



ورقة عمل عن

"دور منظمات رجال الأعمال العربية  
في الارشاد والتوجيه المهني وعلاقته بالتشغيل"

اعداد

اسامة حفيلة

نائب رئيس الاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين  
ورئيس اللجنة التنفيذية للمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية – مصر  
**National Center for Human Resources Development**  
**NCHRD – EGYPT**

May 2014

**Tel:** +2 (02) 225 69 041  
**Fax:** +2 (02) 225 69 042  
**Address:** 54 Damascus St. Heliopolis  
- Cairo – Egypt.

**Twitter:** /NCHRDEGYPT  
**Facebook:** /NCHRDEGYPT  
**E-mail:** nchrd\_2005@yahoo.com  
**WWW.nchrdegypt.com**

## محتويات ورقة العمل

### **A. الفصل الأول: دور منظمات الأعمال العربية في التشغيل**

1. نظرة عامة
2. التوجه لتعزيز برامج التشغيل
3. دور منظمة العمل العربية في دعم التشغيل
4. أهم برامج التشغيل في الدول العربية
5. دور الاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين في زيادة معدل التشغيل

### **B. الفصل الثاني: دور منظمات الأعمال العربية في الارشاد والتوجيه المهني**

1. الوضع الحالي
2. لم المشورة المهنية؟
3. ماهى المشورة المهنية ومن يقدمها؟
4. السياق المجتمعي والتحديات المحيطة بالمشورة المهنية
5. ما دور المركز الوطنى فى المشورة المهنية؟
6. توصيات ختامية

## الفصل الأول

### دور منظمات الأعمال في التشغيل

#### 1. نظرة عامة:

تعد مشكلة البطالة من أهم المشكلات التي تواجه الدول العربية وخاصة الدول النامية منها، وذلك لكون معدلات البطالة بها هي الأعلى في العالم، ولأن قوة العمل العربية تنمو بمعدل أسرع مقارنة بدول العالم الأخرى، حيث يصل معدل نمو قوة العمل العربية إلى 3.1% مقابل معدل عالمي يقل عن 2.5%، مما يجعل المنطقة في حاجة لتوليد أكثر من 5 مليون فرصة عمل سنوياً خلال العقدين القادمين.<sup>1</sup>

ومن أهم الأسباب التي تؤثر على معدل البطالة هي الأوضاع السياسية التي تشهدها العديد من دول المنطقة التي تضع ضغوطاً هائلة على النمو الاقتصادي فيها، وبالتالي علي قدرتها علي التصدي للمشكلة. وبالنسبة لاقتصاد معظم الدول العربية فهو لا يولد فرص عمل تتناسب مع معدل نمو قوة العمل في تلك الدول، نتيجة ارتفاع نسب الالتحاق بالتعليم في جميع الدول العربية.

ومن جانب نظري، تفسر البطالة أو نقص التشغيل بنقص في النمو والاستثمار لاستيعاب الأعداد الهائلة لطالبي العمل. وعلى هذا الأساس، فإن حل مشكلة البطالة يكمن بشكل رئيسي في تحفيز النمو والاستثمار واتخاذ الإجراءات والقيام بالإصلاحات اللازمة، كما يتطلب حل مشكلة البطالة إصلاحات أخرى على مستوى السياسات السكانية، وعلى مستوى المنظومة التعليمية لتتماشى مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات القطاع الخاص في إطار دوره المتنامي في الاقتصادات العربية.

#### 2. التوجه لبرامج تعزيز فرص التشغيل:

وعلى الرغم من وجود شبه توافق على فاعلية الحلول المطروحة في مواجهة تحدي التشغيل في المنطقة على المدى البعيد، خاصة من منطلق أن النهج الشامل في الإصلاح الاقتصادي يؤدي بالضرورة إلى نتائج أفضل فيما يتعلق باستدامة النمو وتحسين القدرة على توفير فرص عمل إضافية لتلبية الطلب المتزايد على الوظائف، إلا أن تفاقم البطالة خاصة في فئة الشباب والباحثين عن العمل يمثل مصدر لعدم الاستقرار الاجتماعي، ويحتم إيجاد حلول آنية مباشرة تؤدي إلى زيادة معدلات التشغيل ولعل ما يبرر إيجاد حلول سريعة للنهوض بالتشغيل لا سيما من خلال التدخل المباشر في أسواق العمل العربية، هو محدودية أثر الإصلاحات الاقتصادية التي نفذتها دول المنطقة على إمكانيات التوظيف، كما أن استجابة القطاع الخاص لعمليات الإصلاح الاقتصادي في مجال التشغيل كانت دون المستوى المتوقع نتيجة لعدة عوامل، أهمها:

- عدم ملائمة بيئة الأعمال.
- وجود حوافز مادية وعينية في القطاع العام يصعب على القطاع الخاص أن يضاهيها.

