

منظمة العمل العربية

الندوة القومية حول:

"الإرشاد والتوجيه المهني ودوره في تنمية التشغيل"

جمهورية مصر العربية / القاهرة

20-21 مايو / أيار 2014

ورقة عمل بعنوان:

"دور وأهمية الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب ودعم المبادرين"

إعداد

الدكتور زياد جويلس

فلسطين

2014

## دور وأهمية الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب ودعم المبادرين

### مقدمة

يكتسب تدريب وتأهيل الكوادر البشرية أهمية قصوى، بوصف رأس المال البشري المحور الاساسي في تقدم وتطور مؤسسات سوق العمل على اختلاف انواعها. حيث يعتبر التغيير والابداع الذي ينتج من الاستثمار في العنصر البشري، بالإضافة النوعية والقيمة المضافة الأهم في عالم الأعمال المتجدد وحاجات السوق المتغيرة باطراد.

ولطالما حظي الدافع الذاتي للتعلم بتشجيع وتقدير كبيرين بين الشعوب، إلا أن الهم الرئيس للعائلات، بل والمخططين وواضعي السياسات في البلدان العربية وغيرها، يكمن في توفير نوعية تعليم تضمن للشباب، من كلا الجنسين، مستقبلاً أفضل، وتؤمن لهم المهن والوظائف.

ومع إدراك عام بأن نظام التعليم الحالي في معظم البلدان العربية، والممارسات لا تستجيب للتغيرات في سوق العمل وشركاته والقطاع الخاص، نظراً لعدم وجود شراكات وروابط بين التعليم والقطاع الخاص، وحيث أن التعليم الجامعي الأكاديمي لا يمثل في مطلق الأحوال الخيار الأفضل لمساعدة الشباب في الدخول لسوق العمل، وعلى الرغم من أن التعليم المهني يعتبر مسار مهن حيويًا، إلا أنه لم يحظ بنفس القدر من الاهتمام والتطوير، وما زال مهمشاً ويُقدّم بطريقة ضعيفة للطلبة وأهاليهم وللمجتمع ككل، ما يؤدي إلى بطالة هائلة، ويات التعليم ما بعد الثانوي منحرفاً باتجاه التخصصات الأكاديمية على حساب التعليم المهني والفني والتطبيقي، وذلك رغم ازدياد تخصصات الهندسة، وتكنولوجيا المعلومات، وعلوم الصحة والطب وغيرها من التخصصات بالطلبة.

تقدم هذه الورقة للندوة القومية حول: "الإرشاد والتوجيه المهني ودوره في تنمية التشغيل"، التي تعقدها منظمة العمل العربية في جمهورية مصر العربية -القاهرة، ضمن جهودها لبلورة فكرة الإرشاد والتوجيه المهني في مفهوم الثقافة العربية، وتطبيقها في سياسات التعليم والتدريب في جميع المراحل والمستويات، لتعزيز المواءمة ما بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وصولاً للتنمية الاقتصادية الاجتماعية المستدامة.

## تعريفات/ المفهوم العام:

يمكن تعريف التطوير المهني، بشكل عام، بأنه عملية مدى الحياة لإدارة تعليم الشباب، من كلا الجنسين، في مسارات التعليم، الرسمية وغير الرسمية، لجهة العمل، بأجر أو بدون أجر، في سبيل إعدادهم للمستقبل الأفضل لهم.

## المفهوم الخاص:

تتعدد التعريفات لنظام الإرشاد والتوجيه المهني. لكن التعريف الشامل المتفق عليه (ETF, 2008)<sup>1</sup>، هو مجموع الخدمات والنشاطات الموجهة لمساعدة الأفراد خلال سني عمرهم المختلفة، لتحديد خياراتهم واتخاذ قراراتهم التعليمية والتدريبية المُفضية إلى التأهيل الوظيفي لإدارة مهنتهم بناء على رغباتهم وقدراتهم وكفاياتهم، انسجاماً مع حاجات سوق العمل. كذلك، فإن التعريف الشامل لنظام الإرشاد والتوجيه المهني يتضمن مساعدة الشباب في تحقيق طموحاتهم واهتماماتهم واستعداداتهم، ومواءمتها مع فرص التدريب والتوظيف والتشغيل المتاحة.

وكذلك يعرف الإرشاد والتوجيه المهني، بأنه عبارة عن توجيه للمهنة أو لمسار التعليم، ولمسار الحياة، وهو يتضمن معلومات حول خارطة المهن، وتوجيه وإرشاد يهدف إلى تسليح الفرد (سواء أكان متعلماً ام باحثاً عن عمل) بمهارات إدارة المهنة، من أجل إتاحة خيارات المعرفة والعلم لإدارة مهنتهم خلال سني عمرهم وحياتهم. بالمعنى الفردي، فإن:

**الإرشاد Counseling**<sup>2</sup>: عملية منظمة فردية أو جماعية، تستهدف مساعدة الفرد على التكيف مع واقع مساره التعليمي / التدريبي أو التشغيلي (أي تكييف المعلومات لتناسب الحاجات المحددة للفرد)، بينما:

**التوجيه Guidance**: عملية منظمة ينفذها شخص مختص مؤهل، يضع فيها بين يدي الفرد المستهدف معلومات تساعد في اتخاذ قرار يتعلق بخيار المسار التعليمي أو المهني، وفقاً لقدراته وسماته وميوله واتجاهاته (أي يتعامل مع قضايا أوسع، مثل تطوير المهنة، تطوير العمل، الاختلال الوظيفي).

<sup>1</sup> European Training Foundation; ETF (2008). "Training from Education to Work in EU Neighboring Countries"- results of an ETF Innovation and Learning Project, Torino- ITALY.

<sup>2</sup> مسرد مصطلحات التعليم والتدريب المهني والتقني- إنتاج مشترك لفريق عمل مشترك من خمس دول عربية بدعم من الحكومة الألمانية ومؤسسة (GTZ) سابقاً. 2007-2006

**الإرشاد والتوجيه المهني Career Guidance and Counseling**: يمكن اعتبار الوظيفة الرئيسة لنظام الإرشاد والتوجيه المهني بأنه يشكل جسراً بين عالم المدرسة (التعليم) وعالم العمل (التشغيل والتوظيف).

الإرشاد والتوجيه المهني / (النموذج القديم):

عبارة عن تنفيذ مجموعة من الاختبارات للشباب حول إمكانياتهم **للعمل** وتوجيههم لتحقيق بعض هذه الإمكانيات.

الإرشاد والتوجيه المهني / (النموذج الحديث):

يُعنى بالتطوير المهني الذي ينظر إلى الشخص ككل (ذكراً أم أنثى). بمعنى أنه لا يفصل بين **العمل والحياة**، ولا يتنبأ بما سينخرط به الفرد إلى نهاية حياته، بل يتعرف على جوانب الحياة التي لها تأثير على بعضها. كذلك، فهو عملية ديناميكية مستمرة. ولذلك فإن التطوير المهني يساعد الشباب (والكبار) على:

- الإيمان بأنفسهم وبآفاق المستقبل؛
- فهم واقع سوق العمل وفرص العمل والتعليم والتدريب؛
- بناء الاتجاهات والمهارات الأساسية لحياتهم؛
- البحث عن أو تطوير العمل الحالي؛
- المحافظة على نجاحاتهم وإدارة الفترات الانتقالية في حياتهم.

أي أن الارشاد والتوجيه المهني، بمفهوم اليوم، يسعى إلى تعزيز وتشجيع محاور التنمية البشرية المستدامة من خلال الأهداف الثلاثة التالية:

(a) التوجيه مدى الحياة (lifelong guidance)

(b) دعم التشغيل والتوظيف

(c) تحقيق التنمية الاقتصادية الاجتماعية للجميع.

