



الإطار العام للأسس والمنطلقات
الموحدة للتوجيه والإرشاد المهني
في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية



مطبوعات وثائقية



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الطبعة الأولى

٢٠٠٦م

المكتب التنفيذي

ص.ب: ٢٦٣٠٣ - المنامة - مملكة البحرين
هاتف: ١٧٥٣٠٢٠٢ - فاكس: ١٧٥٣٠٧٥٣ - برقية: تنفيذ
البريد الإلكتروني - glcl@batelco.com.bh
الموقع على شبكة الانترنت: www.gcclsa.org

تصدر عن

المكتب التنفيذي
لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

مخصصة لنشر

نص

الوثائق والقرارات
والسياسات والقوانين
الاسترشادية والمبادئ
والأطر والنظم
واللوائح النموذجية
التي يعتمدها المجلس



تقديم

في إطار برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية وتسهيل انتقالها بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وتنفيذاً للقرار الصادر عن مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في دورته الرابعة عشرة قام المكتب التنفيذي وبالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدولة الإمارات العربية المتحدة بعقد دورة تدريبية للموجهين والمرشدين المهنيين في الشارقة في الفترة من ٥ - ٨ محرم ١٤٢١هـ الموافق ٩ - ١٢ إبريل عام ٢٠٠٠م.

وفي ضوء نتائج الدورة التدريبية، قام المكتب التنفيذي باستخلاص أهم الأسس والمنطلقات التي تمخضت عنها لوضع وصياغة مشروع خليجي نموذجي موحد للإرشاد والتوجيه المهني وبما يحقق تقريب جهود دول المجلس في هذا المجال الهام وتطويرها.

وقد اعتمد المجلس في دورته الثامنة عشرة الإطار العام للأسس والمنطلقات الموحدة للإرشاد والتوجيه المهني بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

والمكتب التنفيذي إذ يقدم هذا الإصدار ليرجو أن يكون دليلاً
وداعماً لجهود الدول الأعضاء في مجال النهوض بالتوجيه والإرشاد
المهني وتعزيز دوره في تشغيل الشباب.

المكتب التنفيذي

**الإطار العام للأسس والمنطلقات
الموحدة للتوجيه والإرشاد المهني
في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**



**الصفحة
من - إلى**

المحتويات

- ١٢ - ١١ ١- مفهوم التوجيه والإرشاد المهني
- ١٣ - ١٢ ٢- الاعتبارات الأساسية لفلسفة التوجيه والإرشاد المهني.
- ١٤ ٣- أسس التوجيه والإرشاد المهني
- ١٥ - ١٤ ٤- أهداف التوجيه والإرشاد المهني
- ١٧ - ١٥ ٥- أهمية التوجيه والإرشاد المهني
- ١٧ ٦- ضرورة التوجيه والإرشاد المهني
- ١٩ - ١٨ ٧- متطلبات التوجيه والإرشاد المهني وأدواته
- ٢١ - ١٩ ٨- مستويات التوجيه والإرشاد المهني والجهات المسؤولة
- ٢٣ - ٢١ ٩- سياسات التوجيه والإرشاد المهني وبرامجه
- ٢٨ - ٢٣ ١٠- مشروع التوجيه والإرشاد المهني على المستوى
الوطني
- ٣١ - ٢٨ ١١- مشروع التوجيه والإرشاد المهني على المستوى
الخليجي



الإطار العام للأسس والمنطلقات الموحدة للتوجيه والإرشاد المهني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

١ - مفهوم التوجيه والإرشاد المهني:

قبل البدء في إعداد تصور لمنظومة توجيه وإرشاد مهني لابد من تحديد المدلولات الاصطلاحية للتوجيه والإرشاد وتبنيها، وفيما يأتي أبرز هذه المصطلحات ومدلول كل منها:

أ- التوجيه والإرشاد:

يعرف بأنه ((عملية فنية إنسانية)) ترمي إلى تنمية شخصية الفرد وحياته المهنية Career Development عن طريق توفير المعلومات والبيانات ومساعدته في اتخاذ القرار الذي يتعلق بخياراته التعليمية أو التدريبية والعملية بحرية ومسؤولية شخصية بما يلائم استعداداته وقدراته ورغباته من جهة ومتطلبات المهن والفرص المتاحة من جهة ثانية.