<sup>1</sup>المنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل – فبراير 2014

- عدم التكافؤ بين اختصاصات ومهارات الخريجين من المنظومة التعليمية ومتطلبات العمل في القطاع الخاص.

وقد نلاحظ أن منظمة العمل العربية قد سعت إلى دعم وتنمية استراتيجيات متطورة للتعامل مع تحديات التشغيل والحد من البطالة علي المستويات القومية والوطنية، حيث عقدت العديد من المؤتمرات والندوات المتخصصة لطرح المشاكل والتحديات وتبادل الرؤي والخبرات حول الحلول الأمثل والتجارب الأنجح وبما ساهم في رفع وضع قضايا التشغيل والحد من البطالة إلي مستوى متخذى القرار، حيث اعتمدت القمة العربية الاقتصادية والتنمية والاجتماعية ( الكويت - يناير 2009) إعلان الدوحة الصادر عن المنتدى العربي الأول للتنمية والتشغيل (نوفمبر 2008)، كما اعتمدت البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة والمشروعات المنبثقة عنه وأكدت عليها قمة شرم الشيخ في يناير 2011 وقمة الرياض في 2013.

ويأخذ التدخل المباشر في أسواق العمل أشكالاً متعددة، ويتمثل في اتخاذ مجموعة من السياسات التي ترمي إلى تسهيل إدماج الباحثين عن عمل في سوق العمل، بالإضافة إلى إدارة مخاطر هذه الاسواق من خلال توفير دخل في فترات البطالة أو التوقف عن العمل. وتنقسم هذه السياسات إلى ما يسمى:

- سياسات سوق العمل النشطة
- السياسات غير النشطة

وتشمل السياسات النشطة تقديم دعم الأجور والتوظيف، والتدريب وإعادة تدريب المسرحين من العمل، وبرامج التوظيف المباشر واستحداث المشاريع وتقديم خدمات البحث عن عمل، بينما تشمل السياسات غير النشطة تقديم إعانات وتأمين البطالة والتقاعد المبكر وبالإضافة إلى مساهمتها في معالجة بعض الاختلالات المرتبطة بالتشغيل وسوق العمل، فإن هذه السياسات يمكن أن تساهم بشكل ملحوظ في التخفيف من البطالة، خاصة إذا ما تم تصميمها ومتابعتها وإدارتها بشكل جيد.

### 3. أهم برامج التشغيل في الدول العربية:

تتخذ غالبية الدول العربية سياسات سوق العمل النشطة لتعزيز فرص التشغيل وتخفيض معدلات البطالة المتزايدة، وخاصة في أوساط الشباب وتهدف هذه السياسات إلى التأثير مباشرة في حجم الطلب أو العرض من العمالة، أو تفعيل التنسيق في سوق العمل. وتتشابه الجهود المبذولة من قبل الدول العربية في مجال تنفيذ برامج التشغيل مع تلك المبذولة من جانب الدول المتقدمة، حيث تتقارب نسبة إجمالي الإنفاق على برامج أسواق العمل إلى الناتج المحلي الإجمالي في الدول العربية، مع تلك النسبة في العديد من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

وتصنف الآليات الداعمة لتشغيل العاطلين عن العمل والمرتبطة بالسياسات النشطة في الدول العربية في ثلاثة أجزاء، وهي:

- الآليات الداعمة للعرض و للطلب من العمالة.
- المداخلات الهادفة إلى التنسيق بين جانبي العرض والطلب.
- وزيادة كفاءة التشغيل في سوق العمل.

وتهدف مدخلات جانب العرض إلى زيادة عرض العمالة كمّاً ونوعاً، وتتضمن بشكل رئيسي برامج التدريب والتعليم. أما مدخلات جانب الطلب فتهدف إلى تحفيز الطلب على العمالة، وتسهيل خلق الوظائف، وتتضمن دعم الأجور والوظائف، والأشغال العامة، والتشغيل لحساب العامل، و تأسيس المشاريع الصغيرة . وتتطوي برامج التنسيق بين العرض والطلب على عدة مؤسسات وآليات، مثل مكاتب التوظيف والمساعدة في البحث عن عمل، وذلك من خلال زيادة تدفق المعلومات العائدة لكل من الطرفين وبالتالي تقليص الفترة الزمنية اللازمة للبحث والحصول على فرص عمل مناسبة وتقليل تكلفة ذلك . كما تساهم تلك الآليات في مراقبة سير سوق العمل وتحسين أدائه. وفيما يلي استعراض موجز لهذه البرامج.