## دور وأهداف الإرشاد والتوجيه المهني

دور الإرشاد هو تقديم خدمات ونشاطات للطلبة والشباب والكبار، لمساعدتهم لمعرفة وجهات نظرهم وتحديد أهدافهم. ويتم تقديم الخدمات في المدرسة والكلية والمعهد والجامعة ومراكز ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وفي مكاتب وخدمات التشغيل والتوظيف العامة، وفي مواقع العمل، وفي قطاع المنظمات الأهلية والمجتمعية والمتطوعين وفي القطاع الخاص، ومختلف الجهات ذات الصلة بإعداد وتنمية الموارد البشرية. كذلك تتضمن برامج الإرشاد والتوجيه اتخاذ استعدادات توعوية، توجيهية وإرشادية لاستقبال الطلبة الجدد، وفئات الشباب، بشكل يعزز ويثبت استمرارهم وعدم شعورهم بأية احباطات، مما قد يؤدي إلى تسربهم السريع من المؤسسات التي التحقوا بها.

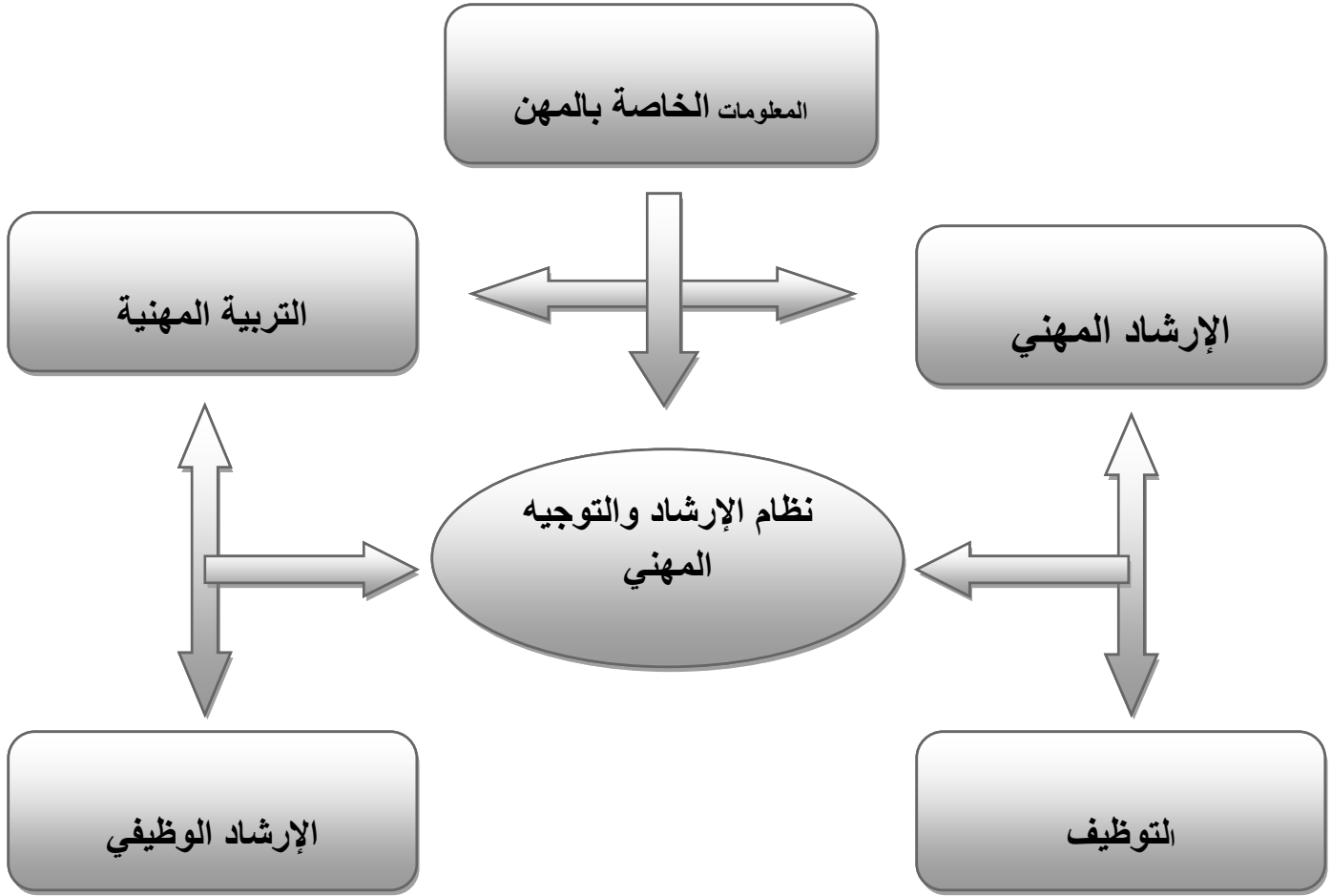
تحديداً، فإن هدف الإرشاد هو تزويد الأفراد، والمجموعات بالتوجيه اللازم والمناسب للتقرير بخصوص اختيار المسار الأكاديمي أو المهني أو التدريبي. كذلك اختيار العمل المناسب أو تغيير العمل الحالي، أو العودة لعمل بتحسين ظروف تشغيلهم. ويمكن أن تنفذ نشاطات وبرامج الإرشاد من خلال المقابلات وجها لوجه، أو عن بعد، من خلال الاتصالات والخدمات الإلكترونية، أو أشكال أخرى.

يجب أن يضمن الإرشاد والتوجيه المهني للمشاركين ما يلي:

- فهم دور الشباب في إدارة ودعم عملية التحسين في العمل.
- تحدي الطرق التقليدية وتقديم بدائل تتعاطى مع التطورات الحاصلة في سوق العمل.
- بدء تطوير التعلم الشخصي في قيادة العمل الخاص وتحسين إدارته.

## عناصر نظام الإرشاد والتوجيه المهني

يبين الشكل التالي عناصر نظام الإرشاد والتوجيه المهني:



Source: Career Guidance and Counseling in Palestine: "A discussion paper for policy makers" – overview and proposals. GIZ document, 2010.

فيما يلي تعريفاً ملخصاً لكل عنصر من عناصر نظام الإرشاد والتوجيه المهني:

- **المعلومات المهنية (Career information):** المعلومات الخاصة بالمهنة وتعتبر حجر الأساس لنظام الإرشاد والتوجيه المهني، حيث تقدم المعلومات الحقيقية والمعتمدة حول مسارات التعليم والعمل، والاعمال المتوفرة ومتطلباتها من المهارات، وتوجهات سوق العمل.
- **التربية المهنية (Career education):** تقدم في مختلف مراحل ومستويات مؤسسات التعليم والتدريب، وتؤسس لفهم التلاميذ والطلبة والشباب لعالم العمل.
- **الإرشاد المهني (Career counseling):** يتعامل مع الأفراد والمجموعات لفهم أهدافهم وطموحاتهم واتجاهاتهم، وتقدم هذه الخدمات ليس فقط في مؤسسات التعليم، إنما أيضاً من قبل مكاتب التشغيل والتوظيف العامة والخاصة.
- **الإرشاد الوظيفي (Employment counseling):** لمساعدة الشباب والكبار في تحديد توجهاتهم الحالية، وبناء على ذلك مساعدتهم لتأسيس خطة تطوير شخصية، لضمان الانتقال السلس والناجح في العمل. وتقدم خدمات الإرشاد الوظيفي من قبل أشخاص مختصين واتحادات ونقابات عمال، أو من قبل موظفي دوائر تطوير القوى البشرية HRD في الشركات.
- **التوظيف (Job placement):** تتضمن عملية التوظيف خدمات الإرشاد كونها تستلزم العرض للمهارات والطلب عليها. وتقتضي معرفة جيدة بالشواغر المتوفرة في سوق العمل. في الغالب فإن مؤسسات التعليم العالي تقدم مثل هذه الخدمات من خلال وحدة متابعة الخريجين أو وحدات ومراكز التكامل مع الصناعة، التابعة للجامعة.