ب- التوجيه والإرشاد الطلابي (التربوي):

التوجيه والإرشاد الطلابي جزء من النظام التربوي إذ يهتم بالطلبة في مراحل التعليم المختلفة (الأساسي والثانوي وفوق الثانوي) ويسعى إلى مساعدة الأطفال والشباب في المدارس ومؤسسات التعليم العالي على اكتساب الإحساس بقيمة العمل وأهميته، وفهم عالم العمل وتعرف ظروفه في أوسع قاعدة ممكنة من المهن مع مراعاة فرص العمل والترقي التي تتاح لهم وعلى متطلبات الاستفادة من هذه الفرص.

يعد التوجيه والإرشاد الطلابي أساساً يبني عليه التوجيه والإرشاد المهني.

ج- التوجيه والإرشاد المهني:

يعرف بأنه عملية مساعدة الفرد في اختيار مهنته فيؤهل لها (توجيه وإرشاد في معهد التدريب) ويدخلها (توجيه وإرشاد مهني للباحثين عن عمل) ويتدرج ويرقى فيها (توجيه وإرشاد مهني في مواقع العمل) ويكون الفرد محور هذه العملية وتقدم له المساعدة ليتخذ قراره بنفسه ويحدد مسار حياته المهنية باختيار موفق يحقق تكيفه المهني.

٢- الاعتبارات الأساسية لفلسفة التوجيه والإرشاد المهني:

فيما يأتي أبرز الاعتبارات الأساسية لفلسفة التوجيه والإرشاد المهني:

أ- يتمتع كل فرد بالقدرة على حل مشاكله إذا اتضحت له العقبات وبذلك لا يقدم التوجيه والإرشاد المهني حلاً جاهزة بل يسعى إلى مساعدة الفرد إلى الاهتداء لهذه الحلول، وعلى كل فرد أن يتخذ قراراته بنفسه بحرية ومسؤولية شخصية.

ب- ليس المقصود بالتوجيه التسلط على تفكير الفرد أو إملاء الإرادة عليه أو التفكير نيابة عنه.

ج- لا يقتصر التوجيه على فئة عمرية محددة بل هو عام لكل الأعمار.

د- التوجيه لا يمنح للفرد وإنما ينمي لديه ذاتياً إذ يبدأ من الفرد بتفهم ذاته وتقبلها أولاً وهو بذلك غير مبني على فلسفة فردية متطرفة لا تضع اعتباراً للمجتمع ولكنه يقدر الفرد مرتبطاً بالمجتمع .

هـ- للعمل قيمة نفسية هامة في حياة الفرد إذ يساهم في تكوين شخصيته إضافة إلى حاجته للعمل لتخطيط بقاءه.

و- فهم الفرد أساس لمساعدته فعلى الموجه (المُرشد) تفهم الفرد (المسترشد) من حيث خصائصه وسماته ورغباته قبل أن يقبل على مساعدته وتوجيهه.

ز- هناك فروق فردية بين الأفراد من حيث القابلية والاستعداد والميل والموهبة، كما تختلف المهن من حيث المضمون والأسلوب والإجراءات وبذلك يتطلب أداء المهنة توافر خصائص معينة لدى العاملين فيها وبذلك تكون رسالة التوجيه والإرشاد تكييف مواهب الفرد وخصائصه الشخصية مع متطلبات المهنة.

٣- أسس التوجيه والإرشاد المهني:

من أهم الأسس التي يستند إليها التوجيه والإرشاد المهني ما يأتي:

- أ- قدرات الفرد واستعداداته ومستوى ذكائه.
- ب- ميول الفرد ورغباته.
- ج- متطلبات المهنة.
- د- حاجات المجتمع (فرص العمل المتاحة).
- هـ- الطاقة الاستيعابية لمواقع التعليم والتدريب والتأهيل.
- و- ظروف الأهل المادية.

٤- أهداف التوجيه والإرشاد المهني:

تشمل أهداف التوجيه والإرشاد المهني ما يأتي:

- أ- تزويد الشباب الذين لم ينخرطوا بعد في صفوف القوى العاملة سواء أكانوا طلبة في المدارس أم متسربين منها بأسس تمكنهم من اختيار مسار التعليم أو التدريب المهني وفق استعداداتهم وقدراتهم ومصالحهم وفرص العمل.
- ب- مساعدة الملتحقين في برامج التعليم والتدريب المهني على تحقيق أقصى نفع منها والتكيف مع متطلباتها وإعدادهم إما لتعليم وتدريب مهني تكميلي (لاحق) أو للالتحاق بالعمل بأجر أو لحسابهم الخاص.

ج- مساعدة من ينخرطون في صفوف القوى العاملة أو من يسعون إلى تغيير أنشطتهم المهنية أو الباحثين عن عمل على اختيار مهنة وتخطيط ما يرتبط بذلك من تعليم وتدريب مهني.