## أ. برامج التشغيل لتطوير جانب العرض من العمالة:

تهدف هذه البرامج في عدد من الدول العربية إلى تطوير مهارات القوى العاملة وقدراتها، وتسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل، وإعادة إدماج الموظفين والعمال المسرّحين . ومن الجدير بالذكر أن معظم هذه البرامج حديثة العهد ونفذت خلال العقود الثلاثة الماضية.

ففي مجال التعليم الفني والتدريب المهني في الدول العربية، أصبحت أهمية تطويره تلقى قبولاً عاماً بحسابه ليس كحل لمشاكل الطلبة المتسربين من المدارس، بل كوسيلة قادرة على تحسين فرص التشغيل ودعم الاقتصادات بالقوى العاملة الماهرة والمؤهلة. ولقد جرت عدة تجارب لتطوير أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني وتحسين فرص تشغيل الطلبة والمتدربين.

بالإضافة إلى ذلك، فقد اعتمد عدد من الدول العربية برامج جديدة مثل "النظام المزدوج" وهي برامج تجمع ما بين التدريب واكتساب المهنة؛ والبرامج المشتركة بين القطاعين الخاص والعام؛ وتدريب الطلبة على بيئة العمل. ويجري معظم التعليم الفني في العديد من الدول العربية على مستوى التعليم الثانوي. ويعتبر القطاع العام "وزارة التربية والتعليم" في الدول العربية المزود الرئيسي لجميع أنواع ومستويات التعليم التقني والتدريب المهني، باستثناء لبنان حيث تقع هذه المسؤولية على القطاع الخاص. ويلقى نظام التعليم التقني والتدريب المهني تعاوناً كبيراً من قبل المنظمات الخاصة ورجال الأعمال في بعض الدول، مثل البحرين في مجال تعاون بعض شركات القطاع الصناعي مع التعليم الثانوي الفني، وفي مصر هناك العديد من الشراكات بين جمعيات المستثمرين في مختلف محافظات الجمهورية وبين وزارة التربية والتعليم لإنشاء المزيد من المدارس الفنية الخاصة بنظام التعليم والتدريب المزدوج برعاية المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (NCHRD – EGYPT) التابع للاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين. وهناك توجه فعلي الى التوسع في انشاء نظام "مدرسة داخل مصنع" أو "مصنع داخل مدرسة" لتقوية دور القطاع الخاص في متابعة نظام التعليم المزدوج ولضمان جودة تدريب الطلاب على المهن داخل المؤسسات التدريبية .

وفيما يلي أمثلة للتدخل في مجال تطوير التعليم التقني والتدريب المهني في الدول العربية:

#### • المبادرات الهادفة إلى تطوير نظم التعليم التقني والتدريب المهني في القطاع العام:

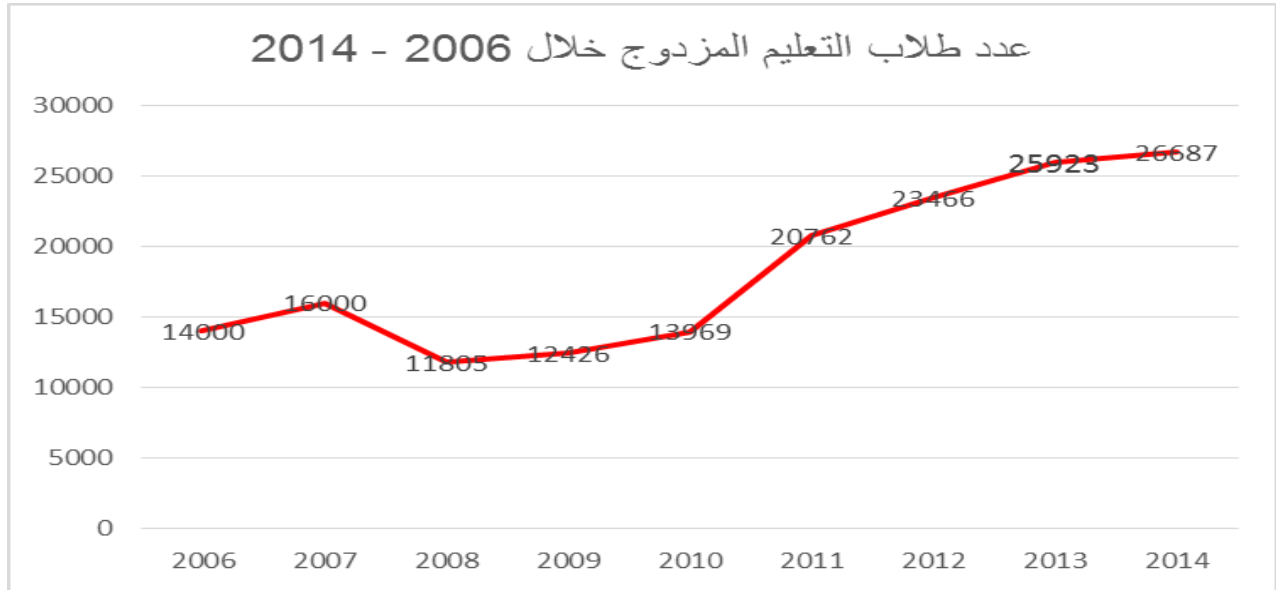
من بين المبادرات الهادفة إلى سد الفجوة بين العرض والطلب على المهارات والمعارف في سوق العمل، البرنامج المستخدم في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت والذي يعتمد على أسلوب "داكوم" - "DACUM". وتجدر الإشارة أيضاً إلى التطورات الملحوظة التي طرأت على نظام "التعليم الفني والتدريب المهني" في اليمن، حيث أقدمت الدولة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، والبنك الدولي والبنك الإسلامي للتنمية على عمل إصلاح جذري في النظام المذكور منذ عام 1997 ، وتركزت الجهود على توسيع قدرات مؤسسات التدريب المختلفة، كما تم تأسيس صندوق تطوير المهارات الذي يدعم التدريب في الشركات المساهمة في الصندوق. وقامت البحرين بتحسين جودة التعليم الفني والتدريب المهني من خلال تأسيس عدة هيئات ومجالس لتتولى مسؤولية تقديم خدمات متطورة، منها على سبيل المثال لجنة تطوير التعليم التقني، وفريق العمل المسؤول عن التعليم التقني والتدريب المهني.

#### • برامج التدريب المشتركة بين القطاعين العام والخاص :

تأتي مبادرة "مبارك - كول" في مصر على رأس مبادرات التوظيف في المنطقة، وهي عبارة عن برنامج تدريب واكتساب مهنة (نظام مزدوج)، أطلق في العام 1991 بهدف إحداث تطوير في نظام التدريب والتعليم الفني في مصر. وتقوم هذه المبادرة على اتفاقات تعاون للتدريب والتمويل بين المنظمات العامة والخاصة، بهدف تزويد المتدربين ببرامج مكثفة في التدريب المهني.

ومنذ عام 2004، تولى الاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين مسؤولية نظام التعليم المزدوج في مصر كمثل للقطاع الخاص في هذه المنظومة، فتم انشاء المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (NCHRD – EGYPT) كذراع تنفيذي للقطاع الخاص في ادارة نظام التعليم المزدوج بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم. وتعتمد رؤية المركز الوطني على أن يصبح نمط التعليم بالمدارس الثانوية الفنية للتعليم والتدريب المزدوج هو النمط الأساسي للتعليم الفني في مصر من أجل تطويره ورفع جودته، ودعم التقدير المجتمعي للتعليم الفني والتدريب المهني. فالمركز الوطني يشرف على تدريب حوالي 27,000 متدرب في نظام التعليم المزدوج في 106 مدرسة ضمن 42 تخصص من خلال 29 وحدة اقليمية للتعليم المزدوج في 22 محافظة على مستوى الجمهورية. ويسعى المركز الوطني برعاية اتحاد المستثمرين الى توفير عمالة فنية مدربة تدريباً عملياً وعلمياً على وسائل الإنتاج والتكنولوجيا الحديثة، لمد سوق العمل المصري بالعمالة المدربة الماهرة ولاكساب الاقتصاد المصري القدرة التنافسية على المستوى المحلي والدولي.

ويوضح الرسم البياني التالي معدل نمو عدد الطلاب الملتحقين بالتعليم المزدوج خلال (2006 – 2014):<sup>2</sup>



ومن أجل الارتقاء بجودة نظام التعليم المزدوج في مصر، يتعاون المركز الوطني مع وكالة التعاون الدولي الألماني في برنامج دعم التشغيل GIZ – EPP الذي يهدف الى القيام بدراسة سوق العمل لمعرفة احتياجاته ومتطلباته وبالتالي تطوير المواد التعليمية والتدريبية التي يتلقاها طلاب ومتدربي نظام التعليم المزدوج لتوفير عمالة فنية مدربة تتماشى مع سوق العمل.