## أهداف الإرشاد والتوجيه المهني

مما سبق، يتبين أن نظام الإرشاد والتوجيه المهني يهدف إلى استهداف القوى العاملة، والمرشحة للعمل في قطاعات العمل والإنتاج والخدمات المختلفة، من مختلف الفئات، بشمولية وفاعلية وفقاً لما يلي:

- **تلبية احتياجات الشباب في المدارس والكليات والمعاهد والجامعات:** يتم تقديمه للأفراد ومن خلال المجموعات، وخاصة في المدارس. لكن تقديمه في معظم الجامعات لا يتم بنفس الدرجة، رغم توجه

العديد من الجامعات إلى إنشاء وزيادة خدمات الإرشاد من خلال استحداث وحدات خاصة للتوظيف والتشغيل والتشبيك مع مؤسسات القطاع الخاص و سوق العمل والإنتاج.

● **تلبية احتياجات المتسربين من المدارس:** إذ تحاول السياسات في معظم الدول العربية (سلطانا و أنتوني، 2009)<sup>3</sup>، ملائمة حاجات هذه الفئة من الشباب، خاصة من يتسربون من مرحلة التعليم الأساسي، لتوعيتهم وتوجيههم إلى مسارات، تناسب قدراتهم، وتؤدي إلى تأهيلهم لمهن وأعمال مرتبطة بحاجات سوق العمل. لكن ما يلاحظ على المستوى القطري العربي (بشكل عام)، أنه لم يتم تطوير استراتيجيات مأمسة لهذا الغرض.

● **تلبية احتياجات الكبار:** معظم خدمات الإرشاد والتوجيه الموجهة للكبار تتم ضمن خدمات التشغيل العامة، وفي الغالب تستهدف الأفراد العاطلين عن العمل، لإيجاد العمل المناسب لهم. في بعض الأحيان يتم ذلك ضمن اتحادات ونقابات العمال. لكن ما يميز هذه الخدمات المقدمة من اتحادات العمال، أن القائمين عليها لا يتمتعون بالقدر الكافي من التأهيل والتدريب في مجال الإرشاد والتوجيه المهني. كما أن خدمات الإرشاد المقدمة للكبار تتميز بأنها ذات طبيعة إعلامية، و يتم توجيهها باتجاه العاطلين عن العمل، لإيجاد العمل السريع لهم.

### خدمات الإرشاد والتوجيه المهني

يمكن تقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني لشرائح المجتمع المختلفة من خلال وسائل ابتكارية متعددة:

#### ► من خلال المنهاج:

إن نظاما ذات مغزى، ومرنا، يكون فعالا بحيث يستطيع أن يساعد الطلاب على اتخاذ قرارات مستقبلهم ومسارات ومهنة حياتهم والدفاع عن مواقفهم امام العائلة والمجتمع. ويتم ذلك من خلال تعريض هؤلاء الشباب لفرص التدريب والحصول على معلومات دقيقة حول الخيارات وتوجهات السوق وتوقعات المشغلين. وكل ذلك لا يمكن أن يتم الا من خلال رؤية شاملة، تدمج خدمات وأنظمة الإرشاد في مناهج المؤسسات التعليمية. إذ يتوجب دمج كل ما له علاقة وارتباط بمحاور التوعية والتوجيه في مناهج ومساقات ومواد الدراسة والتدريب التي يتلقاها المتعلمون والملتحقون بمؤسسات التعليم والتدريب، باختلاف مستوياتها

<sup>3</sup> سلطانا، و انتوني (2009). دراسة مقارنة "التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في منطقة الشرق الأوسط". مؤسسة التدريب الأوروبية



ودرجاتها وأنواعها. ويشار في هذا السياق إلى التربية الريادية. إذ تحفز التربية الريادية الشباب على التفكير بالريادة وبدور مجتمع الأعمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كذلك يحظى المتدربون بفرصة تحليل التغييرات التي تحدث في بلدانهم، فيتشجعون على اعتبار العمل لحسابهم الخاص، وإنشاء الأعمال الخاصة، خياراً وظيفياً مناسباً لهم. ويتوجب تعزيز أنظمة الإرشاد والتوجيه المهني، بحيث تتضمن مفاهيم ومبادئ التربية الريادية، لتنمية روح ريادية لدى الشباب، كوسيلة لاستحداث فرص عمل لائقة. **حيث** يعتبر برنامج "تعرف إلى عالم الأعمال "KAB; Know About Business"<sup>4</sup>، المصمم من قبل منظمة العمل الدولية، والمنفذ في العديد من الدول، إضافة نوعية لجهة مبادرات وإرشاد وتوجيه وإعداد الشباب لإنشاء أعمالهم الخاصة، أو تعزيز وجودهم في وظائفهم نتيجة تفكيرهم الريادي المكتسب، حيث أدرجت (18) بلداً البرنامج ضمن مناهجها الوطنية. وقد أثبت دراسات تقييمية أجريت بهذا الشأن (ILO, 2011)<sup>5</sup> عديد المميزات المتصلة بالريادة، منها:

- المقدرّة والسعي إلى تحقيق الإنجازات،
- التوجه نحو تأدية المهام والقدرة على تأمين الموارد المادية والبشرية، واستخدامها بشكل فعّال،
- وضع الخطط، وخوض المخاطر، والابتكار، واكتساب المهارات،
- الاستقلالية والتحرر من الاعتماد على الآخرين،
- التشبيك، بحيث يتم الاستفادة من المعلومات المتوفرة.

ولذلك فإن التربية الريادية تعتبر مفصلاً أساسياً يتوجب تضمينه في المناهج. إذ أنه في ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة المتسارعة، والتطور الهائل في المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، وما ينتج عن ذلك من تغييرات جوهرية مادية وثقافية، فإن مفاهيم ومبادئ التربية الريادية تعزز ملامسة تنامي اقتصاد المعرفة والكفايات اللازمة له.

<sup>4</sup> التربية الريادية في المدارس الثانوية والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي- منظمة العمل الدولية جنيف (2010).

<sup>5</sup> ILO (2011). Know About Business- KAB. "A Training Methodology to create Awareness about Entrepreneurship among Youth".

► من خلال إطلاق البوابة الالكترونية للتوجيه والإرشاد المهني: باستخدام وسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (ICT); (Information and Communication Technology)، والتي يمكن أن تقدم جملة من المزايا، أبرزها:

- توعية الطلبة بأهمية وطرق البحث عن فرص العمل المناسبة والتأهيل لسوق العمل، باستخدام البرمجيات والتطبيقات التي تؤدي إلى معرفة واقع سوق العمل والاستجابة للحاجات الحقيقية اللازمة لتطوير المصادر البشرية الوطنية.
- كذلك يمكن لهذه الآلية ( ICT ) التغلب على مشاكل ومعوقات البعد الجغرافي، إذ تعتبر أداة فعالة في معالجة ذلك. حيث تقدم خدمات مناسبة من خلال عملية استكشاف وتقدير ذاتية، لمعرفة القدرات المهنية، بالتواصل مع المرشدين من خلال لقاءات تفاعلية باستخدام الإنترنت، وهو ما يسمى الإرشاد الوظيفي عن بُعد ( Distance Career Counseling ).
- كما يمكن الإشارة إلى أن تقنية الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، تعتبر أداة فعالة في تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص وعملية توحيد طبقات المجتمع، كونها تعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية لتمكين جميع الشباب، ذكوراً و إناثاً، على الدخول إلى، والتواصل مع بيانات ذات صلة ضمن نظام موحد يعمل بتقنية الإنترنت.
- كذلك فإن من شأن تقنية ال (ICT) توفير مزايا ضمن أسلوب وصيغة الخدمة الذاتية. حيث يتم تقديم وسائل مساعدة ذاتية، يمكن تأسيسها وتعزيزها من خلال أدوات تقييم ذاتية لاتخاذ القرار الشخصي. ومن شأن ذلك أن يقدم خدمات التوجيه والإرشاد بالتواصل الالكتروني، حيث يمكن طلب المقابلات الشخصية مع المرشدين و المشرفين، فقط في حال شعور الفرد بالحاجة لذلك.
- استخدام جيل i- Generation ، الذي ينشأ هذه الأيام على التكنولوجيا والخدمات الإلكترونية والتواصل عبر الشبكات والأجهزة الذكية، ويمثل جيل المستقبل في مؤسسات التعليم والتدريب والتوظيف.
- استخدام المواد المطبوعة ذات أهمية، رغم التوجه الحديث بالانتقال إلى استخدام تقنية (ICT)، مثل الأقراص المدمجة CD- ROM والإنترنت وغيرها. حيث من شأن ذلك تقليل التكلفة الناجمة عن نشر معلومات سوق العمل، وآليات تقديم الإرشاد والتوجيه المهني، فضلاً عن سهولة تحديث وتطوير المعلومات والبيانات التي تصبح ذات مرونة أكثر و سرعة أكبر في التعاطي مع المستجدات ذات

الصلة بالتغيرات المرتبطة باقتصاديات السوق الحديثة. كما يمكن الإشارة إلى تطبيقات التكنولوجيا متعددة الوسائط (الملمتديا-Multimedia)، التي تعمل على توجيه طالب العمل لاختيار العمل المناسب.

