستطيع إبداع وخلق مشروعات اقتصادية واستثمارية بغض النظر عن المعطيات السلبية والاكراهات الموجودة في البيئة والواقع .

وعلى أية حال لعل من أهم سلبيات المجتمع العربي والثقافة العربية بل والتربية العربية أنها طوال نصف قرن مضى لم تستطع أن تعد وتخرج وترعى مثل هذه الفئات الاجتماعية المبدعة والمجددة باستثناءات محدودة موجودة هنا وهناك في بلدان الوطن العربي . وفي اعتقادي ما لم تظهر هذه الطبقة الواعدة وهؤلاء المبادرين المبدعين سيظل المجتمع العربي يدور في حلقة مفرغة، ويعيد إنتاج نفسه وقواعد عمله وتفكيره وسلوكه . وكنتيجة لذلك ستظل بطالة الشباب على أشدها، بل وستزداد تعقيداً بالنظر الى بطء وتيرة النمو الاقتصادي وضعف إنتاجية الاقتصاد العربي، وانشغال العرب بالجدل اللفظي ومشكلات الماضي وأمجاد الماضي والهروب من الواقع والحاضر بكل تحدياته وإكراهاته الى راحة واطمئنان الماضي .

ويقصد بالارشاد والتوجيه المهني جملة البرامج التربوية العلمية وعملياتها التطبيقية الهادفة الى إدراك الشاب لذاته من خلال جملة محاور تتمثل في الإمكانيات الجسمية والنفسية والعقلية، والاجتماعية والاقتصادية وانعكاساتها على البيئة والعكس، وكذلك مطالب المهنة المنتقاة وفق المحطات المختلفة للمرحلة الممتدة من بدايات تلمس الانحياز للمهنة وحتى البدايات العلمية لتعاطي العمل الوظيفي مروراً بمراحل تفعيل الإعداد الأكاديمي النظري والعملية لها، وفي إطار هذا المفهوم لا بد من التفارقة بين مصطلحي الإرشاد المهني والتوجيه المهني . فمصطلح التوجيه يعني البعد الاستراتيجي النظري التخطيطي الشمولي . بينما يمثل مصطلح الإرشاد المهني العملية التكتيكية الأداة التي تترجم التوجيه والتوجيه الى إجراءات وتدابير عملية فنية محددة قد تختلف باختلاف المصطلحين، ورغم الفارق بين المصطلحين إلا أن الإرشاد والتوجيه المهني يمثل جزءاً متكاملأ ومهماً في رسم وإعداد وبرمجة عمليات تمكين الفرد المتعلم من السيطرة على الواقع الذاتي وتحديد إدراكاً ومعرفة واتجاهاً نفسياً وبيئياً، وتوجيه مكوناته نحو الاهتمام الى الطريق الأنسب في اختيار المهنة المناسبة في بيئة اقتصادية واجتماعية قائمة

### أهمية الإرشاد والتوجيه المهني :

هناك إجماع حول دور وأهمية التعليم والتدريب التقني والمهني في زيادة مستوى الإنتاجية وتحسين القدرة التنافسية لمختلف أنواع وأشكال المنتجات مما يساهم في زيادة الدخل القومي وتحسين

مستوى المعيشة للشعوب . وقد تزداد أهمية التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في المهن ووسائل وأساليب العمل الأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني باستمرار وفقا للمستجدات والتطورات العلمية من أجل توفير العمالة المدربة القادرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة والحفاظ على التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل العربية.

وطورت منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونيسكو) مجموعة من المؤشرات المتعلقة بالتعليم العام، وتبنتها الدول الأعضاء في المنظمة، وبدأت تطور وتكيف بياناتها الإحصائية لتنسجم مع مؤشرات التعليم العام لتيسير تبادلها ومقارنتها ومعالجتها وتحليلها.

أما في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني فلم يتوافر مثل تلك المؤشرات . وفي الأونة الأخيرة وابتداء من عام 2005 بدأت مجموعة من الدول العربية وتشمل لبنان وسوريا والأردن وفلسطين ومصر وتونس والجزائر وبدعم من مؤسسة التدريب الأوروبية ETF بالاهتمام بقضية مؤشرات التعليم والتدريب التقني والمهني وإنشاء مرصد لمعلومات سوق العمل .

وأدى غياب مؤشرات التعليم والتدريب التقني والمهني إلى صعوبة جمع البيانات والمعلومات الإحصائية وتبادلها ومقارنتها بين الدول العربية، وكنيجة لذلك، يصعب في هذا المقام تحليل البيانات الإحصائية المتعلقة بالتعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية بسبب عدم توافرها من جهة، وعدم إيجاد مرجعية مشتركة بينها من جهة أخرى.

ويحتاج الشباب بالطبع بناء على ما سبق، لنوع متميز من التعليم والتدريب يساعد على استنفار طاقاته الذاتية ويفجر قدراته الكامنة حتى يتمكن من أن يلعب دورا خلاقا في عالم العمل وتطوير التكنولوجيا واستيعابها وحماية البيئة والموارد المتاحة والمحافظة عليها وترشيد الطاقة، ويساهم بإيجابية في تطوير المجتمعات العربية.

ويكاد يكون من شبه المؤكد والشائع أن تلك الأمور من الصعوبة بمكان أن تتوفر غالبا في الأجيال الحالية الداخلة إلى سوق العمل والتي تمت تنشئتها في الغالب على أسس وقواعد قديمة وتقليدية في ظل نظم تقليدية وجامدة من التعليم والتدريب التقني والمهني التقليدي، ولهذا فإن سعي الدول العربية، على اختلاف نظمها وأهدافها، بدعم فني من منظمة العمل العربية وغيرها، إلى إتباع وتبني عدد من النظم والأساليب المختلفة طبقا لقناعة تلك الدول ودراسات الجدوى بما يتفق مع أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية، يهدف إلى تحسين تلك الأوضاع.

وقد بذلت جهود كبيرة خلال السنوات الماضية لإيجاد فرص عمل جديدة في المنطقة العربية مما يجعل المنطقة من أولى مناطق العالم بين البلدان النامية في استحداث وظائف جديدة، فقد أوجدت سنويًا ما يزيد عن ثلاثة ملايين وظيفة جديدة . وهو إنجاز كبير لكنه غير كاف وغير متمثل في البلدان العربية . وبالرغم من هذا الإنجاز الكبير تبقى المنطقة في عمومها محتفظة بأعلى معدلات البطالة بين مناطق العالم قاطبة إذ يتجاوز معدل البطالة العامة فيها 14% . كما تبقى المنطقة ذات المعدلات الأعلى في البطالة بين الشباب إذ يتجاوز هذا المعدل 25%.

ومن الغريب أن تكون معدلات البطالة بين الأميين هي الأدنى في غالبية البلدان العربية، ومن المؤسف أن ترتفع هذه المعدلات لذوي التعليم المتوسط والثانوي والتعليم الجامعي لتبلغ عشرة أضعاف الأولى في حالة مصر وثلاثة أضعاف في حالة الجزائر وخمسة أضعاف في حالة المغرب، وإن بقيت

ضمن المعدل العام في حالة الأردن . وهذه الظاهرة أكثر بروزا في حالة الإناث، فمعدلات البطالة بين المتعلمات منهن تتجاوز 23% في أغلب الحالات وتبرز أكثر حالة البطالة بين الجامعيات في بلدان الخليج العربية . ويشير هذا إلى عدم توافق شديد بين مخرجات التعليم ومحتوى ومناهج التعليم واحتياجات سوق العمل من ناحية، وفي تطورها من ناحية ثانية وبقاء بعض التوجهات المقيدة لعمل الإناث فاعلة من ناحية ثالثة.

وبدأت ظاهرة البطالة تظهر وتتنامي بين خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني مما حفز بعض الدول العربية إلى مراجعة منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني وتطوير استراتيجياته وسياساته بهدف التأثير على العرض من العمالة، بما يتطلبه ذلك من برامج تدريب متنوعة المدة ومرتبطة بحاجات الإنتاج والشراكة مع المنشآت وبذل جهود لتطوير برامج التعليم والتدريب التقني والمهني لتكون مخرجاته أفضل من حيث الموازنة مع احتياجات سوق العمل ومتطلباته.

### معايير التأهل والاعتماد والانظمة الوطنية للتأهيل

يُنَفَّذ الآن في مصر مشروع المعايير الوطنية للمهارات، ولقد تم تصميمه لتطوير هيكل جديد لإطار المؤهلات في قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني . والأهداف الرئيسية لهذا الإطار هي توفير ما يلي :

- أ- شهادات تعكس قدرات العاملين وكفاءاتهم بالشكل المناسب؛
- ب- الوحدات التعليمية الممكن تحويلها والتي تسمح للطلاب بالانتقال بين قطاعات التعليم أو التدريب؛
- ج- إجراءات تقييم مستقلة؛
- د- إجراءات مصادقة مستقلة.

سيغطي هذا الإطار الجديد مؤهلات مرحلة ما بعد المدرسة الإبتدائية التي تعادل إلى حد كبير المستويات 1 و 2 و 3 من التصنيف القياسي الدولي للتعليم . ويتم تمويل المشروع من برنامج تنمية الموارد البشرية التابع للصندوق الاجتماعي للتنمية . ويعمل في تحضير المعايير فريق من المستشارين المحليين والدوليين بالتعاون مع أصحاب العمل وذلك في ثلاثة مجالات (التصنيع، السياحة، البناء والتعمير).

عندما يكتمل الإطار الجديد، لن يكون جاهزاً لوضع معايير المهارات فحسب وإنما كذلك لوضع إجراءات اختبار المتدربين ومنحهم الشهادات . وسيتلقى الإطار الدعم من قبل منظمة مهمتها وضع إجراءات الاعتماد على الجهات المقدمة للتدريب، الأمر الذي سيؤدي إلى إنشاء سجل لهذه الجهات واختصاصاتها . وسيكون من مهمات النظام الجديد مراقبة وتقييم مخرجات الجهات المقدمة للتدريب الحاصلة على الاعتماد وذلك من حيث الجودة والملاءمة والفاعلية .

