

نماذج لبرامج الإرشاد الوظيفي

1. برنامج الإرشاد المهني

2. برنامج إرشادي للتربية الحياتية

3. برنامج إرشادي لتوظيف ذوي الإعاقة

4. برامج تشغيل الشباب

1- برنامج الإرشاد المهني:

أ. الهدف العام:

تقديم خدمات إرشادية مهنية.

ب. الأهداف الفرعية:

- أسلوب الإعداد والتخطيط لاختيار مهنة معينة أو وظيفة.
- توفير معلومات حول سوق العمل وفرص العمل المتاحة حالياً ومستقبلياً.
- الاستفادة من الاختبارات والمقاييس المهنية المتوفرة في مركز الإرشاد والتوجيه في الهيئة.

- أسلوب إعداد السيرة الذاتية CV .
- كيفية المفاضلة بين الوظائف والمهن .
- فرص العمل والتشغيل في الكلية بعض الوقت .
- مجالات ومعلومات حول الترقية المهنية .
- أساليب البحث عن عمل للطلبة المتوقع تخرجهم .
- التوفيق بين قدرات الفرد الذاتية ومتطلبات العمل .
- معلومات عن المساعدات المالية أثناء الدراسة كبديل للعمل خلال العام الدراسي .
- تحديد واضح لحاجات الطالب المهنية .
- التوافق ما بين العمل والأسرة والمتطلبات المادية .
- إدراك أهمية ودور الإرشاد المهني والاستفادة من خدماته والأدلة الخاصة بسوق العمل والمعلومات المهنية المتوفرة .

ج. الفعاليات والأنشطة التنفيذية:

- تطبيق اختبارات الميول المهنية المقننة على البيئة الكويتية وتفسير نتائجها للمسترشدين مثل مقاييس الإرشاد النفسي واختبارات المهن الكتابية ومقياس الإبداع الفني.
- تقديم إرشاد فردي/جماعي للمسترشدين للتهيئة والأعداد للأعمال التي يصلحون لها.
- إتاحة فرص عمل مناسبة خلال العطلة الصيفية لاكتساب خصائص العمل وعاداته ومتطلباته بالتنسيق مع مؤسسات القطاع الخاص في المجتمع المحلي.
- إتاحة فرص عمل مناسبة خلال الدراسة من خلال برامج التشغيل في الكلية.

- اجتماعات مع المسترشدين المقبلين على التخرج تناقش فيها خططهم في البحث عن عمل وفرص النمو المهني لهم.
- تقديم إرشاد جماعي تمثيلي بهدف التعرف على أفضل أساليب مقابلات العمل.
- تأسيس وإنشاء مكتبة مصادر المعلومات المهنية وسوق العمل وتوفير قوائم عن فرص العمل المتاحة في المجتمع وشروطها ومتطلباتها ورواتبها.
- إكساب المسترشدين عادات العمل المفضلة من خلال تنظيم لقاءات وحلقات نقاشية مع أصحاب الأعمال في المجتمع المحلي.

- حلقات تدريبية للطلاب على كيفية إعداد السيرة الذاتية وأسلوب المراسلات للحصول على العمل ودراسة العروض الوظيفية وفن ومهارات المقابلات الوظيفية.
- إطلاع الطلاب على إعلانات ومعارض الفرص الوظيفية.
- كيفية تكوين علاقات مهنية طيبة وتحقيق الرضا عن العمل وأسباب الترقية.
- كيفية استثمار وقت الفراغ في عمل مهني منتج.
- تنظيم زيارات لرجال الأعمال ومؤسسات القطاع الخاص للالتقاء والحوار مع طلبة الكلية للتعرف على نوعية العمل في القطاع الخاص ومتطلبات تنفيذ مشروع خاص.

د. قياس الإنجاز والتقييم:

- الحصول على معلومات واقعية عن نجاح الطلبة الحاليين والخريجين في الحصول على عمل مناسب.
- آراء الأساتذة والمشرفين كل في مجاله.
- العلاقة مع سوق العمل ومدى رضاه عن خريجي الكلية.
- تطوير المقررات الدراسية وفقا لمعدل توفر الفرص الوظيفية للخريجين ومستويات إعدادهم لسوق العمل.

2- برنامج إرشادي للتربية الحياتية:

أ. الهدف العام:

تقديم خدمات إرشادية للتربية الحياتية.

ب. الأهداف الفرعية:

- تنمية القدرة على التفكير والنمو العقلائي.
- تنمية القدرة على الابتكار والتطوير والإبداع.
- معاونة الطلاب على التكيف مع بيئة الجو الدراسي الجديد.
- دعم القدرة على تكوين علاقات إيجابية بناءة مع الزملاء.