ولتنفيذ ما سبق، يتوجب أن يتضمن نظام الإرشاد والتوجيه المهني وحدة تواصل وإعلام، يكون من جملة أهدافها: كتابة وتحرير محتوى المواقع الالكترونية، ومتابعة وتحديث هذه المواقع بشكل مستمر، والإشراف على تصميم وتطوير وتنفيذ الحملات الإعلامية والتسويقية، والايام المفتوحة والمعارض وأيام التوظيف.

### أهمية الإرشاد والتوجيه المهني

يكتسب نظام الإرشاد والتوجيه المهني أهمية كبيرة لجهة مساعدة الطلبة على التمكين الذاتي وإيجاد فرص عمل مناسبة من خلال عدة أمور، منها:

- **خدمات النافذة الموحدة لنظام الإرشاد والتوجيه المهني (One Stop Shop):** التي تقدم خدمات للباحثين عن الوظائف Job Seekers والمقدمين لها Job Providers، ما يعمل على خلق نظام بيئي متكامل، يسمح بنمو الأعمال الريادية (خاصة في الحقول والمجالات التي ترتبط باقتصاديات السوق الحديثة). فمن ناحية، يمثل ذلك بوابة للباحثين عن أعمال حرة، لتطوير أعمالهم الخاصة، والمساعدة في بدء الأعمال والمشاريع الذاتية، كما يمكن أن تتضمن هذه الخدمات ترتيب زيارات للطلبة والمتدربين والشباب، إلى المصانع والشركات، وعقد أيام التوظيف في مؤسسات التعليم والتدريب، بمشاركة قيادات وممثلي سوق العمل والشركات. ومن ناحية اخرى، يمكن تحفيز القطاع الخاص والشركات والمصانع على الولوج والاستفادة من خدمات النافذة الموحدة، وإتاحة المجال لهم لاكتساب القدرة على وضع سياسات التوظيف وتقييم أداء العاملين في شركاتهم. وفي كل الأحوال فإن ذلك مدعاة لتعزيز الشراكة بين طرفي معادلة التنمية ( جهات التعليم والتدريب وجهات العمل والتشغيل والتوظيف).

- **التمكين الاقتصادي:** من خلال تنمية المشاريع الصغيرة المدرة للدخل، وإجراء التدريبات النوعية في موضوعاتها، لاكساب المستفيدين الخبرات والمعلومات المعززة لذلك. إذ يمكن للإرشاد أن يقدم معلومات وتدريبات الكترونية حول الخدمات المالية والتحليل المالي وتطوير الخطة المالية للعمل

الخاص، فضلاً عن التسويق والترويج للخدمات المقدمة. كذلك، فيمكن لنظام التوجيه والإرشاد أن يقدم خدمات لجهة تحليل الأهلية والاستعداد والقدرات، ومطابقة ذلك مع الشواغر والمراكز، بالتوازن مع فرص التدريب اللازمة للفرد. كما يمكن له أن يمثل مركز خدمات الأعمال ومفاهيم تطوير أداء الطاقات البشرية. وفي كل الأحوال، يمكن استهداف فئة النساء بشكل خاص، مما يؤدي إلى تقوية ودعم النساء، ويشكل تمكيناً إقتصادياً لهن، ويجعل منهن أكثر قدرة على المساهمة والبناء، ليس داخل الأسرة فحسب، بل في البيئة الاجتماعية بشكل عام.

• **وعلى المستوى السياساتي:** تكمن أهمية الإرشاد والتوجيه المهني في محورين:

- 1) العمل كنظام ضبط ورصد لجهة التوجيه نحو برامج وحقول لها أولوية في الطلب على الشباب للوظائف المطلوبة، وضبط القبول في برامج اكتفى سوق العمل من توظيف خريجها.
- 2) إصلاح وتطوير نظام التعليم بشكل عام، وقطاع التعليم والتدريب المهني والفني والتقني، على وجه الخصوص، ضمن الصيغة الوطنية لحاجات التنمية الاقتصادية الاجتماعية.

## **دور أطراف الإنتاج في تنفيذ نظام الإرشاد والتوجيه المهني:**

### **أولاً: دور الحكومات والدول:**

إن على صانعي السياسات ومنتخذي القرارات دوراً أساسياً في مساعدة الشباب لإدارة عملية التطوير المهني الخاصة بهم. فالحكومات ومؤسساتها عليها، بالإضافة إلى واجب سن التشريعات وتوفير الموازنات وتعزيز التواصل بين جميع الأطراف، أن تقوم بتقديم وتوفير المعلومات اللازمة حول آفاق وفرص العمل ووظائف المستقبل، وتنظيمها ونشرها، ضمن طرق وآليات ميسرة، حتى تكون متاحة للجميع. وما هو معمول به وممارس دولياً، أن تقوم جميع الأطراف بذلك، بالإضافة إلى مؤسسات التعليم والتدريب، ومكاتب العمل والتشغيل، ومنظمات العمل الأهلي، والمكاتب العامة، من خلال البروشورات والمطويات ومواقع الشبكة العنكبوتية (الإنترنت).

وعليه، فالمطلوب ربط المعلومات عن مسارات التعليم والتدريب، مع خريطة المهن المقابلة لها. ويمكن الإشارة في هذا السياق إلى ما هو معمول به حالياً في العديد من الدول، وهو ما يرتبط بالتطورات العلمية

التي تنشط في استخدام الذكاء الاصطناعي ( Artificial Intelligence )، الذي يربط إدارة المعلومات مع استراتيجيات صنع القرار.

ولذلك، ومن أجل أن يكون للمؤسسات والأجهزة الحكومية دوراً فاعلاً وفعالاً، فالمطلوب التنسيق بين مختلف الجهات والوزارات الوطنية، لجهة إعطاء ونشر معلومات حول العرض والطلب. كما يتوجب ربط وتوحيد البيانات بين الوزارات والأجهزة ذات الصلة (خاصة التربية، والتعليم، التشغيل، القوى البشرية، التكوين المهني، التعليم العالي، العمل، الجهاز المركزي للإحصاء،....). حيث يتوجب سن تشريعات وقوانين وأنظمة تُلزم وتؤسس لعملية الربط والتوحيد للبيانات الصادرة عن كل منها، للوصول إلى معايير مشتركة تخدم الشباب الذين يتطلعون للحصول على فرص العمل والوظائف ذات الصلة بمؤهلاتهم و قدراتهم و كفاياتهم. حيث إن من شأن خدمات الإرشاد والتوجيه المهني هذه، التي يتم تغذيتها من الوزارات والمؤسسات الوطنية ضمن تشريعات تحتم التعاون وبناء نظام معلومات مترابط حول التعليم المهني والتقني وسوق العمل، أن تكون أكثر كفاءة وفاعلية في الإستجابة للتطورات التكنولوجية المؤسسة للاقتصاد القوي المبني على المعرفة، فضلاً عن أنها تمثل محطة الخدمة الواحدة (One Stop Shop)، لكل من الباحثين عن العمل والمزودين له.