تشمل الجهود الأخرى المبذولة في هذا السياق عمل مبادرة مبارك – كول التي تخطط لمساعدة القطاع الخاص في تحضير قوانين (معايير ومناهج وتقييمات وغيرها) لما مجمله 28 مهنة في نفس المجالات الثلاث المذكورة آنفاً في مشروع للمعايير الوطنية للمهارات، بالإضافة إلى عدد من المهن التجارية . ويوجد لدى مبادرة مبارك – كول خطط أيضاً لفتح النظام أمام الطلاب الذين يحملون مؤهلات مدرسية عليا (لغاية إتمام السنة الثانية عشرة) وغير ذلك من المستويات الأخرى من المهارات (مثل الأعمال المصرفية وتكنولوجيا المعلومات) . ومرة أخرى يثير ذلك أسئلة حول الكيفية التي سيتم

فيها تحديد الدورات والمؤسسات . وحتى لا تتسبب هذه المبادرات في إرباك بين أصحاب العمل، لابد للقطاعات التي ستحققها مبادرة مبارك – كول من أن تكون مكملة لعمل مشروع للمعايير الوطنية للمهارات.

هناك تطور آخر ينبثق نتيجة لهذه المعايير الجديدة ويتم التعامل معه من خلال قانون العمل المعدل، وهو يقترح نظاماً لمنح الرخص يهدف إلى دعم المعايير الموضوعية، حيث ستمنح تراخيص متماثلة لجميع العاملين المحترفين، وستكون هذه التراخيص في الواقع قواعد تنص على أن العامل يجب أن يكون حاصلًا على شهادة عامل ماهر قبل أن يتمكن من ممارسة العمل في المجال ذي الصلة . وستمنح الشهادات فقط بحسب المعايير الجديدة للمهارات، وسيطلب من مؤسسات الأعمال التي تزود زبائنها بأعمال فيها مهارة أن تستخدم موظفين حاصلين على مثل هذه الشهادات في جميع الوظائف فيها.

يجب على الجهات المقدمة للتدريب أيضًا أن تحصل على ترخيص بحسب القانون، ويجب أن تقدم برامجها التدريبية إلى الوزارة المعنية للحصول على موافقتها . ويعنى ذلك أن أي جهة مقدمة للتدريب وغير حاصلة على الترخيص المطلوب ستكون في وضع غير قانوني . وبناءً عليه، وبالإضافة إلى فتح القطاع الخاص، يمكن للقانون الجديد أن يجعل عمل الجهات المقدمة للتدريب أكثر صعوبة وأن يجعلها خاضعة للتدخل من قبل الجهات الحكومية المقدمة للتدريب والتي تحفل سجلاتها بالانتقاد الشديد.

لقد كان الإنسان قديماً يتعلم مهنته بالمحاكاة والتقليد والاحتكاك المباشر بغيره من أقاربه وأفراد أسرته فيتعلم مهنته، إضافة إلى أن التركيب المهني كان من البساطة والعمومية، بحيث لا يتطلب تخصصاً أو إعداداً علمياً أو توجيهاً مهنيًا دقيقاً .

ولكن الأمر يختلف في عالم اليوم الذي يعتمد على المعرفة وإنتاجها، والعلم والتقنية والمهارات البالغة التعقيد والتداخل . ومن هنا تأتي أهمية الإرشاد والتوجيه المهني، والدور الذي يمكن أن يقوم به لخدمة الفرد والمجتمع ومساعدته – أي الفرد – لاكتشاف ميوله ومواهبه واستعداداته وقدراته وكيفية توظيفها في عالم العمل والشغل والاقتصاد

ومما يزيد الأمر أهمية البطالة التي يواجهها شباب اليوم في عالم العمل والشغل، وفي معظم البلدان العربية بل وبلدان العالم الثالث بأسرها، لذلك تأتي أهمية الإرشاد والتوجيه المهني لمساعدة الشباب لتفادي البطالة واختيار التخصص، والتأهيل في الأعمال والمهن المناسبة التي يمكن أن يتعلمها الشباب وتناسب مع قدراته ومؤهلاته، وبذلك يساعد الإرشاد والتوجيه المهني على الموائمة بين استعداد الشباب وفرص سوق العمل المتاحة، وزيادة على ذلك فإن هناك شريحة من الشباب الواعد والمبادر والكفوء المبدع، وهؤلاء يمكن اكتشافهم واكتشاف أنفسهم من خلال عمليات الإرشاد والتوجيه المهني، ولعل هذه الحقيقة والأهمية هي التي دفعت كل سياسات التعليم والتدريب والتكوين أن تهتم بالإرشاد والتوجيه المهني، بل وتجعل منه ركناً أساسياً في برامج التعليم والتربية، وسياسات إعداد الموارد البشرية أو تكوين رأس المال العقلي، والهدف دائماً أن يكتشف الفرد ذاته واكتشاف ما يناسبه من أعمال وفرص عمل على ضوء التطورات والتغيرات السريعة في سوق العمل في الاقتصاديات التقنية المعاصرة والمتقدمة .

ويعتبر دور الإرشاد والتوجيه المهني للشباب فيما يلي :

(1) اكتشاف القدرات لاختبار المهنة .

- (2) الإلتقان المهني .
- (3) تمكين الشباب من كسب الرزق .
- (4) إشباع حاجات الشباب كماً وكيفاً من خلال توفير قدرات معلوماتية لانتشار المهن وتوزيعها ومدى الحاجة إليها والعرض والطلب في سوق العمل، مما يحمي الشباب من البطالة بكل أنواعها، وما ينتج عنها من آثار نفسية واجتماعية سلبية .
- (5) المساعدة في أدراك إمكانات البيئة وما يتوفر فيها من أعمال وفرص عمل ومواصفاتها المهنية ومتطلباتها المختلفة .
- (6) الكشف عن قدرات الشخص ومؤهلاته وفرص العمل المتوفرة .
- (7) توعية الشباب بالمهارات والمؤهلات المطلوبة لفرص العمل المتوفرة، ومن ثم توعية ومساعدة الشباب على إتقان هذه المهارات أو تطوير مهاراتهم لتناسب هذه الفرص من خلال برامج تدريبية وتأهيلهم لها .
- (8) توعية الشباب بتطور الاقتصاد وسوق العمل والإمكانات المتوفرة وما يتطلبه هذا التطور من قدرات ومهارات قد لا تتوفر في الشباب، ومن ثم إعداد الشباب وتأهيلهم وإعادة تأهيلهم لهذه المهارات الجديدة المطلوبة .
- (9) تحديد خريطة الواقع المهني لمختلف المهن بالمجتمع، وتمكين الشباب من الاستبدال والإحلال والتغيير من مجال الى آخر حسب تطور سوق العمل ومتطلباته . ومن هنا يمكن وقاية الشباب من البطالة والإحباط والفشل، وبذلك يمكن تنمية قدرتهم على المرونة لتغيير مهنته التي أعد لها أو تدرب عليها حيث يطرأ ما يتطلب هذا الموقف التغيير مع النمو العلمي والتكنولوجي في المستقبل .
- (10) توفير المعلومات والبيانات اللازمة عن فرص العمل والاستخدام وخصائص سوق العمل، وعن المهارات والتخصصات التعليمية .
- (11) توعية الشباب بتنوع المهن وتطورها واختلاف متطلباتها ومزاياها وأخطارها وغير ذلك من المعلومات ذات العلاقة بهذا المجال والتي يكون من شأنها التأثير على المستهدفين في اختيار مهنة أو عمل أو تغييرها، أو السعي للتطور والنمو في المهنة المعنية .
- (12) التقليل من البطالة في بعدها الفعلي والمتصنع، وكذلك في تحقيق الاستيعاب الكامل للعناصر المدربة والمؤهلة، ورفع معدلات الأداء، ورفع الكفاءة الإنتاجية.

### علاقة الإرشاد والتوجيه المهني بالمجتمع :

لا يمكن النظر الى الإرشاد والتوجيه المهني ككيان مستقل معزول عن أجزاء النظام الاجتماعي الأخر، فهو يرتبط ويتفاعل ويتأثر بمجموعة من النظم والمؤسسات الاجتماعية الأخرى، إذ يرتبط الإرشاد والتوجيه المهني بالنظام التربوي وبكل مستوياته ومراحله، حيث يعتمد المجتمع على نظامه التربوي أولاً لإعداد المتخصصين والخبراء في هذا المجال، وثانياً يوظف المجتمع نظامه التربوي للتوجيه والإرشاد المهني لتصنيف وفرز الطلاب وقدراتهم واستعداداتهم ومن ثم توجيههم لمختلف التخصصات العلمية والفنية، وبالتالي يتم تدريبهم وإعدادهم لمختلف المهن وفرص العمل التي يتيحها سوق العمل أو التي تخلقها حركة النمو الاقتصادي في المجتمع . والملاحظ أن معظم أنظمة التعليم في البلاد العربية تحتاج الى مزيد من الاهتمام وتطوير وتحديث برامج الإرشاد والتوجيه المهني، وكثيراً ما تواجه مكاتب وأساليب الإرشاد والتوجيه المهني صعوبات وعقبات في المجتمعات العربية، فقد لا يقتنع الطالب وأسرته ودويه بنتائج قياس قدرات الطالب وكفاءته لتخصص أو عمل معين، فيتم توجيهه الطالب الى نوع من التعليم والتخصص دون آخر فلا يقتنع الطالب أو أسرته بهذا التوجيه، فيدخل

الطالب الى تخصص آخر لا قدرة له لدراسته فيكون مصيره غالباً الفشل والرسوب، وهنا تكون الخسارة مضاعفة للطالب والأسرة والمجتمع، وربما يكون مصير الطالب ترك الدراسة والتسرب أو التنقل بين التخصصات وتضييع الوقت ويكون مصيره في النهاية البطالة والإحباط النفسي، والوصمة الاجتماعية السلبية بأنه فاشل .

