

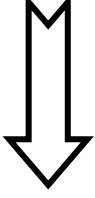
إعداد وتقديم :

لطفي جبيل

مؤسسة التدريب المهني

رئيس قسم التوجيه والإرشاد المهني

عمان - الأردن



مقدمة :

تعتبر أنظمة معلومات سوق العمل الحالية ونظام الربط الإلكتروني حجر الزاوية في خدمات التوجيه والإرشاد المهني وواحد من أهم الأدوات الأساسية في عملية التخطيط التعليمي وفي عملية البحث عن عمل، وهناك حاجة ماسة لإجراء مراجعة وتحديث مستمر مع ضمان الاستمرارية لهذا الاجراء.

ففي الأردن مثلا نجد ان نظام سوق العمل الذي تم تطويره من قبل مشروع المنار يتضمن عددا من الخدمات والأدوات الخاصة بخدمات التوجيه والإرشاد المهني الذاتية والتي اصبح من الضروري ان تتحول هذه الخدمات والموارد الى برنامج التوجيه المهني في مكاتب التشغيل ومؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني.

ومع مرور الوقت سيكون بالإمكان توسيع عمليات الدخول والاستخدام لهذه الانظمة في جميع مراكز تقديم الخدمات حيث يعتبر سهولة الوصول الى اجهزة الكمبيوتر من قبل المواطنين في جميع مديريات التشغيل امرا اساسيا . هناك حاجة ماسة للتدريب على استخدام الخدمات الذاتية لموارد التوجيه المهني فضلا على استخدام التكنولوجيا امر و واولوية .حيث تشير احدى الدراسات الكندية حول اوضاع العمالة الى ان اعدادا كبيرة من العملاء مع توفير قدر بسيط من المساعدة والتدريب تستطيع ادارة عمليات البحث عن الوظائف والبحث عن العمل.

ونظرا لوجود الكثير من التحديات التي تواجه الباحثين عن العمل في مجتمعاتنا وكلفة النقل العام وتباعد مكاتب التشغيل ومكاتب التوجيه والإرشاد الوظيفي فان من المهم والضروري ادخال الخدمات الهاتفية في كافة مديريات التشغيل التي تقدم المعلومات العامة والمشورة بشأن فرص العمل وكيفية الوصول الى الخدمات والعمل على تقديم الاجابات العامة حيث ستكون لهذه الخدمة قيمتها العالية في عملية التشغيل.

ان العالم يشهد عملية التحول نحو اقتصاد المعرفة مما يجعل من برامج وخدمات التوجيه والإرشاد المهني داعما أساسيا لهذه العملية،حيث يمكن ان نجد عدد من المبادرات في العديد من الدول التي تدعم الجهود في مجال التوجيه والإرشاد المهني أهمها الأجنداث الوطنية واستراتيجيات التشغيل والتوجيه ومن خلال البرامج التعليمية التي تنتجها ولو بشكل بطيء وغير متكامل نحو اقتصاد المعرفة المعتمد اساسا على نظام المعلوماتية وقواعد البيانات والانتقال من اسلوب الممارسات التقليدية الى مفهوم اكثر حداثة واكثر انسجاما مع مفهوم التعليم مدى الحياة والذي يتطلب بالضرورة اعتماد مفهوم

التوجيه مدى الحياه والذي هو جزء لا يتجزأ من عملية التعلم وهنا تأتي اهمية تسليط الضوء على واحدة من اهم الاطراف المزودة لخدمات التوجيه والإرشاد ألا وهي مكاتب التوجيه والتشغيل.

المنطلقات (رؤية ورسالة):

