

# مراكز التوجيه والإرشاد الوظيفي

■ ولعل من أبرز فروع أو أقسام مكاتب التشغيل التي من شأنها أن تلعب دورا أساسيا في تحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل هي مراكز وأقسام التوجيه المهني والإرشاد الوظيفي حيث أنه في أغلب الأحيان قد لا تكون فرصة العمل المتاحة ملائمة لطالب العمل ليشغلها في الحال وإنما قد يتطلب الأمر توجيه طالب العمل ومساعدته على انتقاء الأعمال التي تناسب مع قدراته وميوله ومؤهلاته وإبراز قدراته على الإبداع والابتكار، أو تدريبه مهنيا أو إعادة تدريبه وتأهيله لشغل فرصة العمل الأمر الذي يستوجب المزيد من الاهتمام والعناية بمكاتب التشغيل لتكون مؤهلة وقادرة على القيام بواجباتها ووظائفها وفقا لمقتضيات الساعة وجعل هذه الهيئات والمكاتب المدخل الجاد في طريق تفعيل عملية البحث عن فرصة عمل.

■ وتعد مراكز التوجيه المهني والإرشاد الوظيفي من أفضل الأساليب لمساعدة الأفراد في الالتحاق بالمهن والوظائف التي تناسب مع قدراتهم أو إلحاقهم بمراكز التدريب المناسبة لإمكاناتهم، وقد يكون دور وتدخل هذه الأجهزة أكثر فاعلية بالنسبة لفئة الشباب حيث أن المرحلة العمرية 15-24 سنة تصادف عادة مرحلة الانتقال من عالم المدرسة إلى عالم العمل وأن هذه المرحلة تتسم بعدم الاستقرار والوضوح فيما يتعلق بخيارات المستقبل وبرز الحاجة والضرورة إلى توفير أقصى قدر ممكن من البيانات والمعلومات الإرشادية عن طبيعة ومتطلبات العمل لدى الغير أو العمل الحر الذاتي تماشياً مع مختلف الفئات العمرية وقدراتهم.

■ الأمر الذي يتطلب تحديث مراكز التوجيه المهني والإرشاد الوظيفي لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية والتقنية وتحليل الاحتياجات الحالية والمستقبلية لأسواق العمل ووضع سياسة توجيه مهني وإرشاد وظيفي مناسبة لإعداد الشباب مهنيا وتنمية ثقافة العمل المستقل لدى النشء. كما أن تنمية أداء العاملين في هذه الأجهزة سيكون له كبير الأثر في اكتشاف روح الإبداع والابتكار لدى الشباب ومساعدتهم على التطبيق العملي لهذه الصفات (المبادرة، الابتكار، التجديد، تحمل المجازفة والمخاطرة في بيئة العمل الحر الذاتي والمنشآت الصغيرة) واستخدام المهارات اللازمة للنجاح.

# ومن متطلبات وشروط مراكز التوجيه المهني والإرشاد الوظيفي نذكر ما يلي:

- توافر بيانات وتنبؤات موثوق بها وشاملة وتفصيلية عن المهني المطلوبة في سوق العمل وعن التطورات المحتملة لتفادي التوجيه نحو المهني والأعمال التي يتناقص الطلب عليها .
- توافر المعلومات الدقيقة عن مضمون ومتطلبات الأداء في المهني المختلفة وعن مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب التي تساعد على اكتساب المهارات المطلوبة .
- تمتع أخصائي التوجيه المهني والإرشاد الوظيفي بالمهارات والكفاءات اللازمة لاكتشاف وتحليل القدرات والاهتمامات المهنية لطالب العمل مع الإلمام بالمعلومات والبيانات الوافية والدقيقة عن كيفية اقتحام مجالات العمل للحساب الخاص، وتشجيع العمل المستقل .