وقد يواجه التوجيه والإرشاد المعني بمعطيات اجتماعية وأسرية وثقافية وصعوبات تتمثل في أن أسرة الطالب تعتقد أن أبنها لابد أن يدرس الطب أو الهندسة مثلاً، بينما تكون إمكانيات وقدرات الطالب لا تتناسب وهذه التخصصات، فتصر الأسرة ويصر الطالب معاً على دراسة تخصص معين وتكون النتيجة في النهاية الفشل . وتؤكد نتائج امتحانات الكثير من الكليات الجامعية في البلدان العربية هذه المشكلة، وهنا لابد من التفكير في إقناع الأسرة أو الطالب ذاته بتعديل أو تخصيص توقعاته العلمية والمهنية والقبول بدراسة تخصصات أخرى قد لا يرغبها الطالب أو لا ترغبها الأسرة لأبنها . وهناك آلاف الطلاب الذين يضيعون وقتهم ويضيعون إمكانيات المجتمع في دراسة تخصصات ليس لهم الاستعداد العلمي اللازم لها، وهم يدخلون هذه التخصصات مجاراة وإرضاء لأسرهم، أو إرضاء لأصدقائهم، أو إرضاء لميولهم ورغباتهم النفسية فقط دون أن يكون لهم الاستعداد والقدرة الحقيقية اللازمة لذلك .

ومن الصعوبات التي يواجهها الإرشاد والتوجيه المهني في البلاد العربية وبلدان العالم الثالث بصورة عامة، هو كبر حجم شريحة الشباب وصغار السن الذين هم في سن التعليم والإعداد المهني . وتكشف كل الدراسات الديموغرافية على أنه 35% أو أكثر من سكان البلدان العربية والعالم الثالث هم في سن التعليم والتدريب، فهم يحتاجون للتعليم والتخصص والتدريب، وبعد ذلك يحتاجون الى عمل ودخل، بينما الواقع أن سوق العمل وحركة التنمية الاقتصادية في هذه البلدان النامية لا تتيح فرصة عمل لكل متقدم ومتخرج باحث عن عمل، ومن ثم يصبح التوجيه والإرشاد المهني مشكلة حقيقية، فليس أمامه – أي التوجيه المهني أو الإرشاد المهني – الكثير من فرص العمل والوظائف التي يمكن أن يتم توجيه الشباب إليها، وهنا ليس من خيار أمام سياسة الإرشاد والتوجيه المهني إلا تشجيع السياسات الاقتصادية على تحريك الاقتصاد ليتمكن من النمو وخلق فرص عمل وبالتالي ظهور فرص عمل جديدة تحتاج الى المزيد من المهارات والكفاءات والتخصصات، وهنا يأتي دور الإرشاد والتوجيه المهني في توجيه وإرشاد الشباب لخلق فرص عمل جديدة ليعملوا هم فيها، ويعمل معهم غيرهم من الشباب .

وفي هذا السياق يأتي دور الإرشاد والتوجيه المهني في رعاية وتشجيع الواعدين أو الرواد فهؤلاء هم الذين يدفعون الاقتصاد الى النمو ويخلقون فرص العمل الجديدة التي تحتاج الى أيدي عاملة، ويحتاجون الى كثير من التشجيع والتخطيط والإرادة والخيال والإبداع . وكما سبقت الإشارة فالرواد من الشباب والواعدين هم في الحقيقة قادة التنمية والنمو في المجتمع، وهم المبدعون والقادرون على خلق الحياة والديناميكية في بنية الاقتصاد والتنمية الاقتصادية، ومن هنا يصبح الإرشاد والتوجيه المهني التقليدي لا أهمية له، والعكس هو الصحيح، فالإرشاد والتوجيه المهني بأسلوبه الحديث الذي يركز على المبدعين والواعدين يصبح هو المرغوب والقادر على دراسة إمكانيات المجتمع وسوق العمل وتوجيه هؤلاء الشباب الواعد لما يمكن أن يتوجهوا إليه من أعمال ومجالات وتخصصات وفرص عمل في المجتمع . وفي هذا الشأن هناك دائماً حاجة لعقد لقاءات واستشارات ودراسات علمية اقتصادية وتربوية ومهنية للموائمة والربط بين سياسات التوجيه والإرشاد المهني وواقع الاقتصاد وسوق العمل .



وفي العالم المعاصر يسير ويتغير الاقتصاد الوطني والعالمي بوثيرة وتطور وتغير أسرع من إمكانات الإرشاد والتوجيه المهني، فأقتصاد عالم اليوم يعتمد على المعلوماتية والتكنولوجية الدقيقة والتطور السريع، وهذا يفرض على التوجيه والإرشاد المهني أن يدرك هذا التحول الاقتصادي العالمي، وأن يطور ويغير من أساليب عمله وتفكيره لتوجيه الشباب سواء للدراسة والتخصص أو للحصول على فرص عمل أو للتعامل مع الاقتصاد الحديث، أو لتحديد المؤهلات المهنية المطلوبة لمثل هذا الاقتصاد الذي حتى وإن كان بطيء النمو في العالم الثالث، فإنه لا محال يحتاج الى توجيه وإرشاد مهني مختلف عما كان موجوداً في الماضي في البلاد النامية وبما فيها البلاد العربية .

ومهما كان واقع الإرشاد والتوجيه المهني فإن سوق العمل الحالية والمستقبلية في البلاد العربية تتطلب أن تتوفر في الشخص المؤهلات والخصائص المهمة التالية :

امتلاك المهارات الخاصة بمهنة معينة أو مجموعة من المجالات المهنية، وامتلاك مهارات أساسية متعددة وقابلة للتحويل الى حقول مهنية متعددة، والقدرة على استغلال المهارات في مجالات جديدة، والفاعلية الذاتية، بمعنى القدرة على المبادرة والتصرف في مواقف غير معتادة .

ربط التعليم الفني والمهني بسوق العمل، الأمر الذي يستلزم على الدوام مراجعة مدى جودة التعليم الذي يتم داخل مؤسسات التعليم الفني والمهني، كما أن هناك ضرورة مستمرة لاختيار المعايير المتبعة في تحديد المهارات والمعارف المطلوبة في ضوء الواقع، بحيث يشارك في هذا الاختيار المؤسسات الإنتاجية وأجهزة الاعتماد التعليمي والمهني المتخصصة والجمعيات المهنية .

وتجدر الملاحظة الى أن تحقيق التوجهين السابقين وترجمتها في مهارات في إعداد الطالب تتطلب تحديث وتطوير التعليم الفني والمهني في البلاد العربية، بحيث تتم الإصلاحات التالية :

- 1- إدخال مقدمات للتعليم الفني والمهني مبكراً في التعليم الأساسي، ونشر الثقافة المهنية والتقنية من خلال وسائل الإعلام والتعليم عن بعد، وذلك بالتعاون مع مؤسسات الإنتاج والعمل والصناعة.
- 2- تغيير معايير توجيه الطلاب الى التعليم الفني والمهني بحيث لا يبقى هذا المسار عقاباً لمن لا ترقى درجاته للاستمرار في التعليم الأكاديمي العام .
- 3- تحسين برامج خدمات التوجيه والإرشاد المهني في التعليم العام للطلبة من الجنسين، خاصة على نطاق التعليم الثانوي .
- 4- زيادة الاهتمام بالتعليم الفني والمهني الذي يقوم على درجة كافية من الفهم العام للعلوم التطبيقية والرياضيات في الإطار التقني والإنتاجي بدلاً من الاقتصار على تعليم المهارات المحددة التي تتطلبها حرف ومهن معينة .
- 5- إيجاد صلة وثيقة بين مؤسسات التعليم الفني والمهني ومؤسسات العمل والإنتاج وتستوجب هذه الصلة مشاركة مؤسسات العمل مشاركة مؤثرة في تحديد أهداف التعليم الفني والمهني وبرامجه وإدارته ومتابعته وتقويمه، وفي توظيف خريجيه عند انتهائهم من البرامج الدراسية بنجاح، ويتطلب ذلك قنوات اتصال فعالة بين معاهد التعليم الفني والمهني ومؤسسات الأعمال، خاصة فيما يتصل بتطوير المناهج الدراسية وتحسين مؤهلات هيئة التدريس والتخطيط لقبول الطلاب والتوجيه المهني لهم وتوظيفهم .
- 6- تصميم مناهج التعليم الفني والمهني لتتناسب احتياجات العمل ولإكساب الطلبة المهارات اللازمة لمزاولة المهنة في الواقع من خلال الارتباط بعالم العمل الحقيقي، ويشمل ذلك إتاحة فرص

حقيقية للطلبة للعمل المنتج ضمن المناهج الدراسية المعتادة من خلال تأمين فرص اتصال الطلبة بمواقع الإنتاج، بما يؤدي الى دمج الخبرة الدراسية بالخبرة التطبيقية في أماكن العمل .