ان منطلقات مكاتب التوجيه والتشغيل يجب ان تأتي من رؤية موحدة للوصول بسوق العمل إلى مرحلة التشغيل الأمثل وتنظيم شؤون العمل فيه من خلال تطوير وتفعيل التشريعات الناظمة له وفقاً لأفضل الممارسات والمعايير العربية الدولية . وان تكون رسالته المساهمة في رفع نسبة المشاركة الإقتصادية من خلال تهيئة القوى العاملة وتشغيلها وتوفير الحماية الإجتماعية لها وتنظيم سوق العمل. ان جودة و إتقان العمل والسرعة في الأجاز و تكريس الوقت للعمل المنتج وتحقيق المساواة وإحترام القوانين والأنظمة والعمل على تطبيقها دون تمييز، والشفافية من خلال تبادل المعلومات والمعارف وتوفيرها للجميع وتوضيح القرارات والمهام والإجراءات بأعلى درجات المهنية والتركيز على متلقي الخدمة بتقديم الخدمة المميزة وتبسيط الإجراءات لجمهور المتعاملين بما يعزز ثقتهم و رضاهم عن خدماتها . ولن يكون لذلك اثر واضح ان لم يكن هناك تعاون وتنسيق مع الشركاء الإجتماعيين وتعزيز المشاركة في انجاح الرسالة.

الفئات المستهدفة في خدمات التوجيه المهني في مكاتب التشغيل :

- الباحثين عن عمل من خريجي مراكز ومعاهد التدريب المهني والتقني ذكورا واناثا.
- حديثوا التخرج من كليات المجتمع والجامعات الباحثين عن عمل.
- العمال الممارسين الراغبين في تغيير المسار التدريبي.
- العمال الراغبين في الحصول على فرص عمل افضل.
- الفتيات وربات المنازل الراغبات في ممارسة عمل لزيادة مستوى الدخل للعائلة وتحسين مستوى المعيشة.
- الباحثين عن عمل من ذوي الاحتياجات الخاصة بما يتناسب مع قدراتهم
- اصحاب الشركات والمؤسسات العاملة في القطاع الخاص

التوجيه المهني في مكاتب التشغيل :

الهدف : مساعدة الافراد والعمالين والباحثين عن عمل او الراغبين في امتلاك مشروعاتهم الخاصة في الوصول الى معلومات وبيانات سوق العمل من خلال مجموعة من الادوات التي تسهل عملية الوصول الى اتخاؤ قرار مناسب ودقيق بهدف التشغيل والتخفيف من نسب واعداد المتعطلين.

الادوار والمهام والواجبات:

1-التنسيق مع مؤسسات التدريب والتعليم المهني : ويتضمن :

- التنسيق مع مؤسسات التعليم في مراحل التعليم المختلفة في تقديم توصيات والمشاركة في بناء المناهج الدراسية لمادة التعليم المهني.
- تزويد مؤسسات التدريب المهني باحتياجات سوق العمل من الايدي العاملة المدربة في مجالات ومهن محددة.
- التنسيق مع اصحاب العمل لربط التدريب بفرص تشغيل حقيقية
- المشاركة مع مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في بناء البرامج التدريبية اللازمة لمواكبة التطور الذي طرأ على العناصر اللازمة للقيام بمتطلبات المهنة والمهارات الخاصة المطلوبة.
- تزويد مؤسسات التدريب بمعلومات وافية ودقيقة عن حالات الاشباع في مهن معينة والمهن الوليدة الناشئة.

- تعريف الباحثين عن العمل على المهارات الخاصة والعامة اللازمة للالتحاق بالمهنة وتوجيه الافراد الى مؤسسات التدريب المناسبة للتزود بهذه المهارات والتدريب عليها.
- توجيه الباحثين عن عمل الى المؤسسات المعنية بالتصنيف المهني والمانحة لشهادات مزاوله المهنة حسب المستويات المهنية المعتمدة وتقديم المعلومات اللازمة عن شروط وظروف التقدم لهذه الاختبارات.

2 - تقديم الاستشارات المهنية والتوجيه المهني :

- تقديم استشارات مهنية للباحثين عن عمل حول افضل الفرص المتاحة.
- توجيه الافراد للاستفادة من معلومات التصنيف العربي المعياري او التصنيفات المهنية المحلية في التعرف على مواصفات المهن ومتطلباتها ومستويات العمل فيها.
- المساهمة في رسم سياسات التدريب والتشغيل مع متخذي القرار عن طريق تقديم التوصيات والاقتراحات والخطط العملية للارتقاء بمستوى خدمات التشغيل والتوظيف.