- توجيه إرشاد نوعي للفئات الخاصة من المعوقين - المتفوقين - الموهوبين - المتعثرين دراسيا .
- إزالة مخاوف المرحلة الجديدة .
- تذليل الصعوبات التي تواجه الزوجة/ الزوج المطلوب/ العامل .
- توضيح كيفية الاستخدام الأمثل للإمكانيات المتوفرة في الكلية ومكاتب الخدمات المساندة .
- توضيح أساليب التعامل مع آليات مستحدثة .
- تفهم العلاقة بين المؤسسة التعليمية وبيئة المجتمع المحلي والنوعي المحيط بالطالب .
- التخطيط للحياة وتحديد الأهداف التي يمكن تحقيقها .
- توضيح القوانين والتشريعات التي تحكم سلوك الطالب .
- تنمية البيانات والمعلومات الخاصة بالابتعاث والدراسة بالخارج .

ج. الفعاليات والأنشطة التنفيذية:

- تنظيم زيارات ميدانية لمختلف المرافق الملحقة بالمؤسسة التعليمية وكذلك المجتمع الخارجي وتنظيم لقاءات مع القيادات المحلية وزيارات للمؤسسات المختلفة.
- تفهم كامل للنظام الإداري للمؤسسة التعليمية وشرحها بمعرفة أسرة الإرشاد.
- التدريب العملي على استخدام الآليات المستحدثة (حاسب آلي- تخزين معلومات - برامج - أجهزة التدريب بالمؤسسة التعليمية - مزاولة أنشطة تطبق أسلوب "خدمة الجماعة (الخدمة الاجتماعية)" بواسطة الأخصائيين والتربويين.

- شرح فلسفة القوانين التي تحكم سلوك الطالب بواسطة المرشدين والعاملين بالمؤسسة التعليمية وتفسير واضح لأهدافها .
- توضيح كامل لمختلف الأنشطة والتخصصات التعليمية وشرح وتفسير المفاهيم بواسطة المرشد المختص .

د . قياس الإنجاز والتقييم:

- تحسن إدراك الطلبة لمختلف مرافق المؤسسة التعليمية.
- قياس الزيادة الملحوظة للمشاركين في الأنشطة التعليمية وغير التعليمية مثل الفرق الرياضية – الندوات العلمية – المناقشات – حلقات البحث.
- توافق بين الطالب والظروف الطارئة.
- تحسن في الأداء المهاري لدى الطلاب.
- زيادة إدراك وتفهم الطلبة للوائح والنظم التي تحكم المؤسسة التعليمية.
- الاستفادة من الإمكانيات والفرص المتاحة في الكلية.
- الشعور بالرضا والتوافق في المجتمع الطلابي في الكلية.

■ تلك كانت فكرة عن بعض المناشط الإرشادية التي تقدم عادة من ضمن البرامج الإرشادية التي يقدمها مركز الإرشاد الوظيفي، ونود أن نشير في هذا السياق إلى أن هذا النوع من البرامج الإرشادية المتخصصة يجب أن تكون متاحة لجميع مرتادي المركز الإرشادي.

■ إن تقديم هذه الخدمات لا يقتصر علي حديثي التخرج/ العاطلين/
طالب العمل/ المتدربين من الذين يعانون أو يواجهون مشاكل وصعوبات،
كما لا يقتصر تقديمها على وقت الأزمات بل هي خدمات تقدم في
المركز الإرشادي لجميع الفئات كما أشرنا بهدف تحقيق التوافق
والتكيف مع الأوضاع المستجدة والنمو المتوازن والإنجاز على المستوى
الشخصي المطلوب. إن نوعية هذه البرامج بمفهومها النمائي واتجاهاتها
المعاصرة التي يتم تطبيقها في مراكز الإرشاد الوظيفي والمهني بمكاتب
ووكالات التشغيل والعمل في الدول المتقدمة.

3- برنامج إرشادي لتوظيف ذوي الإعاقة:

لماذا الإرشاد الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة؟



□ فعالية واستجابة المشورة المهنية يمكن أن تؤثر بشكل كبير وتمكن الشخص ذوي الإعاقة من والاندماج والاستقلال وتتيح له مستوى معقول من الخيارات.

□ إذا كان لدي ذوي الاحتياجات الخاصة الاختيارات، يمكن أن يتم تضمينهم في المجتمع ويكفل لهم الاستقلال، ويمكن الحصول على وظيفة مما يؤهلهم للرضا المعنوي.