## ب. برامج التشغيل لتطوير جانب الطلب من العمالة:

يهدف العديد من هذه البرامج المطبقة في معظم الدول العربية إلى زيادة الطلب على التشغيل وخلق فرص العمل، بما تتضمن برامج تشجيع تشغيل العاملين لحسابهم والعاملين في الأعمال الحرة، ودعم مبادرات الأعمال، وبرامج الاقتراض الميسر للمنشآت الصغيرة، والدعم والإعانات المالية للأجور، وبرامج التسكين والأشغال العامة. والأمثلة على ذلك كثيرة منها ما يلي:

### 1: برامج الأشغال العامة:

تعتبر هذه البرامج وسيلة هامة لتنمية الدخل وتوفير فرص العمل للشرائح الفقيرة من المجتمع، إلا أن هذه البرامج لا تساهم في توفير فرص تشغيل دائمة للمشاركين فيها، بل هي عبارة عن حل مؤقت للبطالة إلى حين حصول المشاركين على وظائف دائمة. ومن المرجح أن 10% فقط من المشاركين في برامج الأشغال العامة ينجحون في الحصول على وظائف مناسبة عند انتهاء عملهم في هذه البرامج. ومن بين برامج الأشغال العامة البارزة في الدول العربية برنامج الدعم الوطني في المغرب وعمره أكثر من 30 عاماً، ويهدف بشكل أساسي إلى توفير فرص العمل من خلال مشاريع تركز على كثافة اليد العاملة في المناطق الريفية. وفي تونس توجد برنامج الحظائر الوطنية والجهوية، وفي الجزائر يوجد برنامج التعويض عن النشاطات

<sup>2</sup>وزارة التربية والتعليم بمصر، الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني 2014

ذات المنفعة العامة، وبرنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية، وبرنامج التشغيل في الريف. وفي مصر، تعتبر برامج الأشغال العامة جزءاً من برنامج الصندوق الاجتماعي للتنمية. وفي اليمن، يوجد مشروع الأشغال العامة الذي يساهم في توفير مشاريع البنى الأساسية وخاصة في الريف والمناطق الفقيرة. وبحسب التقديرات المتاحة، توظف برامج الأشغال العامة 0.4 % من القوى العاملة في مصر و 0.1 % من العمالة في اليمن، و 0.6 % في المغرب، و 2.3 % في الجزائر و 2.7 % في تونس.

## 2: دور الاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين في زيادة معدل التشغيل:

كدور نابع من الاشراف ودعم التعليم المزدوج، يتولى الاتحاد المصري لجمعيات المستثمرين مهمة العمل على خلق فرص عمل جديدة لزيادة معدل التشغيل حيث أن هناك عمالة فنية مدربة. وتسعى معظم المنشآت التي تساهم في التعليم المزدوج الى تشغيل الخريجين نظراً لضمان جودة التدريب الذي تلقوه خلال فترة التحاقهم بالتعليم المزدوج، وتأكيد هذه المنشآت على مهارة خريجي التعليم المزدوج.

ويسعى اتحاد المستثمرين الى تكوين العديد من الشراكات المحلية والأجنبية من أجل تحفيز معدلات التشغيل خلال الفترة القادمة للتغلب على معدلات البطالة المرتفعة منذ ثورة يناير 2011.

وبادر بالاتفاق المبدئي مع الصندوق الاجتماعي للتنمية لتعزيز فرص حصول الخريجين من نظام التعليم المزدوج على قرض ميسر لبدء مشروع صغير ومتناهي الصغر لاستثمار ما يملكه الخريج من ثقافة العمل ومهارات الانتاج.

## الفصل الثاني

### دور منظمات الأعمال في الإرشاد والتوجيه المهني وعلاقته بالتشغيل

#### السياق:

أعلن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عن ثبات معدل البطالة خلال الربع الأول من عام 2014 عند 4.13% بعدد 6.3 مليون متعطل من إجمالي قوة العمل مقارنة بالربع الرابع من العام السابق، فيما ارتفع المعدل مقارنة بالربع الأخير من عام 2010 والذي بلغ فيه 1.9% من إجمالي قوة العمل، مرجعا السبب إلى استمرار تباطؤ الأنشطة الاقتصادية بشكل عام خلال تلك الفترة. ويأتي الشباب في المرحلة العمرية من سن 15 حتى 30 عاماً في الفئة الأكثر تضرراً حيث أنهم يمثلون ما يقرب من 90% من العاطلين عن العمل في مصر. في نفس الوقت، فإن هناك أعداداً كبيرة من الوظائف الخالية لا يتم شغلها، كما يشكو القطاع الخاص في كافة القطاعات من تدني مستوى المؤهلات وقابلية التشغيل الضعيفة للشباب الباحثين عن العمل. هذا إلى جانب وجود نقص في التعاون بشكل مؤسسي بين الجهات الفاعلة في وضع السياسات والقطاع الاقتصادي لتطوير نماذج مشتركة لدعم تشغيل الشباب.