3 - الربط الوظيفي بين مؤسسات الانتاج ومنظمات اصحاب الاعمال والعاملين بهدف تنمية فرص التشغيل :

- تعزيز المشاركة مع هذه المؤسسات للتعرف على احتياجاتها الحالية والمستقبلية من المهن والوظائف.
- التعرف على المهارات المطلوبة من شاغلي الوظائف والمهن المحتملة.
- عمل لقاءات ومحاضرات للباحثين عن عمل وتنظيم مقابلات مع اصحاب العمل.

4 - العناية بالمشروعات الصغيرة في مكاتب التشغيل و اوضاع التشغيل غير المنظم :

- عقد الدورات التدريبية اللازمة لتطوير مهارات انشاء المشاريع المتوسطة والصغيرة.
- بناء برامج لتمكين المرأة في مجال انشاء المشاريع المدرة للدخل والتدريب على مهارات عمل دراسة الجدوى الاقتصادية والتسويق وتطوير المشاريع وطرق المحافظة على استدامتها.
- التنسيق مع المؤسسات المالية الاقراضية المعنية بتقديم التمويل لاقامة المشاريع.
- التنسيق مع الشركات الخاصة بضمان القروض.
- توجيه الراغبين الى هذه المؤسسات وتزويدهم بالمعلومات اللازمة حول طبيعة الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات.
- التنسيق مع شركات حاضنات الاعمال التي تهدف الى المساعدة في ديمومة المشاريع وتزويد الافراد بمعلومات واضحة عن طبيعة الخدمات التي تقدمها هذه الحاضنات.

5 - قياس مستويات المهارة بالتعاون مع مسسات التعليم والتدريب المهني :

- ويتم ذلك من خلال التنسيق مع مديريات تنظيم العمل المهني وتصنيف العاملين حسب مستويات العمل الاساسية المعتمدة (محدد المهارات، الماهر، المهني، الفني، الاختصاص) ونجد ان ولك يتم تطبيقه بمهنية عالية في الاردن وتحت اشراف مباشر من مؤسسة التدريب المهني بموجب قانون تنظيم العمل رقم) 72 (لعام 9111 والذي يتم الاستعانة بنتائجه من قبل مكاتب التشغيل والبلديات لاعتماده في عمليات تصنيف العاملين وترخيص المحلات.

6 - تقديم الاستشارات المهنية :

- استخدام ادوات القياس المقننة لتوجيه الباحثين عن العمل او الخريجين العاطلين نحو فرص التدريب بما يتوافق مع قدراتهم واتجاهاتهم ورغباتهم.
- تقديم استشارات في مجال انشاء المشاريع الخاصة لاعداد دراسة الجدوى.

7 - تشجيع تشجيع المبادرات والمشاريع الريادية والابداعية الفردية للشباب:

التنسيق مع الشركات والمؤسسات الداعمة لتشجيع المشاريع الريادية والابداعية وتقديم المشورة اللازمة للمساعدة على ابقاء هذه المشاريع واستمراريتها وتطويرها.

8 -بناء برامج للتوجيه والارشاد المهني تهدف الى الموائمة بين احتياجات اصحاب العمل والباحثين عن العمل او المتقدمين اليه :

- تزويد الباحثين عن عمل بمهارات التقدم للعمل وكتابة السيرة الذاتية ومقابلات العمل.
- تنظيم عقد لقاءات بين الباحثين عن العمل والباحثين عن العمالة للتعريف بالشروط المطلوبة لشغل الوظيفة.

9 - توجيه الشباب والباحثين عن عمل لبرامج اعادة التدريب في مجالات يحتاجها سوق العمل :

التنسيق مع جهات التدريب المهني للالتحاق ببرامج اعادة التدريب لخريجي كليات المجتمع والجامعات حديثي التخرج والباحثين عن العمل لاعادة تدريبهم وتاهيلهم ضمن برامج التدريب المستمر.

10 - عمل الدراسات الخاصة باحتياجات سوق العمل والتوجيه نحو المهن المطلوبة :

- اجراء الدراسات الدورية حول احتياجات سوق العمل من المهن والوظائف.
- اجراء دراسات دورية لرصد مستويات البطالة وتحديد قطاعاتها المهنية واماكن توزيعها.
- اجراء دراسات حول مستويات الاجور ومدى مطابقتها والتزامها للتشريعات.
- اجراء الدراسات المتعلقة بظروف العاملين ومدى مطابقة العمل للظروف الانسانية التي تحفظ كرامة العامل وتوفير ظروف العمل اللائق له.
- اجراء دراسات لقياس مستوى الرضا عن خدمات التوجيه المهني المقدمه للفئات المستهدفة.