- 7- توسيع قاعدة التعليم الأهلي الفني والمهني، فالتعليم الأهلي يمكن أن يكون أكثر قدرة على ربط التعليم بسوق العمل واحتياجاته، وأكثر فاعلية في الاستجابة لضعفاء الطلبة ضمن برنامجهم الدراسي لفترة تدريب ميداني في مؤسسات الأعمال يتوفرون خلاله على الممارسة الفعلية للمهنة لتثبيت المهارات والخبرات التي حصلوا عليها، ولترسيخ مفاهيم أخرى جديدة واكتساب مهارات عملية ضرورية .
- 8- تنويع برامج التعليم الفني والمهني بحيث لا يكون الهدف منها فقط منح درجات علمية، وإنما تعطى الفرصة لمن يحتاجون للحصول على قسط من التدريب المهني يساعده في تطوير عمله وتوفير فرص التدريب الفني والمهني المستمر خاصة بالتركيز على التعليم والتدريب في المجالات الحديثة .
- 9- توفير المعدات اللازمة للمدارس والمعاهد الفنية والمهنية بما في ذلك توفير التكلفة الجارية للمواد التدريبية والصيانة .
- 10- العناية بتوفير برامج التعليم الفني والمهني للنساء، وتوفير برامج وخدمات من شأنها أن تساعد على التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة .
- 11- تطوير برامج إعداد معلمي ومعلمات التعليم الفني والمهني وبمشاركة مؤسسات الإنتاج
- 12- تنويع برامج التعليم الثانوي بحيث يشمل على برامج تعليمية جديدة ذات طابع مهني، وذلك لإعداد كوادر فنية يمكنها دعم احتياجات القطاعات المهنية من الأفراد المؤهلين، وإمكانية التخلي عن نمط المدارس الثانوية التقليدية واستبداله بالمدرسة الثانوية الشاملة المطبقة في أمريكا وألمانيا .
- 13- مراجعة التصنيفات المهنية القائمة حتى تعكس المهن المتاحة في سوق العمل ومهن المستقبل ومجالات التعليم الفني والمهني المستخدمة في سوق العمل تتميز بالتغير السريع والتطور المتلاحق، الأمر الذي قد يتطلب إيجاد آلية جديدة لتحديث المهن ومواصفاتها وأساليب تأديتها وانعكاس ذلك على مضمون البرامج التعليمية .
- 14- إجراء المزيد من البحث العلمي التطبيقي والإنمائي في مجال التعليم الفني والمهني، بحيث تدرس الإيجابيات والسلبيات وإيجاد حلول علمية وعملية للضعوبات التي تواجه تنفيذ برامج التعليم الفني والمهني .

#### مقومات استراتيجية عربية للإرشاد والتوجيه المهني :

لم يعد الإرشاد والتوجيه المهني عملاً تربوياً طوعياً أو يتم صدفة أو من خلال تفاعل الطلاب مع المناهج الدراسية والنشاطات التربوية المدرسية، ولكن فيما تؤكد كل الدراسات العلمية العالمية فإن الإرشاد والتوجيه المهني أصبح جزءاً أساسياً من العملية التعليمية، وجزءاً أساسياً من التنشئة الاجتماعية، سواء تلك التي تقوم بها المدرسة أو الأسرة أو مؤسسات المجتمع الأخرى، بل هناك في كثير من البلدان الصناعية المتقدمة مؤسسات وهيئات تربوية ومهنية متخصصة في التوجيه المهني بمعنى مساعدة الطالب أو الشخص الباحث عن عمل لاكتشاف ذاته ومؤهلاته، وتحديد ما يلائمه من برامج التأهيل والتدريب، وما يناسبه من أعمال ووظائف ومهن سواء بدون تدريب أو بعد إتمام برنامج من التأهيل والتكوين المهني . وتعتبر كندا والولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا من البلدان المتقدمة جداً في هذا المجال بل أن معظم المؤسسات الصناعية وهيئات العمل والشركات والمؤسسات لا تقبل

المتقدم الى وظيفة أو عمل إلا بعد إجراء اختبارات وقياس قدرات وميول واتجاهات هذا الشخص المتقدم للعمل

وتعتمد الاستراتيجية العربية للإرشاد والتوجيه المهني المقومات التالية :

- المنطلقات العلمية والفلسفية للإرشاد والتوجيه المهني .
- المؤسسات والبرامج والأنشطة .
- الإدارة والتسيير .
- البحوث والتطوير .

**ركائز عملية الارشاد والتوجيه المهني :**

يمكن النظر إلى هذه المرتكزات على النحو التالي :

- النظر الى الإرشاد والتوجيه المهني كعملية تربوية وتعليمية لتوجيه الشباب الى اختيار مهنة وتخصص .
- النظر الى الإرشاد والتوجيه المهني كوسيلة علمية تربوية ومهنية لمساعدة الشباب على اكتشاف فرص عمل تناسب تخصصاتهم وميولهم واهتماماتهم المهنية .
- العمل بالتعاون مع سائر المؤسسات ذات العلاقة بتوجيه الشباب الى اكتشاف فرص عمل في سوق العمل أو ابتكارها وخلقها وتنمية القدرة على تحمل الصعوبات التي تواجههم لتحقيق هذا الهدف .
- العمل على دعم ورعاية المبادرين والمبدعين الذين يتميزون بقدرات ومهارات ابتكارية، ولهم القدرة على المغامرة والمجازفة البناءة والمبنية على معرفة بالواقع الاقتصادي .
- العمل المستمر لتطوير وتحديث التوجيه المهني كنظرية وأسلوب عمل وتنفيذ بما يتماشى ويتفق وتطورات النظرية التعليمية والتربوية وتطورات الواقع الاقتصادي والاجتماعي، وخاصة التركيب المهني في المجتمع .
- العمل على بناء قاعدة معلومات أو منظومة معلوماتية ترتبط بكل المؤسسات ذات العلاقة بالإرشاد والتوجيه المهني مثل مراكز التعليم والتدريب والجامعات والمصانع والمؤسسات الاقتصادية في المجتمع .
- تشجيع الشباب على تنمية قدراتهم ومهاراتهم العلمية والمهنية والاجتماعية والثقافية بما يتناسب ومتطلبات الحياة الاقتصادية والاجتماعية العصرية، ودفعهم الى التعليم الذاتي المستمر لكل جديد في الحياة وبخاصة فيما يتعلق بسوق العمل وتطورها اقتصادياً ومهنياً .
- تشجيع المؤسسات المالية مثل المصارف والشركات والهيئات العامة والخاصة على تبني المبادرين والمبدعين ومنحهم حوافز تشجيعية لاستحداث وابتكار مشروعات اقتصادية جديدة خاصة المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي يمكن أن تنمو وتزدهر فيما بعد، ومساعدتهم لإيجاد حلول للمشكلات والتحديات التي تواجههم ميدانياً .
- العمل على عقد مشاورات وتبادل للأراء والخبرات والمهارات بين قيادات الشباب وقيادات الاقتصاد، وخاصة مشروعات التنمية، وبخاصة الصناعية والزراعية والخدمات والشركات الاستثمارية، ويمكن أن يتحقق ذلك بعقد لقاءات علمية مشتركة واجتماعات فنية وورش عمل .

**برامج ومؤسسات الارشاد والتوجيه المهني :**

تحتاج عملية الإرشاد والتوجيه المهني إلى إنشاء مؤسسات ووضع برامج على مستويات مختلفة منها ما هو على المستوى القطري ومنها ما هو على المستوى الاقليمي

ويمكن أن ترتبط هذه المؤسسات ببعضها بعضاً في إطار المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة، أو في إطار منظمة العمل العربية، وترسم خطة تتضمن برامج ومشروعات إرشاد وتوجيه مهني طبقاً للمستويات الثلاثة المذكورة سابقاً، وتهدف جميعاً الى تطوير مفهوم الإرشاد والتوجيه المهني وآليات عمله وبرامجه . ويمكن على المستوى الثالث أن تنشأ لجنة عربية تقدم الإرشاد والنصح والاستشارات الفنية والدراسات في مجال الإرشاد المهني لكل من يطلبها من الهيئات والمؤسسات الاقتصادية العربية، أو من المسؤولين عن تخطيط وتنمية سوق العمل في البلاد العربية.

### الإدارة والتسيير :

ويتم تسيير مؤسسات وبرامج التوجيه والإرشاد المهني بحسب الظروف الخاصة بكل بلد على حدة، ولمراعاة التوجهات العامة أو السياسات العامة التي يتم رسمها على المستوى العربي الشامل قبل وضع معايير عربية موحدة أو متقاربة، أو وضع المناهج والمقررات الدراسية للتعليم الفني بشكل متقارب أو موحد، وفي جميع الظروف يتم تبادل الآراء والخبرات والتجارب والدراسات على المستوى القطري وعلى المستوى العربي الشامل فيما بين البلدان العربية، وفي هذا السياق يمكن أن ينشأ مجلس عربي للتوجه والإرشاد المهني ودعم المبادرين والمبدعين على النحو التالي :

- تأسيس مجلس الإرشاد والتوجيه المهني العربي ودعم المبادرين، ويتكون من ممثلين عن جميع الأقطار العربية وبعض الخبراء والمختصين في هذا الميدان بصفتهم العلمية والمهنية .
- يعمل مجلس الإرشاد والتوجيه المهني لتحقيق أربعة وظائف أساسية هي :
  - أ- إدخال التوجيه والإرشاد المهني كموضوع علمي دراسي وتربوي في مختلف المؤسسات التعليمية، وبخاصة الجامعات ومعاهد التعليم العالي والتكوين المهني .
  - ب- إعداد وتصميم مقاييس واختبارات الإرشاد والتوجيه المهني بحسب الحاجات المختلفة للبلدان العربية وللقطاعات الاقتصادية المختلفة وبخاصة سوق العمل وآفاق تطوره المستقبلي، ويمكن لأي دولة عربية أن تعدل في المقاييس والاختبارات بحسب خصوصيتها واحتياجاتها الخاصة .
  - ج- توفير الرؤية الواضحة على المستويين العربي الشامل والقطري، لتحقيق أكبر قدر من الموائمة بين التعليم وسوق العمل وفرص العمل المتاحة حالياً وفي المستقبل، سواء على مستوى القطر الواحد أو على المستوى العربي الشامل .
  - د- تعبئة الرأي العام وخلق الوعي اللازم للاهتمام بالإرشاد والتوجيه المهني على كل المستويات، وفي جميع أوساط الاقتصاد والتربية والعمل، ومحاولة جعل هذا الموضوع ضمن الثقافة المهنية وثقافة العمل في المجتمع العربي .