ولكن يجب ان نعي اولاً طبيعة عملية التشغيل وماهيتها ومن هم المعنيين بها تحديداً

فالتشغيل هو علاقة تبادلية بين طرفين هما صاحب العمل والعامل او الموظف وهذا يعنى :

- اننا لا نستطيع تعزيز عملية التشغيل وتحفيزها من خلال دعم طرف واحد فى معزل عن الاخر ولهذا علينا ان نعى احتياجات كلا الطرفين ومصالحهما لنحقق اعلى استفادة من عملية التشغيل.
- ان ندعم الطرفين فى مناطق عوزهم ومن هنا نوصى ونأكد على ان الارشاد والتوجيه المهني يجب ان يعتمد كسياسة استراتيجية قومية تستهدف كلا الطرفين.
- ومن هنا نجد ان معرفتنا بطبيعة سوق العمل ومتغيراته واحتياجاته ضرورة للارشاد المهني للشباب على اسس ومعلومات حقيقية وصالحه للاستخدام.

### أهمية التوجيه المهني :

تبدو أهمية التوجيه المهني من الاهتمام الذي توليه له الدول المتقدمة والأجهزة العالمية المتخصصة في مجال الاقتصاد وإعداد الموارد البشرية. ففي السنوات الأخيرة نلاحظ اهتماماً متزايداً بهذا الموضوع الذي خصصت له دراسات من قبل هيكل كبرى ومنظمات مثل البنك الدولي ومركز CEDFOP والوكالة الأوروبية للتدريب المهني ETF ومجموعة البلدان المنتمية لمنظمة التنمية والتعاون الدولي التي تعرف بـ OECD. ويستخلص من جملة التقارير المنجزة من هذه المنظمات ما يلي:

- يلعب التوجيه المهني دوراً رئيسياً في تحقيق أهداف التعلّم مدى الحياة والاندماج الاجتماعي وتحسين جدوى ومردودية سوق العمل والتنمية الاقتصادية
- يساعد في دعم التشغيل وتحسين عائد منظومة التعليم والتدريب
- يساعد على تحسين استغلال آليات التشغيل
- تحقيق أكبر قدر ممكن من التوازن بين احتياجات الأفراد واحتياجات سوق العمل.
- مهام التوجيه والارشاد المهني
- التوجيه المهني هو مجموعة الأنشطة التي تساهم في:
- مساعدة الأفراد، من جميع الأعمار وفي كل الفترات، على إحكام اختيار مسارهم في مجال التعليم، أو التدريب المهني أو اقتحام سوق العمل وعلى التصرف في مسارهم المهني
- تقديم الإعلام الشامل باستمرار حول ما توفره منظومات التعليم الفني والتدريب المهني والتعليم العالي من فرص لمواصلة التعلّم أو تغيير التوجه طبقاً للطموحات الشخصية للأفراد ولميولاتهم
- تقديم الإعلام الشامل للأفراد والمشتغلين حول فرص العمل وآليات المساعدة على الاندماج
- تقديم خدمات للأفراد والمجموعات في أشكال تتلاءم مع احتياجاتهم
- توفير كل المعلومات التي تمت الإشارة إليها وجعلها في المتناول وفي الأوقات المناسبة

## آليات التوجيه المهني

- تاريخياً، ان المادة الأهم التي ارتكز عليها التوجيه المهني ومثلت الحوارات الفردية والاختبارات النفسية الأدوات الرئيسية للتوجيه المهني أما التوجيه المهني الحديث فإنه يعتمد، إلى جانب علم النفس، على مجموعة من المواد مثل علوم التربية وعلم الاجتماع واقتصاد العمل ...

- ولا زالت المحاورات الفردية تمثل الأداة الأهم في التوجيه المهني فإن الممارسات الحديثة تعتمد على جملة من الوسائل مثل مجموعات النقاش، توفير المعلومة عن طريق المطبوعات والوسائل الرقمية، الدروس النظامية في إطار المناهج المعتمدة، التجارب العملية المنظمة (فترات تدريب أو تمارين في مؤسسات إنتاجية) كما يتم تقديم خدمات التوجيه المهني في أطر مختلفة كالمدارس ومراكز التدريب والمعاهد والكليات وفي المراكز العمومية لخدمات العمل (عن طريق مكاتب التشغيل) أو عن طريق مؤسسات خاصة تقدم خدمات الوساطة في التشغيل (انتقاء المرشحين لعروض عمل،...)