11 -الدور الاعلامي :

- الإعلان عن فرص عمل حقيقية سواء في سوق العمل المحلي أو الاقليمي أو العربي مبينة على بيانات ومعلومات صحيحة ودقيقة.
- التنسيق مع مؤسسات الاعلام المختلفة لتطوير برامج اعلامية جاوبة تساهم في تحسين صورة قطاع التعليم والتدريب والتشغيل وتغيير الصورة النمطية لبعض المهن المرتبطة بجنس معين او ثقافة محددة.
- تصميم الدعايات والنشرات والبروشورات والملصقات الاعلامية.
- الاعلان عن مناطق استثمارية ومهن واعدة في سوق العمل لانشاء مشاريع ريادية.
- ابراز قصص نجاح لمشاريع ريادية ناجحة وحقيقية دون تعمية او تزيين
- اقامة المعارض وايام العمل الوظيفية والتي تسهم في خلق فرص معرفية مباشرة يتم من خلالها تنظيم لقاءات واجراءات مباشرة بين ممثلي شركات ومؤسسات اصحاب.

العمل مع الباحثين عن العمل :

نماذج عمل من التجربة الاردنية :

النموذج الاول :

مؤسسة التدريب المهني :

وحدة تشغيل خريجي مؤسسة التدريب المهني :

الهدف العام :

تشغيل خريجي مؤسسة التدريب المهني لدى شركات ومؤسسات القطاع الخاص.

المهام:

- 1- جمع وتحليل بيانات احتياجات سوق العمل من العمالة ضمن مستويات العمل الاساسية (حالية مستقبلية في قطاعات مهنية محددة).
- 2- اعداد تقارير مؤشرات احتياجات سوق العمل من خريجي برامج المؤسسة.
- 3- تنفيذ برنامج المهارات الحياتية وانشاء المشاريع للخريجين.
- 4- تنظيم عقد اتفاقيات التشغيل للخريجين لدى الشركات والمؤسسات في سوق العمل.
- 5- تقييم مخرجات برامج الاعداد المهني في المؤسسة ومدى موائمتها لاحتياجات سوق العمل.
- 6- اعداد قاعدة بيانات خاصة بالخريجين.
- 7- التنسيق مع وزارة العمل لتشغيل الخريجين داخل وخارج الاردن.

النموذج الثاني :

كليات المجتمع (كلية الحصن الجامعية /جامعة البلقاء التطبيقية) - مركز الحصن للتطوير الوظيفي.

الهدف :

- تقديم خدمات متميزة في مجال تخطيط وتطوير المسار الوظيفي.
- سد الفجوة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل من خلال:
 - دعم الطلاب في التعليم القائم على العمل) أي التدريب الداخلي في الشركة)
 - تزويد الطلاب بمهارات الاتصال والمهارات الفنية والعلمية للانخراط بسوق العمل
 - تعاون وثيق مع قطاع الصناعة من خلال برنامج)سابق SABEQ - (الممول من الوكالة الامريكية للتنمية الدولية.

النموذج الثالث :

مؤسسات المجتمع المدني :

- برنامج مؤسسة انجاز في التوجيه المهني
- البرامج المقدمة
- (3 I want to be 1-ايام 8 - تدريب من - 7 (اود ان اكون من الصف 2
- 91 (Job Shadow 7 -تدريب يوم واحد - (ظل العمل) الظل الوظيفي(1
- (المهارات:)التخطيط الوظيفي، صناعة القرار، التفكير الناقد)
- 99 (Career Month 3 -تدريب على مدار شهر - (شهر الوظيفة 91
- (المهارات) التخطيط الوظيفي، صناعة القرار، التفكير الناقد)
- 7 (Internships 4 -شهر 74 - تدريب على مدار - 9 (التدريب الداخلي 98
- (المهارات) تجربة خبرة عملية، مهارات الاتصال، ادارة الوقت)
- 74 Career Fair 5-تدريب يومين - معرض الوظائف 98

– (المهارات)كتابة السيرة الذاتية، مقابلات العمل، استعداد للعمل، مهارات تنظيم المشاريع)

النموذج الرابع:

مكاتب التشغيل التابعة لوزارة العمل :

الاطار العام :التوجيه المهني في مديريات التشغيل :

□□ هي بمثابة مصادر مجتمعية للحصول على معلومات التشغيل وسوق العمل وتقع على عاتق هذه المديريات مسؤولية توفير الاولوية للمجتمعات المحلية للحصول على التوجيه المهني والمصادر المتعلقة بالتشغيل.