### دور البحوث والدراسات في الإرشاد والتوجيه المهني :

يعتبر التوجيه والإرشاد المهني من أساسيات التعليم والتربية والتنشئة الاجتماعية في العصر الحديث، ويعني نجاحه ومطالبته نجاح وكفاء الشاب الشخصية والعلمية والمهنية والنفسية، وينعكس كل ذلك على الإنتاج والإنتاجية، وعلى شخصية الشاب نفسه الذي يكون ناجحاً في حياته ومليئاً بالمشاعر الإيجابية نحو نفسه ونحو مجتمعه، إضافة الى أن ارتفاع مؤشرات البطالة بين الشباب العربي اليوم سيساعد التوجيه والإرشاد المهني على التخفيف منها أو التصدي لها من خلال البحث عن فرص العمل الشاغرة، وكذلك البحث في التوصيف الوظيفي والمهني اللازم لكل مهنة أو فرصة عمل في المجتمع.

ويواجه الشباب ليوم تقريباً في كل البلاد النامية بما في ذلك العربية هوة سحيقة بين قدرات ومؤهلات الشاب ومهاراته وإعداده وتكوينه، وبين متطلبات الاقتصاد الحديث الذي يعتمد على التقنية المتطورة والمعلوماتية والمهارات الفائقة الدقيقة، مما يتطلب توجهاً جديداً في سياسات التوجيه والإرشاد المهني، وإعداداً جديداً متطوراً في برامج التعليم الفني والتكوين المهني، ويمكن أن تجري دراسات وبحوث لمعالجة هذه المسألة عربياً وقطرياً، وأن تساعد البلدان العربية بعضها بعضاً في تطوير التعليم الفني والإعداد المهني للشباب .

وإضافة الى ما سبق وكما سبق الإشارة، فإن المبادرين والواعدين من الشباب هم في الواقع قادة التنمية والتحديث والتجديد في كل نظريات التنمية المعاصرة، لذلك ويجب الاهتمام بهذه الشريحة من الشباب وذلك باكتشافهم أولاً في قاعات الدرس في الجامعات والمدارس وثانياً في مواقع العمل والحياة، ودراسة ظروفهم والعوامل والمعطيات التي تساعد على السير الى الأمام بمشروعاتهم، وكذلك تحديد المعطيات السلبية مهما كانت التي تعيق نموهم وابتكاراتهم المهنية والاقتصادية، ومشروعاتهم التي يدفعون بها الى السوق والحياة طلباً للرزق لأنفسهم ولغيرهم وتحقيق ذاتهم وطموحهم، وهذه فئة من الشباب يجب في نظري أن تتال كل دعم مادي وعلمي ونفسي، فهم عادة المجددون المبدعون الذين يدفعون بالمجتمع والحياة الى مستويات أفضل من التفكير والنظر والعمل والاستثمار . وقد قرأت مقالاً حول هذه الموضوع عن تونس، فقد عملت تونس على تفرغ من يرغب من الموظفين الشباب المبادرين ومنحهم قروضاً ومساعدات فنية لابتكار مشروعات اقتصادية، ويمنحون إجازة تفرغ من عملهم الوظيفي في الدولة بدون مرتب فإذا نجحوا في مشروعاتهم فذلك نعمة وإنجاز تحقق، وإذا تعثروا في ذلك فيعودون الى سابق وظائفهم في الدولة وتعاد لهم مرتباتهم ومزاياهم . وبذلك فهؤلاء المبادرين يعملون ويفكرون ويبادرون دون خوف على رزقهم، أو فقدان وظائفهم الأصلية التي تركوها مؤقتاً . فهذه تجربة يمكن أن تطبق في جميع البلاد العربية مع تكيف وتعديل يتناسب وخصوصيات كل بلد عربي على حدة .

#### أهم مجالات العمل التي تساعد عملية التوجيه في توفيرها :

بالرغم معدلات البطالة المرتفعة ببعض بلدان الدول العربية إلا انه وفي نفس الوقت هناك عجز شديد في سوق العمل للعديد من التخصصات التي بها عجز شديد بالفعل، وبالتالي تحتاج هذه الدول الى استقدام هذه الكوادر من الخارج ومن هنا تأتي أهمية المبادرة في انها تنشئ الكوادر المتخصصة التي يحتاجها بالفعل سوق العمل بتلك الدول حيث ان مخرجات العملية التعليمية في بعض هذه الدول تخرج بالفعل طاقات عمل لا تتواءم مع متطلبات أسواق العمل وتتناول هنا بعض مسميات هذه الوظائف التي في معظم الأحوال يحتاجها بالفعل سوق العمل وبها عجز نظرا لقلّة المعروض منها وذلك بالنسبة للمحاور الثلاثة.

#### بالنسبة لمحور التجارة الالكترونية :

هناك العديد من الوظائف التي يحتاجها سوق العمل في جميع الدول العربية بلا استثناء وبالفعل تشهد ندرة من هذه الكوادر البشرية ومن الأمثلة على بعض أنواع الوظائف في هذا المحور ما يلي :-

- اخصائى ترويج اليكتروني (يختص بالترويج للمنتجات والخدمات التي تنتجها الشركات والهيئات والمؤسسات).
- اخصائى تسويق اليكتروني(يختص بالبيع للمنتجات والخدمات وتنفيذ خطط البيع الدولية والإقليمية والمحلية).

- اخصائى تسهيلات تجارية اليكتروني(يختص بجميع العمليات الخاصة بنقل السلعة او الخدمة من مكان إنتاجها الى طالب السلعة او الخدمة اليكترونيا مثال عمليات المواصفات الفنية – التعبئة – التغليف – المطابقة والمعايرة المتداولة على الشبكة العنكبوتيه)
- اخصائى فرص تجارية اليكتروني(يختص باستقبال طلبات الاستيراد والتصدير لسلع وخدمات ثم يقوم بفرزها وتوزيعها على المستفيدين من شركات وهيئات ومؤسسات تعمل فى مجال السلع والخدمات).
- اخصائى بحوث اليكتروني(يختص بدراسة الأسواق والفرص البديلة ومعطيات السوق من طلب وعرض والأسعار لكل سلعة او خدمة وإتاحتها للشركات والمؤسسات والهيئات المنتجة لتلك السلع والخدمات).
- اخصائى شحن ونقل اليكتروني(يختص بجمع ما هو متاح من شركات نقل وشحن برى وبحري وجوى والمساحات المتاحة والأسعار لهذه العمليات وتنفيذها حسبما يطلب منة سواء من العميل او اخصائى التسهيلات).
- اخصائى معاملات مالية اليكتروني (يختص بعمليات الدفع والتحويل والتحويل من الخارج الى الداخل والعكس بين أطراف العملية التجارية وما يستتبع ذلك من متابعة اتمام العمليات البنكية والتوقيع الاليكتروني وباقي الأدوات الاخرى المتعلقة بنقل مقابل دفع مقابل السلع والخدمات .
- اخصائى تعاقدات اليكتروني(ويختص بالعطاءات والمناقصات وإبرام العقود الدولية والإقليمية والمحلية طبقا لما تنص عليه الاتفاقات الدولية والشروط الحاكم مثال الانكو تيرمز الحاكمة فى التعاقدات الدولية).

هذا كأمثلة فقط على تلك النوعية من الوظائف التى يحتاجها سوق العمل فى مجال التجارة الاليكترونية والذى سبقت الدول المتقدمة(العالم الأول) جميع الدول العربية فى هذا المجال ولا أدل على هذا من استحواذ امريكا واليابان والصين على اكثر من 75% من حجم التجارة الاليكترونية الدولية العالمية بجانب الى استفادة هذه الدول من ميزة تخفيض مصروفات العمليات الجارية والتى تمثل اكثر من 50% من سعر أى سلعة أو خدمة والتى تستخدم حتى الان بالدول العربية فيصبح المنتج محمل بتكاليف عمليات تسويق وبيع وانتقالات ونقل بأعباء كبيرة تمثل نصف تكلفة المنتج من مقر تصنيعه الى تسلمه فى يد المستخدم الاخير لهذه السلعة او الخدمة.

#### بالنسبة لمحور التعهيد :

- يشمل هذا البند العديد من الوظائف التى يحتاجها سوق الأعمال فى جميع الدول العربية بلا استثناء وتتعدد الوظائف فى هذا البند بشكل ضخم حيث ان غالبا يدخل فى جميع مجالات الأعمال ونظرا لان حجم الوظائف فى هذا البند كبير للغاية فسوف نتعرض هنا فقط لبعض الاعمال كمثال لعمليات تعهيد يتم استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة فى إتمامها.
- تنفيذ برامج الحاسبات الآلية (مثال استعانة شركة ميكروسوفت بالعديد من الكوادر الهندية فى اتمام العديد من أعمالها دون الانتقال الى دول الشركة ويتم استلام الأعمال اليكترونيا ومحاسبتهم عند انتهاء كل مهمة عمل)(اسم الوظيفة – مبرمج)

- تنفيذ عمليات كتابة ونشر وطبع الكتب بجميع أنواعها سواء علمية إصدارات دورية ... الخ (مثال اصدار معظم المجلات الخاصة بالسيارات والموضة والطب والهوايات ... الخ بلبنان لدول اخرى ليس لها مقر تحرير او اخراج او نشر)(اسم الوظيفة ناشر - محرر - كاتب - مصور - مصمم)
- عمل دراسات جدوى اقتصادية - تسويقية - مالية - بيعيه ... الخ لحساب شركات مؤسسات هيئات ويتم تداولها اليكترونيا وكمثال على هذا دراسات الأسواق او مخاطر التامين او التصدير الى احد الدول والتي يكلف بها مندوب او شخص لتنفيذها وعند إتمام أعمال يستلم مقابل عمله (اسم الوظيفة مراسل عمليات - مندوب استقصاء مخاطر- اخصائى دراسات - اخصائى تأمين مخاطر)
- تجميع وفحص عينات منتجات او استقصاء خدمات وتحليل وعرض النتائج مثال تجميع بيانات منتج او خدمة داخل دولة التي يعمل بها الشاب وإرسالها الى منتج او مصدر او مستورد بدولة أخرى (اسم الوظيفة وكيل - استشاري - مندوب اقليمي ... الخ)

ونظرا لتعدد مجالات الأعمال من تجارة وصناعة وزراعة وخدمات تتعدد عمليات التعميد وتصبح غير محدودة وتختلف مسميات الوظائف حسب طبيعة المجال وطبيعة العمل إلا انها فى مجملها تستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة من شبكات المعلومات والحاسبات الالية وقد سبقت الدول المتقدمة فى هذا المجال بخطوات واسعة ادت الى تنفيذ واتساع مجالات عمل وخففت أعباء حسام على العديد من الشركات والمؤسسات والهيئات وكما حسمت التكلفة لصالحا واكبر الأمثال على هذا قيام بعض المصممين الأوربيين بعمل تصميمات سيارات وطائرات لدولة الصين رفعت من نسب مشاركتها بهذه التصميمات فى الأسواق العالمية ووضعها فى مقدمة الدول المصنعة لتلك المنتجات دون تحملها أعباء إنشاء وحدات مختصة داخل مصانعا وشركاتها .