### **ثانياً: دور أطراف الإنتاج الأخرى في تنفيذ نظام الإرشاد والتوجيه المهني:**

إن الشراكة الحقيقية بين جميع الشركاء الاجتماعيين تنطلق من التزام أطراف الإنتاج، كل ضمن مسؤولياته، في المساهمة والنهوض بواقع التشغيل للشباب من كلا الجنسين. فيتوجب أن تتخرط الشركات واتحادات العمال، بشكل رسمي، وعلى جميع المستويات (الوطنية والمحلية) من خلال الشراكة الثلاثية المؤسسة بين أطراف الإنتاج التي تتعامل مع القضايا المختلفة للتعليم والتدريب والتشغيل. يمكن أن يشارك المستخدمون وأصحاب العمل والشركات، واتحادات ونقابات العمال، في هذه الشراكة، من خلال انخراطهم، بشكل فعال ومباشر، على المستوى الوطني والمحلي(المناطقى)، في مخاطبة الطلبة في المدارس، أو استضافتهم في مواقع شركاتهم وأعمالهم، للاطلاع على واقع العمل الحقيقي في الميدان، أو قبولهم ضمن برامج التلمذة المهنية، وكذلك المشاركة في معارض المهن ونشاطاتها.

واستكمالاً لحلقة الشراكة والتعاون المجتمعية، يتوجب أن ينضم الآباء و أولياء الأمور والأهالي إلى أصحاب المصلحة والشركاء الاجتماعيين، بحيث تكون مساهماتهم وفق إطار منهجي، مبني على المشاركة المؤسساتية في وضع السياسات، وصنع القرارات ومتابعة تنفيذ النشاطات.

ولتحقيق ما سبق، يمكن لأطراف الإنتاج تعزيز دورهم من خلال استثمار وسائل التوعية الحديثة في تعزيز نظام الإرشاد والتوجيه المهني، كل ضمن مسؤولياته (بالإعداد و/ أو المساهمة و/ أو المشاركة)، والتي قد تتضمن:

- إطلاق مشاريع لدعم الرياديين: من خلال دعم مشاريع الشراكة بين القطاع الخاص ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني. وتهدف هذه المشاريع إلى مساعدة الرياديين والمبادرين، وطلاب المؤسسات التعليمية، والشباب بشكل عام ( ذكوراً وإناثاً)، لتنظيم أفكارهم وتنفيذها وتحويلها إلى مصدر دخل.
- إنشاء وحدة متابعة الخريجين: ويناط بهذه الوحدة إعداد وتصميم نظام متابعة للخريجين من مختلف مؤسسات التعليم والتدريب، لتوفير بيانات ومعلومات عن مخرجات هذه المؤسسات (التعليمية / التدريبية)؛ بحيث يساعدها في عملية التقييم الذاتي وربط المخرجات بالمدخلات لأغراض التحسين والتطوير. كما تهدف هذه المتابعة إلى الوقوف على أوضاع الخريجين في العمل إذا تم توظيفهم، أو مساعدتهم بالوصول إلى مؤسسات دعم المشاريع الصغيرة الخاصة بإنشاء العمل الخاص بهم، أو التوظيف من خلال شبكة العلاقات القائمة ما بين المؤسسة التعليمية ومؤسسات القطاع الخاص.
- عقد معارض ولقاءات تستضيف ممثلين من مؤسسات التعليم والتدريب ومن الشركات والمصانع والمشغلين والاتحادات.
- توفير معلومات حول سوق العمل والمزايا ذات الصلة بذلك، بحيث يمكن الوصول إليها بسهولة وسهولة.
- اعتماد أنظمة التأهيل الوطنية NQF: National Qualifications Framework، (التي تشارك فيها أطراف الإنتاج المختلفة)، لمأسسة الاعتراف الوطني بالمؤهلات التي تم الحصول عليها من مختلف المؤسسات التعليمية والتدريبية ( وفي فترة لاحقة الاعتماد الإقليمي العربي).

### **التحديات أمام دور فاعل للإرشاد والتوجيه المهني:**

هنالك العديد من القضايا التي تعتبر تحديات أمام تحقيق أهداف الإرشاد والتوجيه المهني، ويجب العمل على وضع الحلول العملية لها، منها:

- عدم مأسسة الإرشاد، وضعف التعاون عبر القطاعي (cross sectoral). ذلك نتيجة العمل المنفصل للوزارات والمؤسسات الوطنية ذات الصلة، التي قد تصل في بعض الأحيان إلى التنافس وليس إلى التكامل! الأمر الذي يسبب ضرراً على المستفيدين من الخدمات، والطواقم العاملة في المؤسسات.
- اتجاه خدمات التوعية والإرشاد لإعطاء معلومات وليس تقديم توجيه وإرشاد بالمعنى المهني المعمق.
- انخفاض نسبة المشاركة المجتمعية في تقديم خدمات الارشاد والتوجيه المهني. حيث أن الأهالي والخريجين وأصحاب العمل واتحادات العمال، يشاركون ويساهمون بالمعلومات وتبادل الخبرات على أساس موسمي ومتقطع، وليس وفق منهج مُمأسس.
- عدم شمولية خدمات الإرشاد والتوجيه المهني لجميع الفئات: إذ توجد فجوة و ثغرات كبيرة في هذه الخدمات لشريحة الكبار. مثلاً للأشخاص الذين هم في سوق العمل (المشتغلين -غير العاطلين عن العمل)، حيث يفتقرون إلى سياسات إرشادية تطلعهم على تطورات المهن الحديثة، المتنامية ضمن نظم العمل واقتصاديات السوق. كذلك افتقار النظام إلى التلبية الموجهة من خدمات الإرشاد إلى الاحتياجات الخاصة بالفئات الأقل استهدافاً: الإناث، الذكور ذوي الإعاقة، سكان المناطق المهمشة،... .
- تردد المستفيدين من خدمات الإرشاد والتوجيه (خاصة الباحثين عن عمل)، في الاستفادة من الخدمات الذاتية المقدمة في مجال التعليم أو التشغيل.
- انخفاض نسبة الكادر المختص والمؤهل (من المرشدين) إلى أعداد الشباب الباحثين عن عمل، أو المستفيدين من خدمات الإرشاد والتوجيه المهني (أو من هم ضمن الفئة العمرية ذات الصلة).
- ضعف آليات ضمان الجودة في خدمات الارشاد والتوجيه. (لجهة الوصول إلى المعنيين، او معرفة حجم ونسبة الدخول إلى الأنظمة، أو التغذية الراجعة حول الاستفادة من الخدمات، سواء المكانية أو الالكترونية،....).
- ضعف الاستفادة من وسائل وتطبيقات التكنولوجيا الحديثة. فرغم الازدياد في استخدام تقنية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، إلا أن هذه الآلية لا تدعم ولا تُلبي وظيفة الإرشاد، بل ربما تكون عبارة عن ملفات يمكن الحصول عليها من المطبوعات. بمعنى يتوجب تعزيز التفاعلية الالكترونية،

لإتاحة المجال أمام المستخدم لهذه الآليات لتوضيح طموحاته، و تقييم مهاراته وكفاياته، والتعرف على احتياجاته من التعليم أو التدريب، ومدى توفر فرص التشغيل والتوظيف المناسبة له.

## سياقات التوعية والإرشاد والتوجيه المهني

بالنظر إلى دور وأهمية الإرشاد والتوجيه المهني في تعزيز عملية توظيف وتشغيل الشباب، فإنه يمكن إجمال الصلة بمحورين في هذا الإطار، وهما:

### 1- سياق سوق العمل

### 2- السياق الثقافي الاجتماعي

أولاً: سياق سوق العمل: يتميز سوق العمل في المنطقة العربية بالميزات التالية:

- العامل الديموغرافي والنمو السكاني.
- نسبة عالية من المجتمع ضمن فئة الشباب، تؤدي إلى زيادة الداخلين إلى سوق العمل.
- نسبة عالية من هجرة العمالة في المنطقة إلى دول الخليج العربي، وبدرجة أقل إلى أوروبا وأمريكا.
- اقتصاد غير رسمي. وحسب إحصائيات منظمة العمل الدولية ILO، فإن ما نسبته 35-50% من التشغيل هو في الغير رسمي، ضمن ما يسمى بالمؤسسات المتوسطة والصغيرة (SMEs).
- عدم وجود معلومات سوق عمل فعالة وموثوقة.