□□ إن الدور الرئيسي لمديريات التشغيل هو توفير فرص العمل والوساطة بين اصحاب العمل والباحثين عن عمل فضلا عن توفير البرامج والخدمات والمعلومات لمساعدة المواطنين بشكل أكبر بحيث تتوفر لديهم القدرة لإدارة العمل و التعليم وإدارة التحولات بين العمل، والتعليم والتدريب ويجاد فرص العمل المناسبة . وهذا يشمل:

9 -خدمات التحويل لفرص العمل المتوفرة، بما يتوافق ومهارات تعليم الفرد والوضع الاجتماعي وأسلوب حياة الفرد كلما كان ولكممكنًا.

7-توفير وتدريب الباحثين عن عمل لاستخدام مصادر معلومات سوق العمل والمهن وخدمات الانترنت.

3-توفير مراكز خدمة واثية تتوفر فيها فرص الوصول لخدمات الارشاد والتوجيه المهني، معلومات سوق العمل وفرص العمل المتاحة واجهزة الحاسوب للبحث من خلال الانترنت.

4-توفير خدمة الحصول على المعلومات عن طريق خط الهاتف للخدمات المتاحة وحول كيفية الحصول على معلومات سوق العمل ومواقع الانترنت التي تتوفر فيها معلومات من هذا النوع.

5-توفير خدمة تطوير المهارات التي تسهل الدخول لسوق العمل، كتابة السيرة الذاتية ومهارات البحث عن عمل اضافة الى توفير مجموعة من مصادر التعلم الذاتي.

6-بناء الشراكات مع اصحاب العمل حتى يتمكن الباحثون عن عمل من الاستفادة من فرص العمل الحالية.

2-بناء الشراكة مع المجتمعات المحلية بحيث يتمكن المواطنون من الحصول على أفضل الموارد لمساعدتهم على تحقيق الاكتفاء الذاتي في أسرع وقت ممكن.

8-بناء الشراكات مع الكليات والجامعات بحيث يتمكن المواطنون من الحصول على فرصة ثانية للتعلم في التخصصات التي تلقى رواجًا في سوق العمل.

واخيرا لاننسى التجربة الريادية التي قام بها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية المعروف بمشروع المنار والذي شكل في بدايته نقلة نوعية مميزة في مجال تقديم خدمات التوجيه والارشاد المهني الذاتية وتمكين الافراد الباحثين عن عمل من الولوج الى سوق العمل باستخدام التسهيلات والخدمات التي قدمها البرنامج للشباب الباحثين عن فرص العمل.

واليوم وفي ضوء اعتماد الاستراتيجية الوطنية الاردنية لتطوير خدمات التوجيه والارشاد المهني نجد من المفيد الافادة من المادة التي انجزها مشروع المنار والادوات التي تضمنها والبناء على هذه الخبرة باضافة ما هو جديد من ادوات يمكن للمواطنين المستهدفين استخدامها بما يسهل عليهم الوصول الى فرص عمل حقيقية ولائقة تماشي رغباتهم وقدراتهم وتكفل لهم سبل العيش الكريم.

مع اطيح التمنيات في هذه الورشة القومية للمشاركين بالاستفادة والافادة من موضوعاتها المطروحة للبحث املا بالوصول الى نهج ايجابي في معالجة مشكلة تعتبر من اهم المشكلات التي تواجهها شرائح واسعة من المجتمعات العربية وتورق المعنيين من صانعي القرار خاصة في ظل التغيرات وتطورات الاحداث التي تعصف بانظمة السياسة والاجتماع والاقتصاد العربية كما هي الحال عالميا الا وهي البطالة وعلاجها التشغيل.