#### بالنسبة لمحور تكنولوجيا المعلومات :

يعد هذا المحور من اغني المحاور فى وظائفه حيث انه يدخل فى جميع الأعمال وجميع الشركات والمؤسسات والهيئات والوحدات الحكومية حتى المنازل ويمكن تقسم مجموعات الوظائف فى هذا المحور الى قسمين رئيسيين احدهما يتعلق بالأجهزة والمعدات والشبكات والتجهيزات الملحقة ويمسى (Hardware) والآخر يختص بالبرامج ونظم التشغيل والحماية ويسمى (Software) وبرغم تعدد الوظائف بشكل ضخم فى هذا المجال ورغم مشاكل البطالة الحالية ببعض الدول العربية إلا انه هناك عجز شديد فى هذا المجال وبرغم التداول الشائع على جميع مستويات الأعمال إلا ان العمالة التي توجد فى الوقت الراهن تفتقر وبشكل واضح الى المهارات اللازمة لإتمام أعمالها بشكل صحيح مما يكبد الشركات والهيئات والمؤسسات فى الدول العربية حجم اموال ضخم فى هذا المجال وبمقارنة نوعية هذه الكوادر بين الدول المتقدمة والكوادر بالدول العربية نجد ان هناك فرع كبير ولا ادل على ذلك من ان جميع منتجات الأجهزة والمعدات والتجهيزات الخاصة بالحاسبات والشبكات لا يتم تصميمها او تصنيعها بالدول العربية حتى الآن وإنما يقتصر الأمر على عمليا تجميع فقط اما حقوق الابتكار والمعرفة فليس لدينا حتى الآن وإنما يقتصر على دول من خارج الوطن العربي ومن اهم الوظائف فى هذا المجال على سبيل المثال فقط وليس الحصر:-

- اخصائى شبكات اليكترونية(يختص بتخطيط وتنفيذ شبكات الحاسب الالى والربط بينها ودخولها على الشبكة العنكبوتية)
- اخصائى اتصالات اليكترونية (ويختص بالتعامل مع بروتوكولات الاتصالات المتعددة وتوصيفها وإعدادها)

- اخصائى حماية اليكترونية(يختص بتخطيط وتنفيذ الحماية للشبكات من الفيروسات التى يتم تداولها على الشبكة الدولية)
- اخصائى تصميم مواقع(يختص بإنشاء وتطوير مواقع الصفحات الاليكترونية والتى تسمى (Homepage)
- اخصائى دعم فنى(يختص بصيانة الأجهزة – المعدات – الشبكات .. الخ ويتم التخصص فى بنود معينة اى أنها اكثر من 100 وظيفة)
- مبرمجين حاسب الى (وهنا يتنوع العمل حسب انظمة التشغيل وأنواعها اى انها فى حقيقة الامر اكثر من 100 وظيفة)

وهذه الوظائف كمثال فقط نظرا لاتساع هذا المجال إلا فى الغالب فهناك ندرة غالبية على جميع الدول العربية فى تلك المجالات وللبرهنة على ذلك نجد مثلا ان اخصائى تشغيل الخادمت الرئيسية او مطور البرامج على الصفحات الاليكترونية يكون حساب الأجر له بالساعة او بالمهمة وليس بمرتب شهري او اسبوعى وهذا يدل على الندرة البالغة فى هذا التخصص.

#### المعايير العامة والأساسية التي يجب توفرها في طالب التشغيل :

هناك شروط عامة يجب تطبيقها على جميع المتقدمين من الراغبين فى التدريب داخل المبادرة بأبعادها الثلاثة وهذه الشروط تعد اطار حاكم يجب توفره في المتدرب للسماح له بالمشاركة فى الدورات التدريبية وهى:

- ان يكون المتدرب حديث التخرج من التعليم الجامعي او المعاهد العليا والتعليم المتوسط، ولم يمضى على تخرجه ثلاث سنوات كحد اقصى وذلك لمراعاة انقضاء فترة التجنيد او الخدمة الإلزامية والتى قد تمتد فى معظم الأحيان من سنة او اكثر بقليل فى معظم الدول المشاركة بالمبادرة وان يكون قضائه لتلك الفترة بتقدير حسن او كفى لمن يخضع لهذه الخدمة الإلزامية .
- الإلمام المناسب باللغة الانجليزية والقدرة فى التعامل مع انظمة الحاسب الالى والأفضلية للاختيار لمن هم اعلى قدرات فى هذين المجالين ويتم قياس ذلك عن طريق استمارات الاستبيان بجانب استخدام المقابلات الشخصية .
- ان يتوفر لدى المتدرب الحد المقبول من قدراته على إتقان العمل الجماعي والاندماج بفريق العمل والقدرة على العمل تحت ضغط وتنفيذ المهام المكلف بها وقياس مهاراته فى إدارة الأزمات والمواقف الصعبة وما هو متاح لديه من فنون ابتكاريه للتحديات والمشاكل والأفضلية للاختيار لمن هم اعلى قدرات فى هذه المجالات ويتم قياس ذلك عن طريق استمارات الاستبيان بجانب استخدام المقابلات الشخصية.
- حضور المتدرب ما لا يقل عن 90% من عدد ساعات البرنامج التدريبي مهما كانت الظروف التى يقدمها المتدرب وفي حال غياب المتدرب لمدة تصل في مجموعها خلال كامل فترة البرنامج التدريبي لمدة تزيد عن 10 % من مجموع ساعات البرنامج التدريبي خلال كامل البرنامج التدريبي يتم مخاطبة المتدرب وإشعاره بعدم توفر شروط اجتياز البرنامج التدريبي ولا يتم منحه بأي حال من الأحوال شهادة اجتياز البرنامج التدريبي.



- أن ينفذ المتدرب كافة التكاليف التي يطلبها منه المدرب في إطار البرنامج التدريبي ويكون على علم تام بان مجرد حضوره للبرنامج لا يعني اجتيازه للبرنامج بل يجب أن يبذل الجهد الذي يجعله يجتاز البرنامج التدريبي ليتمكن من الحصول على شهادة البرنامج التدريبي .
- إن يكون المتدرب لديه الرغبة في التطور والاستعداد للتعلم الذاتي واجتياز المقابلة الشخصية والتي تكشف عن مجموعة من المواهب الأساسية لدى المتدرب مثال الانخراط في علاقات مع الآخرين ومع فريق العمل من أقرانه وقدرته على التكيف وامتلاك الحافز والمرونة في التعامل مع المتغيرات.

### المعايير الخاصة التي يجب توفرها في طالب التشغيل

على البعد الآخر بالنسبة للمتدربين في المرحلة الثانية المتقدمة يجب ان يكون المتدرب ملم إمام تام بالعديد من المهارات والقدرات التي تستلزم لدخوله في هذا المجال من التدريب المتقدم حيث ان المعايير العامة تعم على اغلب المتقدمين الذين يسعون الى سوق العمل ولم يحدد تخصص بعد وهذه المعايير تنطبق على جميع الخرجين من الكليات التطبيقية او النظرية اما في هذا البند وهو المعايير الخاصة التي يجب توفرها في المتدرب فيخصص كل دورة تدريبية حسب المادة العلمية والتطبيقات والتي تركز اكثر على تخصص في مجال محدد مثال عمليات الترويج الاليكتروني مثلا في محور التجارة الاليكترونية .

ونظرا لتعدد برامج العمل التدريبية فنعرض هنا لمثال للمهارات والقدرات التي يجب ان تتوفر للمرشح لعملية التدريب على الترويج الاليكتروني في احد المحاور الثلاثة للمبادرة ألا وهو محور التجارة الاليكترونية ومن الطبيعي ان يكون هذا التدريب اما لمتدرب قد اجتاز بالفعل البرامج التدريبية الأولية او انة قد استطاع تحصيل مهارات في مجال الترويج الاليكتروني اما بالتعامل المباشر او التدريب الخارجي او بالاحتكاك المباشر بفريق عمل قد تركه لسبب او لآخر ومن اهم هذه المهارات والقدرات التي يجب ان تكون متوفرة للمرشح:-

- القدرة على استخدام تطبيقات سطح المكتب OFFICE وبالأخص تطبيقات - Excel – Word Outlook- Power Point بجانب الاتقان لعمليات استخدام Internet Explorer بجانب اتقانه لبعض محركات البحث المشهورة مثال Bing - Google وبالطبع ان يكون ملم تماما بأدوات نظم التشغيل كنظام Windows.

- القدرة على التعامل باللغة الانجليزية بشكل جيد يمكنه من التعامل مع جميع المنتجات والخدمات والتعبيرات اللازمة للترويج عن تلك المنتجات والخدمات ويفضل في هذا المجال من كان مراحل تعليمية كانت باللغة الانجليزية او حصل على دورات تدريبية للغة الانجليزية .

بالقياس على هذا المثال ينطبق هذا على جميع برامج التدريب المتقدمة في الثلاث محاور الرئيسية للمبادرة بحث هذا ان يتخرج الشاب المتدرب مؤهل للعديد من مجالات العمل المتعددة والتي هي بالفعل تشكو من ندرة المؤهلين التي تحتاجهم اسواق العمل بجميع الدول العربية.