## الإرشاد والتوجيه المهني اليوم:

- مما يزيد الأمر أهمية، أن البطالة التي يواجهها شباب اليوم في عالم العمل، 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 وتتناسب 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 والمبدع، 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 وما يناسبه من أعمال وفرص عمل على ضوء التطورات والتغيرات السريعة في سوق العمل في الاقتصاديات التقنية المعاصرة والمتقدمة. وعلى أية حال يحدد الباحثون والمختصون الأدوار والوظائف الآتية والتي يمكن أن يؤديها الإرشاد والتوجيه المهني للشباب أنفسهم ولحركة الاقتصاد بما في ذلك سوق العمل، وهي:

- اكتشاف القدرات لاختبار المهنة.
- الإيقان المهني.
- تمكين الشباب من كسب الرزق.
- 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.
- المساعدة في أدراك إمكانات البيئة وما يتوفر فيها من أعمال وفرص عمل ومواصفاتها المهنية ومتطلباتها المختلفة.

- الكشف عن قدرات الشخص ومؤهلاته وفرص العمل المتوفرة.
- 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.
- توعية الشباب بتطور الاقتصاد وسوق العمل والإمكانيات المتوفرة وما يتطلبه هذا التطور من قدرات ومهارات قد لا تتوفر في الشباب، ومن ثم إعداد الشباب وتأهيلهم وإعادة تأهيلهم لهذه المهارات الجديدة المطلوبة.
- تحديد خريطة الواقع المهني لمختلف المهن بالمجتمع ، وتمكين الشباب من الاستبدال والإحلال والتغير من مجال الى آخر حسب تطور سوق العمل ومتطلباته. ومن هنا يمكن وقاية الشباب من البطالة والإحباط والفسل، 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.
- توفير المعلومات والبيانات اللازمة عن فرص العمل والاستخدام وخصائص سوق العمل ، وعن المهارات والتخصصات التعليمية.
- 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.
- التقليل من البطالة في بعدها الفعلي والمتصنع ، وكذلك في تحقيق الاستيعاب الكامل للعناصر المدربة والمؤهلة ، ورفع معدلات الأداء ، ورفع الكفاءة الإنتاجية.

### الإرشاد والتوجيه المهني والتعليم والتنمية والمجتمع:

لا يمكن النظر الى الإرشاد والتوجيه المهني ككيان مستقل 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 بنتائج قياس قدرات الطالب وكفاءته لتخصص أو عمل معين، فيتم توجيه الطالب الى نوع من التعليم والتخصص دون آخر فلا يقتنع الطالب أو أسرته بهذا التوجيه، فيدخل الطالب الى تخصص آخر لا قدرة له على دراسته 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.

وقد يواجه التوجيه والإرشاد المهني بقيم 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 مجارة 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 في سن التعليم والتدريب، فهم يحتاجون للتعليم والتخصص والتدريب، وبعد ذلك يحتاجون إلى دخول سوق العمل، 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 لا يوجد 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 إلى المزيد من المهارات والكفاءات والتخصصات، وهنا يأتي دور الإرشاد والتوجيه المهني في توجيه وإرشاد الشباب لخلق فرص عمل جديدة.

وفي هذا السياق يأتي دور الإرشاد والتوجيه المهني في رعاية وتشجيع الواعدين هؤلاء هم الذين يدفعون الاقتصاد إلى النمو ويخلقون فرص العمل الجديدة التي تحتاج إلى أيدي عاملة، ويحتاجون إلى 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 يتغير الاقتصاد الوطني والعالمي بمعدل تطور وتغير أسرع من إمكانات الإرشاد والتوجيه المهني، فالاقتصاد 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 السابق في البلاد النامية وبما فيها البلاد العربية.

ومهما كان واقع الإرشاد والتوجيه المهني. فإن سوق العمل الحالية والمستقبلية في البلاد العربية تتطلب القيام بالمهام 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 التوجيه السابقين وترجمتها في مهارات في إعداد الطالب تتطلب تحديث وتطوير التعليم الفني والمهني في البلاد العربية ، بحيث تتم الإصلاحات التالية:

- 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.

- تغيير معايير توجيه الطلاب الى التعليم الفني والمهني بحيث لا يبقى هذا المسار عقاباً لمن لا ترقى درجاته للاستمرار في التعليم الأكاديمي العام.