ثانياً: السياق الثقافي الاجتماعي: يتوجب الانتباه إلى ثلاث قضايا في السياق الثقافي - الاجتماعي:

- (a) التأثير العائلي: حيث يوجد للعائلة تأثيراً قوياً على الشباب في توجيههم نحو اختيار مهنة المستقبل. على الجانب الآخر، فإن الأهالي يفتقرون إلى معلومات حقيقية عن سوق العمل. ولذلك، فإن تأثير العائلة غالباً ما يكون سلبياً، وبالتالي فإن عملية التوجيه والإرشاد المهني يجب أن تطال أولياء الأمور ليكونوا على دراية بما يواجهون أبناءهم إليه.



(b) رأس المال الاجتماعي: إن العلاقات العائلية- الاجتماعية تؤثر بشكل كبير على فرص الافراد في الحصول على وظيفة. حيث تأخذ هذه العلاقات (اللا رسمية) أولوية في عملية وإجراءات اختيار الشباب المناسبين للوظيفة؛ بمعنى أن الأصدقاء والأهل يعتبرون قناة التوظيف الأكثر موثوقية!

(c) النوع الاجتماعي: ويعتمد على دور النوع الاجتماعي والتزامات العائلة، التي تعتبر من محددات آفاق فرص العمل للنساء والفتيات.

### استراتيجيات وسياسات النظام التعليمي

يظل ربط مخرجات التعليم بسوق العمل أمراً مقلقاً للتربويين والاقتصاديين وعلماء الاجتماع على حد سواء. فزيادة إمكانية الحصول على التعليم العالي وتوفره لشريحة متنامية من المواطنين، أصبح العثر على فرص عمل في أسواق العمل المحلية لخريجي الجامعات المؤهلين في تخصصات غير مطلوبة أمراً صعباً، وارتفعت معدلات البطالة بشكل متزايد بينهم، في الوقت الذي بقي الطلب على الالتحاق في الجامعات بازدياد.

ومع الأخذ بعين الاعتبار حقيقة أن المجتمعات العربية بحاجة، ولديها المتسع، لمخرجات تعليم متنوعة، يتم توجيه الأفكار والنشاطات الرئيسة نحو الجامعات، والتي كثيراً ما لا تقوم بتأهيل الخريجين للالتحاق بالوظائف. لقد كانت الحاجة إلى مراجعة سياسات التعليم محل اهتمام العديد من الدراسات والمؤتمرات والنقاشات. وتبين جهود البنك الدولي من خلال برنامجه SABER-WfD (منهج النظم لتحسين نتائج التعليم-تطوير القوى العاملة)، والذي تم تنفيذه في دول عديدة، بأن المشكلة ليست محلية بل عالمية. وبالتحديد، وجدت التقارير المنشورة، بأن المشغلين والقطاعات الصناعية في تلك الدول لعبت دوراً محدوداً في تحديد الأولويات الإستراتيجية لتطوير القوى العاملة في بلدانها، وبأنهم أسهموا بشكل ضئيل في معالجة معيقات المهارات. بالإضافة إلى ذلك، وجد بأن التنسيق بين الأطراف المعنية بتطوير القوى العاملة كان مشتتاً من دون أن يكون هناك وضوح في المسؤوليات. لذا، لجأت معظم الدول إلى تأسيس إطار للمشاركة، والذي يضم المجتمع المدني ووزارات التعليم والعمل والتكوين والقوى البشرية وغيرها، بالإضافة إلى القطاع الخاص.

ومن أجل تعزيز فرص توعية النشء بواقع المسارات التعليمية المتاحة، وانعكاس هذه المسارات على الاستعداد المبكر للأفراد للإعداد لمسيرة الحياة بشكل عام، والحياة المهنية والارتباط بسوق العمل، على وجه الخصوص، فيجدر تشخيص ما يمكن اعتباره من المعوقات والتحديات أمام تحقيق هذه الأهداف. إذ تؤثر

التحديات، في جميع مراحل النظام التعليمي في معظم بلدان الوطن العربي، على عملية توظيف الشباب. ويمكن الإشارة إلى جملة من القضايا ذات الصلة بهذا المحور، منها:

- **ثقافة النخبوية في المدارس:** من حيث إعداد الطلبة والتركيز على التعليم العالي وتخصصاته التقليدية (الطب والهندسة والحقوق، ...)، وبالتالي فإنه لا يتم الاهتمام بالطلبة الأقل تحصيلاً.
- **قضايا منهجية:** حيث ما زال يتم التركيز على الحفظ والتلقين في التعليم، ولا يتم الأخذ بحاجات الشباب والمتعلمين. إذ أن المناهج وطرق التدريس تعتمد على التلقين، وليس على قضايا تعليمية معاصرة، كالتفكير الناقد وأسلوب حل المشكلات.
- **اعتبار النظام التعليمي مغلقاً:** بمعنى أنه لا يسمح بالتجسير ( bridging أو progression)، والانتقال الرأسي من مستوى تعليمي إلى مستوى تعليمي أعلى. وفي حين أن التعليم التقني والمهني والمتوسط يمكن ويجب أن يكون في معظم الحالات هدفاً بحد ذاته، إلا أن إقحام مفهوم التجسير يجب ألا يهدد بجعل التعليم بالكلية المتوسطة مجرد وسيلة للالتحاق ببرامج التعليم العالي التي تتطلب مؤهلات غير متوفرة بالملتحقين ببرامج التعليم في تلك الكليات.
- **عدم كفاية الإرشاد والتوجيه المهني في المؤسسات -** حيث يتجسد ذلك بالمؤشرات التالية:

- 1- عدم وجود مصادر كافية في المدارس والمؤسسات التعليمية والتدريبية.
- 2- عدم التركيز على قطاع التعليم المهني والفني (الذي يزيد فرص العمل للشباب).
- 3- افتقار المناهج لعناصر التوعية والإرشاد، وإن توفرت، فإن المؤسسات تعاني من نقص التمويل والقوى البشرية المؤهلة والمتخصصة.

### **طرق تحسين كفاءة وفعالية نظام الإرشاد والتوجيه المهني للملتحقين بمستويات التعليم المختلفة:**

استناداً إلى دور الإرشاد في استراتيجيات سياسات برامج التعليم والتدريب في جميع المراحل، فإنه يمكن استعراض خمس طرق لتعزيز هذا الدور، وهي:

**أولاً: دمج مفاهيم ومبادئ الإرشاد والتوجيه المهني في المناهج:** حيث يتوجب إعطائه اهتماماً كبيراً في جميع مستويات النظام التعليمي. كذلك، يجب الحرص على أن يكون قطاع التعليم والتدريب المهني

والفني والتقني على مستوى السياسات. إذ يمكن أن يقوم الإرشاد والتوجيه المهني بمجموعة من الأدوار على صعيد مستويات النظام التعليمي المختلفة، منها:

### 1) على مستوى مراحل التعليم العام - الأساسي:

للإرشاد دوراً أساسياً في عملية إعداد التلاميذ في المرحلة الأساسية (في الصفوف الخامس والسادس والسابع). ويمكن تحقيق ذلك من خلال برامج ومناهج التدريس في المدارس الأساسية. حيث من شأن ذلك تحسين مهارات هؤلاء التلاميذ وتهيئتهم لاستساغة وقبول العمل المهني والفني. كذلك، يتم تحقيق هذا الهدف من خلال دمج مهارات الريادة (Entrepreneurship) ، في مناهج مرحلة التعليم الأساسي.

### 2) على مستوى مراحل التعليم العام - المتوسط (المرحلة الأساسية العليا: الصفوف 8، 9، 10):

يمكن لمؤسسات التعليم في هذه المرحلة (لما قبل مرحلة التعليم والتدريب المهني والفني والتقني TVET)، أن تؤهل المرشدين في المدارس (المرشدين المهنيين وليس المشرفين الاجتماعيين!)، وتعمل على بناء قدراتهم لجهة الوعي بمعرفة أنظمة قطاع التعليم والتدريب المهني والفني، والإمكانيات الكامنة التي من الممكن تقديمها لتهيئة الشباب للانخراط في سوق العمل.