### تجربة واقع التوجيه المهني وسياسة التشغيل في تونس :

جعلت تونس من التشغيل والإدماج المهني للشباب أولوية مطلقة في مسيرتها التثموية ومخططاتها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إيمانا منها بأن العمل هو الكفيل وحده بتحقيق الثروة ونمائها وضمان التوازن النفسي والاستقرار للأفراد والمجموعات وأنه حق لايد أن تتكافأ أمامه الفرص بين الجميع لا فرق بين ضعيف الحال والميسور ولا تفاضل بين الجهات ولا تمييز بين الرجل والمرأة.

وقد تجلّى ذلك من خلال القرارات والتشريعات التي تم اتّخاذها تباعاً للحدّ من ظاهرة البطالة وإيجاد الحلول لمسألة التّشغيل واستنباط مكامن التّشغيل ودفع الاستثمار وتحقيق التّوازن بين حاجيات سوق العمل من الكفاءات وتطلع كل الشرائح الاجتماعيّة للاندماج في الحياة النّشيطة.

وقد اعتمدت الخطة التّونسية في مجال النّهوض بالتّشغيل على التوازن بين البعدين الاقتصادي والإنساني والاستثمار في المعرفة والتكنولوجيا وتطوير القدرة التّنافسية عبر النّهوض بالموارد البشريّة وتطوير المسارات والمسالك المهنيّة بما يتماشى مع حاجيات وخصوصيّات مجتمع المعرفة.

وقد اقترنت المرحلة الرّاهنة بالتّغييرات الجوهريّة في هيكله الاقتصادي الوطني وتغيير نظم الإنتاج، وتزايد الطلبات الإضافية للتّشغيل من فئة حاملي شهادات التعليم العالي ومؤسسات التعليم الأخرى وتعدد الاختصاصات الجامعية من جهة أخرى، وهذا يتطلب تطوير وظيفة التّوجيه المهني من عملية إرشاد تقتصر على توفير المعلومات وإسقاط المشاريع المهنيّة، إلى عمل ديناميكي متواصل يستند لمرجعية علميّة ويفعل دور المستفيد في تشخيص الصّعوبات واختيار طريقة التّدخل التي تتماشى مع نوعية طلبه وذلك في إطار علاقة مساعدة تهدف لتطوير استقلالية طالب الشغل ودفع إمكانيّاته وقدراته واستثمارها في مشروع مهني يخول له الاندماج في الحياة المهنيّة.

### مفهوم التّوجيه المهني في سياسة التّشغيل :

وقد عرف قطاع التّشغيل وهو قطاع حيوي هام نقلة نوعيّة في هذا المستوى منذ بضعة سنوات وخاصة بعد تفاقم ظاهرة البطالة نتيجة للتّحولات الاقتصادية سواء من حيث حاجيات سوق الشغل من الموارد البشريّة والكفاءات أو من حيث التّدفق المتزايد لطلبات الشغل وتغيير هيكلتها ونوعيّتها.

وأمام هذه المستجدّات المتسارعة، انتهجت تونس، على غرار العديد من الدّول، سياقاً جديداً قوامه تنشيط سوق الشغل ووضع العديد من الآليات والبرامج لإدماج الشّباب وتطوير مهاراتهم وتشجيع العمل المستقل وتنمية روح المبادرة والنّهوض بوظيفة الإعلام والتّوجيه المهني في ظل بروز حاجيات جديدة تتمثّل في ضرورة تبنّي طالبي الشغل بصفة فردية معمّقة للحد من انعكاسات ظاهرة البطالة على السّلوك وذلك باعتماد منهجية ووسائل علمية وموضوعيّة تم الاتّفاق على دقّتها وجدواها في العديد من الدّول.

### تطوير عملية التّوجيه المهني :

منذ سنة 1993 أوكلت وظيفة الإعلام والتّوجيه المهني للوكالة التّونسية للتّشغيل والتي تقوم بها عبر شبكة مكاتب التّشغيل، وهي مدعّوة بذلك لتنفيذ سياسة الدّولة المتعلّقة بتطوير الإعلام حول التّشغيل والكفاءات باتجاه المنشآت وطالبي الشغل واستنباط السّبل الكفيلة بتطوير العمل التّوجيهي وإدراجه ضمن مسار موحد يتم اعتماده من قبل وحدات الإعلام والتّوجيه المهني، هذا إضافة إلى تطوير الشراكة مع كل الهياكل والأطراف الفاعلة في مجال النهوض بالتّشغيل والتّكوين.

وفي هذا الإطار صدر القانون التّوجيهي عدد 10 لسنة 1993 والذي عرّف التّوجيه المهني بأنه: يهدف إلى مساعدة الشّباب والكبار من الجنسين، بواسطة إعلام جماعي أو فردي، وبتقديم النّصائح والاستشارات الفرديّة، على اختيار المهن المناسبة .

ومن هذا المنطلق، عرّف مفهوم التّوجيه المهني نقلة نوعيّة وذلك باعتباره عملاً ديناميكياً متواصلًا يقوم به مستشار الإعلام والتّوجيه المهني عن طريق المرافقة التّدرجية التي توظّف فيها إمكانيّات وطاقت الفرد لمساعدته على تحديد مشروعه المهني باعتماد منهج علمي وموضوعي موحّد.

كما شهد دور طالب الشغل في العمل التّوجيهي تغييراً جوهرياً وذلك باعتباره المحور الرئيسي لهذه العملية والمسئول الأول على أخذ القرارات المتعلّقة بمشروعه المهني ليكرس استقلاليّته وليتحوّل

التّوجيه المهني من مجرد عمليّة تأثير في اتجاه واحد إلى مشروع ثنائي مشترك تحدد فيه الأدوار ويتولى خلاله المكلف بالتّوجيه مرافقة ومساعدة الحريف على استكشاف مؤهلاته وتعديل سلوكه بما يمكنه من التّأقلم مع الصعوبات التي تواجهه وتحول دون إدماجه في سوق الشّغل.

### تطوير أساليب تبني طالبي الشّغل :

تعرف هيكلّة البطالة في تونس تغييرات جذريّة من النّاحية الكميّة والنوعيّة تتمثل خاصّة في ارتفاع الطلبات الإضافية لتشغيل حاملي شهادات التّعليم العالي التي تفيد الإسقاطات أنّها ستبلغ أكثر 41 ألف طلب إضافي في السّنة، مما أدّى إلى بروز أنماط جديدة من الحاجيات والطلّبات تتأكد يوميًا في ظل التّحوّلات العميقة التي تشهدها المفاهيم الاقتصاديّة والاجتماعيّة والتّغيير الجذري لحاجيات سوق الشّغل من الموارد البشريّة وتطوّر مستلزمات مواقع الإنتاج ونظمه ومناهجه.

وقد أفرزت التّطورات التّكنولوجية المتسارعة وانخراط الاقتصاد التّونسي في العولمة ومزيد تفتّحه على الأسواق الخارجيّة، أنماط عمل مختلفة وتطوّر في مفهوم الشّغل وبرز اختصاصات جديدة واضمحلال أخرى مما حتّم ضرورة استنباط وتطوير البرامج والآليات الكفيلة بتعزيز قابليّة التّشغيل والرّفعة من كفاءة الموارد البشريّة وتوظيفها بما يتماشى مع الحاجيات الجديدة لسوق الشّغل.

وتشهد سياسة التّشغيل في تونس تطورًا نوعيًا على مستوى التّشريع وذلك بهدف التّعامل الموضوعي مع ظاهرة البطالة ومحاولة الحد منها وتفعيل دور كل مكّونات المجتمع المدني في تشخيص مكّام التّشغيل وصياغة البرامج والمخطّطات باعتبار أنّ التّشغيل قضية المجتمع بأسره ويجب أن تتفاعل كل أطرافه في إيجاد الحلول وتوظيف كل الطّاقات لتدعيمه.

هذا وقد برزت في الفترة الحاليّة حاجيات جديدة لدى طالبي الشّغل والباعثين الشّبّان تتعلّق بالمساعدة على تجاوز الصعوبات التي حالت دون إدماجهم في الحياة المهنيّة أو التي تسبّبت لهم في فقدان مّواطن عملهم الشيء الذي حتّم على مكّاتب التّشغيل والعمل المستقل ضرورة تعديل إستراتيجيّة تدخّلها المتعلّقة بالإعلام والتّوجيه المهني واعتماد مقاربة تقوم على تبني طالبي الشّغل من ذوي الاحتياجات الخاصّة في إطار خطط محليّة للنّهوض بالتّشغيل ودفع العمل المستقل تساهم كل الهياكل الإداريّة والمؤسّسات والجمعيات ومصادر التّمويل في صياغة أهدافها وفي تنفيذها.

وتتمثل عملية تبني طالبي الشّغل التي تعتمدها وزارة التّشغيل والإدماج المهني للشّبّان منذ بداية سنة 2005 في المراحل التاليّة:

- 1- إعداد حصر للبطالة بالتنسيق بين أصحاب العمل وممثلي السّلطة التّنفيذية في الولايات باعتماد زيارات ميدانية مشتركة تهدف إلى إحصاء العاطلين على العمل وتصنيفهم حسب المستوى التّعليمي والجنس والاختصاص ونوعية الطّلب ومدة الانتظار مما ساهم في إعداد قاعدة معطيات محلية ووطنية حول سجل طالبي الشّغل.
- 2- اعتماد خطة محليّة لدفع التّشغيل وبعث المؤسّسات تستهدف العاطلين على العمل الذين تم إحصاؤهم وبرمجة عقود أهداف محليّة تشمل كل برامج التّشجيع على العمل المؤجر والعمل المستقل وآليات الصّندوق الوطني للتّشغيل وإشراك كل الهياكل والمؤسّسات في تنفيذها على أن تقع متابعة الإنجازات بصفة يومية باعتماد المؤشرات الإعلامية التي تم تخصيصها للغرض.
- 3- تبني طالبي الشّغل الذين يعيشون صعوبات اندماج في الحياة المهنيّة على غرار الأشخاص حاملي الإعاقة وفاقد السند العائلي وحاملي شهادات التّعليم العالي صعبة الإدماج في سوق الشّغل

والمسرّحين من المؤسسات الاقتصادية الذين يعربون على حاجتهم إلى المساعدة والمعالجة  
الخصوصية خلال محادثة التحليل الأولي للطلب.