القضايا التي تؤثر على العمالة وإمكانيات التوظيف:

- الإعاقة والقدرات ينبغي النظر إليها بعناية عند مساعدة شخص يعاني من إعاقة في البحث عن مهنة معينة.
- نتيجة للعولمة، وزيادة التكنولوجيا والتحول في التعليم أصبحت عملية إيجاد وظيفة بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة أكثر صعوبة.
- العديد من أنواع الإعاقة (الجسدية والذهنية) تعيق تسويق المهارات الوظيفية مما يؤدي إلى انخفاض الدخل والبطالة والشعور السلبي للذات.
- أشخاص ذوي الإعاقة غالبا ما تواجهون (أ) القيود على الخبرات الحياتية مبكرا، (ب) صعوبة في اتخاذ القرارات، (ج) عامل سلبي عن مفهوم الذات.

الأشخاص ذوي الإعاقة غالبا ما تكون خبراتهم في العمل مما يؤثر علي:
الفرص الوظيفية.
الخبرات الاجتماعية.

هذا النقص في الخبرة يمكن أن يؤدي إلى:
- مشاكل التنمية المهنية.

- الفشل في تطوير شخصية ثابتة ومتميزة.

- الفشل في تطوير الهوية المهنية

- كثير من الناس ذوي الإعاقة القرارات التي اتخذت بالنسبة لهم وليس لديهم فرصة لتصبح من ذوي الخبرة في عملية صنع القرار.

- كثير لا تحصل على فرصة لاختبار كفاءاتهم الخاصة.

- الكثير منهم لا تتلقى معلومات من شأنها أن تساعد في تصور واقعي لما الفرص قد تكون متاحة لهم.

محتويات البرنامج الإرشادي للأفراد ذوي الإعاقة

اعتبارات خاصة

الإعاقة العقلية والجسدية تؤثر على التكيف الوظيفي والتطوير المهني وكذلك اختيار المهنة.

المعوقات اليومية والمجتمعية.

الأفراد المعاقين أو ذوي الاحتياجات الخاصة في كثير من الأحيان يواجهون الخبرة السيئة للتمييز في مكان العمل. وغالبا ما ينظر إليها كمواطنين من الدرجة الثانية ولا يحصلون على نفس المعاملة كأشخاص قادرين ولديهم مهارات.

○ بداية مبكرة لمعالجة جانب من المشكلة يكمن في احترام الذات، والاعتماد، والتأكيد على أهمية الشخصية. وهذه هي العوامل التي يمكن أن تعيق التطوير الوظيفي.

○ إذا كانت بداية التأهيل متأخرة فإن الأمر يتطلب المزيد من التدريب أو يمكن أن يسبب تحولا كاملا في المجال الوظيفي.

○ المشاكل الاجتماعية والنفسية غالبا ما تصاحب الأشخاص الذين يعانون من الإعاقة . . . وهذا يمكن أن يؤثر على عملية الإرشاد المهني بشكل ملحوظ.

مثال قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة

وقعت القانون في 26 يوليو 1990 (الصفحة 375)

- يعرف الأفراد ذوي الإعاقة .
- يضع معايير لسكن الأفراد ذوي الإعاقة
- المساعدة الأولية
- الحواجز المادية
- حقوق العمل
- متطلبات التوافق

القانون يضمن تكافؤ الفرص ويحظر التمييز في جميع جوانب عملية التوظيف .

- يجب يقوم البرنامج التأهيلي لذوي الاحتياجات الخاصة علي فكرة أن تقديم المشورة المهنية هو شيء تفعله مع الشخص، وليس القيام به للشخص .
- يجب أن يكون ذوي الاحتياجات الخاصة مشاركين في عملية التخطيط وإعطاء المعلومات ذات الصلة التي من شأنها أن تساعد في اتخاذ القرارات الخاصة بهم .
- يجب علي ذوي الاحتياجات الخاصة أن يوازنوا بين البدائل، ويقوموا باستكشاف الخيارات المهنية . المستشار المهني يمكن أن تساعد في ذلك .
- جمع معلومات عن ذوي الإعاقة وهذا يشمل معلومات حول الحالة الخاصة به بما في ذلك كيف انه أو أنها ترى نفسه أو نفسها، قدراته، والحواجز الرئيسية، النظرة المجتمعية، ثم اتخاذ القرارات الأمثل فيما يخص قطاع العمل .