### 3) على مستوى مؤسسات التعليم العالي (التعليم ما بعد الثانوي/ كليات المجتمع/ المعاهد الفنية/ الكليات التقنية/ الكليات الجامعية/ والجامعات):

يمكن لمؤسسات التعليم في هذه المرحلة، وخاصة على مستوى قطاع التعليم المهني والفني، أن تلعب عدة أدوار، منها:

❖ الاهتمام بدمج الإرشاد والتوجيه المهني بالبرامج المقدمة، ورصد الميزانيات اللازمة من أجل تأسيسه وتأطير إجراءاته بشكل منهجي.

❖ زيادة تعريض الطلبة/ المتدربين لسوق العمل (من خلال التشبيك والشراكة ما بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات سوق العمل وشركاته).

❖ دمج مواضيع ذات صلة بأخلاقيات العمل وقضايا تعليمية/ تعلمية في صلب المواضيع وطرق التدريس (التفكير الناقد، أسلوب حل المشكلات، العمل ضمن فريق، الريادة في التفكير،....).

❖ التشبيك مع المؤسسات والوحدات ذات الصلة بنظام معلومات سوق العمل (LMIS)، ودراسات تتبع الخريجين.

❖ تأهيل الطلبة على عمليات البحث عن عمل ومهارات التفاوض (إعطائهم مفاهيم عرض أنفسهم أمام المستخدمين/ المشغلين، وإعداد السيرة الذاتية،...).

**ثانياً: تحسين التوعية والإرشاد المهني** من خلال اعتماد آليات التشبيك والتعاون بين جميع الشركاء الاجتماعيين، وتنفيذ ذلك على جميع المستويات. بعض الإجراءات المقترحة:

(a) **على المستوى السياساتي/ الوطني (macro level):** من خلال التنسيق الفعال بين الوزارات والمؤسسات والاجهزة ذات الصلة بالتعليم والتدريب والتكوين والتشغيل والتوظيف (وزارات التربية والتعليم، التعليم العالي، العمل، القوى العاملة، التشغيل، التكوين المهني ومراكز التشغيل العامة)، للوصول إلى شراكة حقيقية، من خلال سياسات وطنية تعزز التكامل وتمنع التنافس، ترشيداً للإنفاق الوطني، بمنع هدر الموارد وتكرار المبادرات.

(b) **على المستوى المتوسط (meso level)/ المستوى الناظم لعمل المستوى التنفيذي:** للعمل على بناء قدرات المرشدين المهنيين، ودمج الشركات والمصانع في عملية إعداد المناهج وتدريب المدربين، لوضع الخريج في بيئة سوق العمل وحقله الواقعي. ويتضمن ذلك التربويين وخبراء التدريب والتعليم المهني والفني والتقني في المدارس والمعاهد والكليات والجامعات ومراكز التدريب، وكذلك خبراء في علم النفس والاجتماع، وممثلي مؤسسات العمل الأهلي والمجتمعي وغرف التجارة والصناعة والقطاع الخاص.

(c) **على المستوى التنفيذي/ الميداني (micro level):** التعاون والشراكة بين المدارس ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والفني والتقني، من خلال دعوة ممثلي الشركات والمصانع لزيارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

**ثالثاً: المراقبة والتقييم (Monitoring & Evaluation):** يجب أن يتم التأكد من أن ما يتم إنتاجه ونشره من معلومات وبيانات، يتم الاستفادة منه بشكل فعال؛ مثل مدى وحجم الدخول للنظام، وفهمه، وربطه مع حاجة الفرد الحقيقية لتحقيق أهدافه الشخصية، ذكراً كان أم أنثى. يتوجب الاهتمام بالمراقبة والمتابعة والتقييم، ليس من باب الحصول على التغذية الراجعة حول كفاءة وفعالية نظام الإرشاد والتوجيه المهني فحسب، إنما لتعزيز مبدأ المساءلة والاستدامة، وزيادة الدعم السياساتي الوطني، المبني على مؤشرات قياس الكفاءة، مثل:

- تقليل أعداد المتسربين من مؤسسات التعليم والتدريب، و
- زيادة معدل التشغيل والتوظيف للخريجين.

كما يمكن استخدام استبانات ودراسات حول رضا المستفيدين من الخدمات، للوقوف على مدى فعالية وكفاءة النظام.

#### **رابعاً: التوازنات اللازمة لتعزيز دور الإرشاد والتوجيه المهني**

من أجل تطوير وبناء شراكة فعالة وجادة، ومواءمة حقيقية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، فإنه يجب أن تتغلغل توازنات معينة في نظام التوعية والإرشاد. بمعنى أن يحرص النظام التعليمي، بمركباته المختلفة: الفلسفة والمنهج والإدارة والتدريس والتقويم وغيرها، إلى إحداث توازنات، يمكن تلخيصها بثلاثة أنواع كما يلي:

- **التوازن بين الوطني والإقليمي والعالمي.** بمعنى أن يتم تقديم التعليم، خاصة المهني والفني والتقني لملاقاة حاجات سوق العمل المحلي لها، مع الأخذ بعين الاعتبار المردود الاقتصادي من انتقال العمالة إقليمياً وعالمياً، وبالتالي الحاجة للإستجابة لحاجات هذه الأسواق من المهارات والكفايات.
- **التوازن بين القطاع العام (الحكومي) والقطاع الأهلي (المدني) والقطاع الخاص.** حيث تثير هذه الثلاثية في علاقتها بالتعليم مسائل جوهرية تتصل أساساً بضرورة أن يكون الإرشاد عاملاً حاضراً في منظومة التعليم وإدارتها. إذ لا بد من النظر إلى هذه الحلقات الثلاث من منظور التوجه العام لإعادة إصلاح المنظومة، مع حُسن إستثمار الموارد المتاحة للتعليم من المصادر الثلاثة، وضرورة أن تصب جميعاً في بوتقة واحدة. وفي جميع الأحوال، فإنه يجب أن تزداد المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص، الذي ربما عزف عن الإنخراط في التعليم المهني والتقني، وتشجيعه على فعل ذلك: تصميمياً وإعداداً وتقديمياً وتوظيفاً وتقييمياً.

- التوازن بين المعرفي (العلمي)، والسلوكي (العملي)، والوجداني (القيمي). ورغم أن هذه المكونات تشكل المجالات الثلاثة الكبرى للشخصية الإنسانية، إلا أنها لم تحظ بإهتمام متكافئ، حيث كان للجانب المعرفي الغلبة، يليه الجانب العملي، أما الجانب الوجداني (القيمي)، فهو أقل المجالات الثلاثة حظاً من الإهتمام. لهذا لابد من إعادة التأكيد على تحقيق التوازن بين المجالات الثلاثة في تطوير المنهاج في التدريس الفعلي، وفي عمليات التقويم، إذ يعتبر نظام الإرشاد والتوجيه خير أداة لضمان تحقيق ذلك.

#### خامساً: دور الإرشاد والتوجيه في التحولات الواجبة لتعزيز الشراكة بين مؤسسات التعليم وسوق العمل

إنّ بناء منظومة فعالة للتعليم المهني والتقني، تكون متواءمة مع متطلبات العصر الحالية، يتطلب إحداث مجموعة من التحولات، من حال سائدة الآن، إلى حال يجب أن تسود مستقبلاً. وإن كانت هذه تعتبر هدفاً للوصول إلى التنمية البشرية المستدامة، فإن عملية الإرشاد والتوجيه المهني هي الأداة الفاعلة في تحقيق ذلك. ومن هذه التحولات:

- التحول من الجمود إلى المرونة: لمواجهة التغيرات السريعة في معطيات الحياة المختلفة، وبضمنها سوق العمل وحاجاته ومتطلباته. وهنا يدور الحديث عن مرونة في طرح التخصصات والبرامج المختلفة، ومرونة في مناهج ومحتويات هذه البرامج، ومرونة في الانتقال بين مستويات التعليم، أفقياً وعمودياً، وأيضاً مرونة في عملية إكساب وإكتساب المهارات والكفايات الفنية المطلوبة لملاقاة التطور في إحتياجات سوق العمل ومؤسساته.