- تحسين برامج خدمات التوجيه والإرشاد المهني في التعليم العام للطلبة من الجنسين ، خاصة على نطاق التعليم الثانوي.

- زيادة الاهتمام بالتعليم الفني والمهني الذي يقوم على درجة كافية من الفهم العام للعلوم التطبيقية والرياضيات في الإطار الفني والإنتاجي بدلاً من الاقتصار على تعليم المهارات المحددة التي تتطلبها حرف ومهن معينة .

- ايجاد 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.

- 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.
- توسيع قاعدة التعليم الخاص الفني والمهني ، فالتعليم الخاص يمكن أن يكون أكثر قدرة على ربط التعليم بسوق العمل واحتياجاته، وأكثر فاعلية في الاستجابة للطلبة الضعاف ضمن برنامجهم الدراسي لفترة تدريب ميداني في مؤسسات الأعمال يتوفرون خلاله على الممارسة الفعلية للمهنة لتثبيت المهارات والخبرات التي تحصلوا عليها، ولترسيخ مفاهيم أخرى جديدة واكتساب مهارات عملية ضرورية.
- 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.
- توفير المعدات اللازمة للمدارس والمعاهد الفنية والمهنية بما في ذلك توفير التكلفة الجارية للمواد التدريبية والصيانة.
- العناية بتوفير برامج التعليم الفني والمهني للنساء ، وتوفير برامج وخدمات من شأنها أن تساعد على التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة.
- تطوير برامج إعداد معلمي ومعلمات التعليم الفني والمهني وبمشاركة مؤسسات الإنتاج.
- 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.
- 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.
- إجراء المزيد من البحث العلمي التطبيقي والإنمائي في مجال التعليم الفني والمهني ، بحيث تدرس الإيجابيات والسلبيات وإيجاد حلول علمية وعملية للصعوبات التي تواجه تنفيذ برامج التعليم الفني والمهني.

## دور المركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية فيما يخص الارشاد والتوجيه المهنى:

فى البداية فإن المركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية يعتبر الذراع التنفيذى للاتحاد المصرى لجمعيات المستثمرين والذى يضم فى عضويته 45 جمعية مستثمرين ورجال أعمال منتشرة فى جميع محافظات جمهورية مصر العربية وتضم هذه الجمعيات فى عضويتها حوالى 4000 رجل أعمال فى الأنشطة الاقتصادية المختلفة ويقوم المركز الوطنى بتبنى المبادرات التى تهتم برفع كفاءة وتأهيل العامل الفنى المصرى وتلبية حاجة الاقتصاد المصرى من العمالة الفنية المدربة وبالتالى المساهمة فى رفع معدلات التشغيل وتقليل نسب البطالة خاصة بين الشباب.

ومن هذه المبادرات (مبادرة مبارك/كول) والتى سميت لاحقاً نظام التعليم والتدريب المزدوج ويمثل المركز القطاع الخاص فى شراكة مع وزارة التربية والتعليم كما يشرف على الوحدات الاقليمية التى تدير عملية التدريب بالمحافظات المختلفة.

وانطلاقاً مما سبق فيعى المركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية أهمية المشورة المهنية والتى تتفق مع رؤيته ورسالته فى دعم وتشغيل الشباب ولذا يقوم بتقديم خدمات المشورة المهنية لطلاب وخريجي التعليم الفنى من خلال الوحدات الاقليمية بالتعاون مع برنامج دعم التشغيل التابع لوكالة التعاون الدولى الالمانى GIZ – EPP. وبدأ هذا البرنامج فى اربعة محافظات وجرى تعميمه على باقى المحافظات.

### توصيات:

- ضرورة وضع خطة استراتيجيه وسياسة قومية لتفعيل الارشاد والتوجيه المهنى من خلال المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب ومنظمات الاعمال (المجتمع المدنى) معاً فى وحدة عمل تقاديا لتشتت الجهود.
- رفع الوعى المجتمعى من خلال الاعلام باهمية الارشاد والتوجيه المهنى للطلبة والباحثين عن عمل.
- تشجيع رجال الاعمال والقطاع الخاص لتبنى مثل هذه الخدمات ودعمها لما لهم من دور اساسى فى عملية التشغيل باعتبارهم أحد طرفى معادلة التشغيل.

مع الشكر،،،

اسامة حفيلة

نائب رئيس الاتحاد المصرى لجمعيات المستثمرين  
ورئيس اللجنة التنفيذية للمركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية – مصر