- فهم وجعل الفرضيات حول سلوك العميل . كيف يمكن للمعلومات قدمت العميل تتصل عملية التطوير الوظيفي للعميل ؟ تحديد المتغيرات الخاصة بالإعاقة التي من شأنها أن تؤثر على نتائج للعميل .
- اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن تحديد مجال العمل الملائم للعمر والوضع الاجتماعي . وينبغي الاستفادة من نقاط القوة التي لدى ذوي الاحتياجات الخاصة على أكمل وجه .
- تطوير هدف وخطة العمل لإيجاد وظيفة . اتخاذ قرار بشأن التدخل المناسب التي من شأنها أن تشمل أفضل مساعدة . مثل (أ) جمع المعلومات (ب) توليد أفكار ومسارات بديلة للعمل ، (ج) وضع خطة للعمل ؟

- التركيز على صاحب العمل وبيئة العمل (أي، والتحويلات المهنية والتحول الصناعي) المناسبة للإعاقة.
- التأكيد على إعداد الأشخاص ذوي الأمراض المزمنة والإعاقة للوظائف التي يحتاجها أرباب العمل (لشغل المهن المطلوبة والشاغل لفترة طويلة).
- تقديم الاستشارات والتدريب لأصحاب العمل حول كيفية تحقيق أفضل استفادة، استيعاب، ودعم، وإدماج العمال ذوي الإعاقة.
- التعاون مع أصحاب العمل ومؤسسات التأهيل العامة والتدريب لتوفير التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

4- برنامج تشغيل الشباب:

”الشباب من الفئات العمرية الصغيرة هم أقل خبرة ومهارات من البالغين وكثيرا ما يواجهون صعوبة في الحصول على عمل معين . وقد تجاوز معدل بطالة الشباب الصغير (19-25) العالمي منذ فترة الفئات العمرية الأخرى، شهدت أكبر زيادة سنوية لها على الإطلاق في عام 2009؛ في ذروتها، وكانت 75.8 مليون عاطل عن العمل” – الأمم المتحدة "تقرير الشباب في العالم"، 2012 .

الشباب ذوي الدخل المنخفض

الأفراد الذين لديهم واحد أو أكثر من الحواجز التالية:

☐ نقص في مهارات القراءة والكتابة الأساسية .

☐ المتسربين من المدارس .

☐ الشباب بلا مأوى .

☐ الأطفال أو المراهقين المشردين .

☐ الذين يطلبون مساعدات إضافية لاستكمال برنامج تدريب أو تعليمي أو لتأمين وعقد التوظيف .

معالجة نقص المواهب عاجل

واحد من أربعة من أصحاب العمل يقول إن العوامل البيئية / السوق تلعب دوراً رئيسياً في نقص المواهب . لأنهم ببساطة لا يجدون أي شخص تتوفر فيه المواصفات . كما أن 22٪ من أرباب العمل يشيرون إلى أن المتقدمين يقتفرون إلى الكفاءات الفنية أو المهارات الصعبة” .

في الربع الأول من عام 2011، كانت هناك عشرة وظائف أو مهن واجه أصحاب العمل صعوبات للحصول على موظفين مهرة فيها:

1. الفنيين
2. مندوبي المبيعات
3. التجار والعمال المهرة
4. المهندسين
5. العمال
6. المديرين التنفيذيين
7. المحاسبة وموظفي المالية
8. الموظفين الـ IT
9. مشغلي الإنتاج
10. السكرتارية والمساعدين الشخصية والإدارية

الاستفادة من إمكانات العمال الشباب

أربعة أسئلة يجب الإجابة عليها لإنجاز الحصول علي وظيفة أو العمل بمهنة:

- ☐ ماهي القدرات الضرورية للحصول علي هذه الوظيفة ؟
- ☐ أي من هذه القدرات والمهارات قابلة للتعليم عبر وسيلة فعالة ؟
- ☐ هل هناك الوقت الكافي والمال لتطوير هذه القدرات ؟
- ☐ وهل لجهة العمل القدرة علي المساعدة في التدريب لتطويرها ؟



Group Work



www.ecounesco.ie



GREEN PATHWAYS

A **FREE** Training and Education Programme with Real Life Experience for Jobseekers Under 25



Kick start your career now with **Green Pathways** and get the skills and experience



The Green Pathways Programme?

تم تصميم البرنامج من قبل منظمة اليونسكو

- لضمان تجنب نشأة أجيال من الشباب لأهمية العمل .
- لمساعدة الفئات الفقيرة ومنخفضة الدخل والتي تعتمد على الإعانات، وذلك بسبب البطالة على المدى الطويل، على العودة إلى العمل .
- معالجة آثار البطالة ومشكلاتها لدى الشباب .
- توفير أساس متين لهم في الحصول على عمل أو مواصلة مزيد من التعليم والتدريب .

بجول نهاية هذا البرنامج، سيتمكن المشاركون من:

- ❑ إجراء حزمة من برامج التدريب المعتمدة ذات الصلة بمهن ووظائف مختلفة.
- ❑ اكتساب مجموعة من المهارات الوظيفية العامة.
- ❑ تقديم الشباب أو المشاركين في البرنامج لأماكن عمل متنوعة.
- ❑ دعم المتدربين في مواجهة تحديات البحث عن فرص العمل.
- ❑ تقييم أهمية مواصلة التعليم والتدريب أو التقدم والبحث عن وظيفة.