وتتميز عملية التّبني بمراعاة الجانب الاجتماعي والصحي في عملية المرافقة وبالذور الإيجابي  
الذي يلعبه المستفيد والأطراف المحيطة به في تشخيص الصّعوبات وفي إعداد الفرضيات المتعلقة  
بمشروعه المهني والتّثبت منها ميدانيا ثم إنجاز مخطط تنفيذي وعملي قابل للتحقيق والمتابعة ليتكون  
بالتالي مسار مهني مبني على التّقة المتبادلة ووضوح الأدوار التي يتم الاتّفاق عليها بصفة مشتركة ثم  
تدوينها في شكل اتّفاقية شراكة يتعهد خلالها مستشار الإعلام والتّوجيه المهني بحفظ أسرار المستفيد  
واستعمالها بهدف مساعدته في حين يتعهد هذا الأخير بالتّفريغ الكلي لإنجاز مختلف مراحل مخطّطه  
التّنفذي.

ومن ناحية أخرى، يعتمد رئيس مكتب التّشغيل والعمل المستقل على منهجية التصرف حسب  
الأهداف وذلك بتوزيع طالبي الشغل المزمع تبنينهم على مستشاري الإعلام والتّوجيه المهني الذين تم  
تكوينهم نظريا وتطبيقيا بصفة معمّقة في تقنيات مرافقة طالبي الشغل وإجراء موازنة الكفاءات وإعداد  
المخطّطات التنفيذية وطرق متابعتها.

### تطوير الكفاءات عبر التّعاون الدّولي :

يمثل التّوجيه المهني مجالا علميا شاسعا يتطلّب العمل على تطوير الكفاءات بصفة مستمرة  
والتّفتح على التّجارب الخارجية عبر الشّراكة والانخراط الفعلي في مشاريع تعاون فني تمكّن من تبادل  
الخبرات وتطوير مناهج وآليات التشخيص والتّدخل بما يتماشى مع واقعنا وحاجياتنا الآنية والمستقبلية.  
ورغم تعدّد مشاريع الشّراكة والتّعاون الفني بين تونس والعديد الدول، فإننا سنقتصر على ذكر  
ثلاثة تجارب لعبت دورا محوريًا في الإعداد لتنفيذ خطة تبنين طالبي الشغل:

### التّجربة الأولى :

مشروع التّعاون الفني المشترك سنة 2001 بين الوكالة الوطنية للتّشغيل والعمل المستقل  
والوكالة الفرنسية للتّشغيل والذي تولى خلاله خبيران في مجال التّوجيه والاتّصال تكوين عشرة  
مستشارين في تقنيات هندسة التكوين والإعداد البيداغوجي لدورات التّأهيل في الإعلام والتّوجيه  
المهني.

وقد قام هذا الفريق الذي مثّل النّواة الأولى للمكونين الدّاخلين بجمع كل التّقنيات والوثائق الفنيّة  
المعتمدة بوحدة الإعلام والتّوجيه المهني وتنظيمها وإعداد منهجية عملية موحّدة لتحليل الطّلب  
وتشخيص الصعوبات المتعلقة بالجانب النفسي وبطرق البحث عن شغل التي تم تدريسها في مرحلة  
ثانية لكل مستشاري الإعلام والتّوجيه المهني العاملين بمكاتب التّشغيل والعمل المستقل.

### التّجربة الثانية :

برنامج تعاون تونسي- فرنسي سنة 2003 حول تقنيات إجراء موازنة الكفاءات لفائدة فاقد  
الشغل لأسباب اقتصادية وفنية أو إثر الغلق النهائي والفجائي للمؤسسات تزامن مع إقرار العمل بعقود  
التكوين من أجل إعادة الإدماج والذي يقتضي ضرورة تقييم علمي للقدرات ولمكتسبات التّجارب  
المهنية السابقة واستثمار كل ذلك في مشروع مهني جديد يعزز فرص إدماج هذه الفئة في الحياة  
المهنية.

### التّجربة الثالثة :

مشروع تعاون تونسي سويدي انطلق سنة 2004 حول تقنيات التوجيه عن بعد باعتماد وسائل الاتصال الحديثة ومراكز النداء وحول تقنيات إعداد المخطط التنفيذي وطرق متابعته وهي مرحلة أساسية في عملية التبرني تستوجب إتقان مجموعة من الآليات والمناهج العلمية والطرق البيداغوجية التي تمكن من توظيف القدرات في مشروع مهني واقعي وقابل للتنفيد.

هذا وبهدف التأكد من التقييد بإتباع المنهج التوجيهي المتفق عليه وذلك على مستوى الوحدات الفنية للإعلام والتوجيه المهني ودراسة الصعوبات التي يمكن أن تحول دون ذلك، يتولى فريق من المكونين زيارة مكاتب التشغيل والعمل المستقل بهدف المتابعة والتأطير الميداني في مرحلة أولى ثم الإعداد لدورات تكوين جماعية للرفع من نوعية الأداء خلال ممارسة العمل التوجيهي.

ولئن تمكنا من النهوض بالشراكة مع الدول الأجنبية، فإننا نطمح جديا إلى إرساء برامج تعاون فني مع الدول الشقيقة وخاصة المنتمية منها للمغرب العربي بهدف تبادل الخبرات حول وظيفة التوجيه المهني التي تشهد نقلة نوعية من حيث المفهوم و من حيث التقنيات المعتمدة في تحليل ومعالجة الطلب خاصة في ظل توفر العديد من المعطيات والعوامل المشتركة التي ستساهم حتما في إنجاز هذه المشاريع.

كما نطمح إلى تنظيم زيارات عمل متبادلة للتعرف على خصوصيات العمل التوجيهي بكل بلد وتكثيف الحوار وتبادل الخبرات باعتماد وسائل الاتصال عن بعد وإحداث لجنة مغاربية تعمل على التطوير النظري والتطبيقي لوظيفة التوجيه والمرافقة واستتباط آليات التشخيص والتدخل ذات المرجعية العملية .

#### الخلاصة :

استعرضت هذه الورقة تحليل العلاقة بين الإرشاد والتوجيه المهني وتشغيل الشباب ودعم المبادرين، وأتضح من سياق التحليل إن الإرشاد والتوجيه المهني يعتبر من أدوات وآليات العمل التربوي لإعداد الشباب للعمل والعيش في المجتمع المعاصر الذي يعتمد على اقتصاد تقني سريع التطور والتغير . كما أتضح من هذه الورقة أن النجاح في الإرشاد والتوجيه المهني إنما يعني نجاحاً في التنمية وتطوير وتحديث سوق العمل، بحيث تزداد فيه فرص العمل للخريجين والشباب من مختلف التخصصات المهنية .

والإرشاد والتوجيه المهني الى جانب وظيفته العامة المعروفة من الضروري أن يسعى لاكتشاف المبادرين والمبدعين والعمل على رعايتهم وتأهيلهم، فهؤلاء هم رواد التنمية والاقتصاد، وهم الذين يسهمون في خلق فرص عمل جديدة لأنفسهم ولغيرهم من الشباب، ويمكن أن تبدأ الفرص بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة .

والإرشاد والتوجيه المهني يجب النظر إليه كقضية تعليمية وتربوية واجتماعية واقتصادية ومهنية تنطلق من حاجات الفرد، وتراعي اعتبارات الاقتصاد وكسب الرزق في سوق العمل .

وأخيراً حاولت الورقة أن ترسم ملامح استراتيجية لتطوير وتحديث الإرشاد والتوجيه المهني على المستويين القطري والعربي الشامل، ولكي تكون هذه الاستراتيجية أداة للعمل وتوجيهاً للجهود لآبد أن تركز على منطلقات من أهمها :

- أن يكون لها رؤية موضوعية للواقع وأفاق العمل في المستقبل .

- أن تكون لها بنية إدارية متدرجة متكاملة وبرامج وأنشطة على المستويين القطري والعربي الشامل، وأن يكون العمل الميداني دائماً مرتبطاً بالخصوصيات المحلية وبمشاركة أوسع قاعدة من السكان .
  - أن يكون لها برامج وأنشطة علمية وتربوية متطورة .
  - أن تعتمد على البحث العلمي المستمر والمتواصل، والبحث العلمي التحليلي والتطويري والإنمائي .
  - أن يكون لها قاعدة معلومات مترابطة تغطي البلاد العربية وتخدم كل البلاد العربية بالمعلومات والتجارب والدراسات، وتكون أساساً للتخطيط ورسم سياسات الإرشاد والتوجيه المهني.
- كما وصلت هذه الورقة الى أن واقع الحياة الاقتصادية والتنموية وسوق العمل يتطلب ولا شك في ذلك أبداً وجود شريحة من المبادرين والمبدعين القادرين على تحريك الاقتصاد لينمو ويزدهر، وبالتالي تظهر وظائف وفرص عمل جديدة تسهم في تشغيل الشباب والتخفيف من حدة البطالة التي أصبحت تهدد الشباب العربي وتضعه في دوائر اليأس والإحباط بدلاً من دوائر الأمل والحياة .
- وتقترح هذه الدراسة استحداث مراكز للتأهيل المهني في المساء تنتشر في مختلف أنحاء المدن والتجمعات السكانية، يأتي إليها العاملون للتأهيل وإعادة التأهيل بحسب تطور الاقتصاد وسوق العمل، وتقدم في هذه المراكز المسائية دورات تأهيلية علاجية، أي معالجة بعض الصعوبات المهنية للفرد أو تزويده بالجديد من مهارات وفنون في نطاق مهنة موجودة وقائمة في سوق العمل الوطني.