- التحول من التجانس إلى التنوع: حيث أن التجانس الذي يتسم به قطاع التعليم المهني والتقني حالياً، يؤدي إلى إنتاج نسخ متكررة من المتعلمين في مجالات وتخصصات محددة، وهذه الصيغة تُعتبر مُعَوِّقَةً للتنمية في الوقت الحاضر. حيث إن مواجهة الظروف والمواقف التي تفرضها الحاجات المتنوعة للبيئة العصرية، والتطور التكنولوجي المتسارع، تتطلب إحداث مراجعة مستمرة لإيجاد صيغ وأشكال مبتكرة، تتناسب مع هذه الظروف والمواقف.

- التحول من التعليم محدود الأمد إلى التعلّم مدى الحياة: وهو ما يطلق عليه التعليم مدى الحياة (lifelong learning- LLL)، وهو ما ينسجم مع طبيعة التعليم المهني والفني، إذ أنه ليس ثابتاً مستقراً، وإنما هو، تاريخياً، متغيراً كظاهرة وكمنظور تربوي.

## إنشاء مراكز / مكاتب الخريجين وخدمات الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي

استناداً إلى تم ذكره، ومساهمة في إحداث التوازن بين العرض والطلب، للنهوض بواقع التشغيل للشباب، فإنه يتوجب على الدول المبادرة إلى تعزيز مفهوم الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي، حيث إن إحدى الأدوات لذلك هي إنشاء مراكز / مكاتب الخريجين وخدمات الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي، على مستوى المحافظات والمناطق والأقاليم المحلية، يكون الهدف الرئيس لها دعم نظام التعليم والتدريب المهني والفني والتقني، لتزويد سوق العمل بالقوى العاملة المدربة والمؤهلة. ويمكن تحديداً لهذه المراكز أن تعمل على:

- دعم التعليم من أجل العمل والريادة، وتقديم معلومات حول برامج الدراسة والتدريب، استناداً إلى ميول ورغبات وقدرات الشباب.
- مساعدة الطلبة على إيجاد فرص عمل مناسبة من خلال تقديم معلومات حول المهن المتوفرة، والخدمات التي تساعد الطلبة والمتدربين وفئات الشباب بشكل عام (ضمن جميع الفئات العمرية وعند أية نقطة في حياتهم)، للتقرير بخصوص خياراتهم التعليمية/ التدريبية، أو المهنية الوظيفية، لإدارة مهنة مسار حياتهم.
- إتاحة المجال أمام الشباب الطالبين للعمل (Job Seekers)، لاستيضاح واقع المهن المتوفرة في عالم سوق العمل وأهدافها ومتطلبات الانخراط فيها.
- تقديم معلومات للمشغلين ومقدمي الوظائف (Job Providers)، عن واقع البرامج التعليمية والتدريبية، وقدرات خريجها.

## التوصيات

تشير الورقة إلى الحاجة الماسة إلى آليات أكثر فاعلية لضمان استراتيجيات دخول الطلبة وفئات الشباب لخدمات التوجيه والإرشاد المهني مدى الحياة. وعليه يتوجب تقديم برامج إرشادية وتفعيل عملية الإرشاد والتوجيه المهني نحو المسار المهني والتقني مبكراً، لتصحيح عدم التوازن بين المسارات المهنية والأكاديمية من خلال التركيز على المهارات والقدرات بشتى أنواعها، سواء أكانت مهارات تقنية/ فنية مثل

استخدام الأجهزة والمعدات، أم مهارات اللغة واستخدام الحاسوب والإنترنت، أم مهارات إنسانية وعلاقات عامة، أو مهارات معرفية ومهارات إدارية، أو دراسة احتياجات سوق العمل من التخصصات والبرامج الموجهة لاحتياجات التنمية. وكل ذلك مطلوب لجهة تأطير البرامج الأكاديمية والتقنية للاستجابة لاحتياجات أسواق العمل الوطنية، والمواءمة بين مناهج التعليم واحتياجات السوق، من خلال استقراء حاجات سوق العمل بشكل دوري. وتقدم ورقة العمل في هذا السياق عدداً من التوصيات لتعزيز مساهمة الإرشاد والتوجيه المهني، في تحسين الصورة النمطية حول التعليم والتدريب المهني والتقني، من خلال جملة من الإجراءات المقترحة، وهي:

- تعزيز التوعية (النوعية والكمية) للمعنيين في جميع المستويات - macro, meso and micro .
- توفير دعم وطني وموارد مالية مناسبة.
- استقطاب مرشدين مهنيين أكفاء، مختصين ومؤهلين.
- تنفيذ مفاهيم إدارة الجودة في مجال الإرشاد لتعزيز التشغيل (معرفة قوانين العمل، إعداد خطة العمل الخاصة، الاستجابة لتغيرات السوق).
- الاستفادة من الخبرات الواسعة لمؤسسة التدريب الأوروبية European Training Foundation; ETF، والمؤسسات الدولية ذات الصلة، والتي قطعت شوطاً كبيراً في مجال التوجيه والإرشاد المهني، مثل: منظمة العمل الدولية- ILO، البنك الدولي World Bank-، منظمة اليونسكو- UNESCO، مؤسسة التعاون الفني الألمانية-GIZ، وغيرها)، وتبني برامج وأنظمة الكترونية، وبضمنها التدريب المتواصل لموظفي خدمات الإرشاد والتوجيه المهني، والسعي لتوحيد هذه البرامج للوصول مستقبلاً إلى فهرس الكتروني عربي موحد.
- تعزيز آليات التعاون بين الشركاء الاجتماعيين لضمان توفير وإتاحة البيانات والمعلومات الإحصائية، وتحديثها، لخدمة صناعات السياسات والمخططين لبرامج التنمية والتشغيل، والمؤسسات الوطنية العاملة في مجال الإرشاد والتوجيه المهني، للاستفادة منها في المراقبة والتقييم للبرامج المختصة.



## الخاتمة

لقد بات من الضروري التعامل بجرأة وبمتهنى الجدية مع القضايا الملحة المرتبطة بإعداد الرأسمال البشري العربي. وتشمل هذه القضايا: نوعية التعليم بجميع مستوياته، والرقابة على اعتماد التخصصات والبرامج التي تُخرج أفاقاً من غير المؤهلين للتوظيف - بما لا يحفف بمساعي البعض للحصول على التعليم بدافع ذاتي- بالإضافة إلى توجيه قدر أكبر من الموارد نحو قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. وإصلاح التعليم وإقرار سياسة تعليم عامة تخاطب جميع مستويات التعليم، وتتحدى الأعراف التقليدية المتأصلة فيها، وتعالج عدم المساواة بين الإناث والذكور، وتستجيب لجميع الاحتياجات والميول، مع التأكيد على الجودة وعلى إبقاء التعليم ذي صلة بالحاجة.

ولذلك، يجدر النظر إلى موضوع الإرشاد والتوجيه المهني كأساس لتعزيز قوة المؤسسة التعليمية وضمان جودة مخرجاتها. وعليه يجب عدم اقتنار تنفيذه بناء على التخصص أو البعد الاجتماعي (كمارش اجتماعي). يتوجب تقديم معلومات ونصح وإرشاد حول آليات العمل، مثل: التعامل في مواقع العمل، التقدم للوظيفة، المحافظة على الوظيفة والمتابعة والتقدم في العمل، التواصل مع المدرسة بعد التوظيف، تشبيك علاقات و المشاركة في مننديات للحصول على إرشادات وإجابات لقضايا فنية وإدارية واستشارية تنشأ في العمل بعد التوظيف.

د. زياد جويلس

القدس - فلسطين

[zjweiles@gmail.com](mailto:zjweiles@gmail.com)

+970 599 671904