- مساعدة المهتمين باقتحام العمل المستقل للالتحاق بالمؤسسات والبرامج التدريبية والتوعية المناسبة لهم.
- متابعة مستمرة لمخرجات التعليم والتدريب من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى مما يساعد في الحد من خريجي تخصصات ومهن معينة أو زيادة الاستيعاب في مهن أخرى، ويمكن الاستفادة من هذه الخدمة في تعديل وتطوير البرامج التعليمية والتدريبية.
- وفي بعض الدول تساعد مكاتب التشغيل على دراسة وتحليل احتياجات ومتطلبات أسواق العمل الخارجية، وذلك بالتعاون مع الملحقين العماليين في السفارات والبعثات الدبلوماسية.

■ وبالنظر إلى المعايير العربية والدولية نجد أن أجهزة التشغيل حظيت باهتمامات منظمي العمل العربية والعمل الدولية وذلك على النحو التالي:

● بداية اهتمامات منظمة العمل العربية بقضايا التشغيل، منذ نشأتها حيث تضمنت مختلف الوثائق التأسيسية ومعايير العمل العربية والاستراتيجيات الصادرة عنها العديد من النصوص تعالج قضايا شديدة الارتباط بالتشغيل نذكر منها التالي:



## \*\* الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية

- جاء في الميثاق العربي للعمل بعض المواد التي تحدد التزامات البلدان العربية في مجالات تخطيط القوى العاملة وتشغيلها وضرورة توافق خطط التدريب مع أهداف التنمية مع إعطاء الأولوية في التشغيل للعمال العرب من غير المواطنين.

## \*\* استراتيجية العمل الاقتصادي العربي المشترك عمان (1980) الأولوية الثانية :

■ ” تنمية وتطوير القوى البشرية والقوى العاملة في الوطن العربي وضمان حريتها في الحركة وفقا لمتطلبات التنمية الاقتصادية في الاقطار العربية والحفاظ على هذه القوى العاملة داخل الوطن العربي والتوسع في الاعتماد على العمالة العربية بهدف تقليص الاعتماد على العمالة الأجنبية ” .

## \*\* معايير العمل العربية:

- التشريعات العمالية المحلية للدول العربية تتطور وفق أوضاعها الخاصة لكل دولة على حده.
- أصدرت منظمة العمل العربية لغاية الآن عدد (19) اتفاقية وعدد (8) توصيات عمل عربية من بينها (4) اتفاقيات وتوصية ذات العلاقة الصريحة بالنهوض بالتشغيل في الوطن العربي:



- اتفاقية العمل العربية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة .
- اتفاقية العمل العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة) .
- اتفاقية العمل العربية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني .
- اتفاقية العمل العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية .

## \* الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني

■ تناولت هذه الاتفاقية مختلف الجوانب المحيطة بقضايا التوجيه والتدريب المهني وتنظيمها مثال كفالة حرية الفرد في اختيار نشاطه التعليمي والمهني وإتاحة الفرصة أمامه للحصول على التوجيه والتدريب المهني المناسبين وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والتنسيق الكامل مع السياسات الأخرى التي تهدف إلى تنمية الموارد البشرية مثل سياسات التعليم وسياسات الاستخدام.



\* التوصية رقم (3) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني

\* المادة الثالثة:

■ تعتبر عملية التوجيه المهني إحدى المراحل الأساسية في إعداد العمال المدربين اللازمين للتنمية وبصفة خاصة في عملية تخطيط الاستخدام.

## \* المادة الخامسة:

ينبغي على الدول الأعضاء عند وضع سياساتها في مجال التوجيه المهني أن تأخذ في اعتبارها ما يلي:

1. خطط وعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستويين الوطني والعربي.
2. السياسة العامة لتنمية الموارد البشرية على المستويين القطري والعربي، وبصفة خاصة فيما يتعلق بـ :

- (أ) سياسة التعليم العام.
- (ب) سياسات الاستخدام والأجور.
- (ج) نتائج الدراسات والمسوح الإحصائية التي تناول الموارد البشرية والمادية والطبيعة للمجتمع، الحالية والمتوقعة.
- (د) البيانات الخاصة بسوق العمل والتنبؤات الخاصة به.
- (هـ) الإمكانيات البشرية والمادية والمالية المتاحة والمخصصة لأنشطة التوجيه والتدريب المهني.