د- تعريف العاملين بفرص تحسين إمكانات تطورههم المهني، ومستوى أدائهم ودخولهم ومراكزهم الوظيفية وبالمتطلبات التدريبية والتسهيلات المتاحة لذلك.

هـ- تعريف العاملين بمن فيهم العاملين لحسابهم الخاص باتجاهات وأغراض التنمية التي تعنيهم وبخاصة آثار التغيير الاجتماعي والتقني والاقتصادي على ميادين عملهم.

هـ - أهمية التوجيه والإرشاد المهني:

أ- أهمية التوجيه والإرشاد لطلبة التعليم العام:

مساعدة صغار السن والشباب (الطلبة) في مراحل التعليم الأساسي والثانوي والعالى في إدراك أهمية اختيار مسار التعليم العام أو العالى أو مسار التعليم أو التدريب المهني مع المراعاة الكاملة لآفاق العمالة القائمة واتجاهات التنمية الاقتصادية والاجتماعية واستعداداتهم وميولهم.

ب- أهمية التوجيه والإرشاد المهني للملتحقين في مراكز
ومعاهد التدريب:

مساعدة الملتحقين في مراكز التدريب المهني ومعاهد التعليم
الفني والتقني في اختيار التخصص المهني على أسس
موضوعية تراعي اتجاهات فرص العمل المتاحة أو المتوقعة
ومتطلبات المهنة من قدرات واستعدادات وخصائص جسمية
وتكيف استعداداتهم ورغباتهم .

ج- أهمية التوجيه والإرشاد المهني للكبار (الباحثين عن عمل
والعاملين):

توفير ما يلزم من معلومات وتوجيه الباحثين عن عمل بشأن
إمكانات إيجاد عمل والوسائل المتاحة لتحقيق هذا الغرض
وكذلك للعاملين بغية تحسين وضعهم الوظيفي أو حراكهم
المهني.

د- أهمية التوجيه والإرشاد المهني للمجتمع:

مساعدة مجموعات السكان عن طريق مؤسسات الإعلام
وهيئات المجتمع المدني في التغلب على القيود التقليدية على
حرية الأفراد في اختيار المسار التعليمي أو التخصص
المدرسي أو المهنة.

هـ- أهمية التوجيه والإرشاد المهني للمؤسسات الاقتصادية:

من المسلم به أن اختيار الفرد الكفاء للعمل يساهم في زيادة الإنتاجية كما أن كل تغيير في المهنة أو في المركز الوظيفي يتطلب إعداداً للمهام الجديدة وهنا تكمن ضرورة خدمات التوجيه والإرشاد المهني للمؤسسات الاقتصادية.

٦- ضرورة التوجيه والإرشاد المهني:

أ- تقليل تأثير التحيزات المختلفة والاتجاهات السلبية لدى المجتمع والأفراد نحو بعض المجالات المهنية، وتنمية روح الاحترام والتقدير لدى الأفراد للأعمال المفيدة للمجتمع وتحفيز الرغبة لديهم للعمل.

ب- زيادة المرونة في رغبات الأفراد وطموحاتهم المهنية.

ج- تنمية الموارد البشرية بشكل متوازن يساعد في تجنب الاختناقات في مدخلات سوق العمل من حيث العرض والطلب وإن تحقق ذلك يمكن الحد من ظاهرة البطالة الهيكلية.

د- تفادي الهدر الاقتصادي الناجم عن إعداد الأفراد وتأهيلهم في مجالات أو مهن لا تتفق واستعداداتهم من جهة وحاجات المجتمع أو سوق العمل من جهة أخرى.

هـ- مواكبة التغيرات الهيكلية في سوق العمل الناجمة عن تأثيرات التقنية.

٧- متطلبات التوجيه والإرشاد المهني وأدواته:

أ- متطلبات التوجيه والإرشاد المهني:

من أبرز غايات التوجيه والإرشاد المهني مساعدة الفرد في اختيار المهنة الأنسب لتحقيق التوافق بين إمكاناته الشخصية ومتطلبات المهنة المختارة وحاجات سوق العمل.

ولكي يتمكن الفرد من الاختيار، ينبغي للموجه (المرشد) المهني توفير بيانات ومعلومات تتمتع بدرجة عالية من المصداقية ووضعها بين يدي الفرد ومساعدته في:

- معرفة قدراته واستعداداته وميوله وسمات شخصيته بالقدر الذي يعينه على تفهم ذاته وإمكاناته وتقبلها.

- معرفة متطلبات المهن المختلفة وشروط العمل فيها وظروفه وإمكانات الترقى ومستويات الدخل.

- معرفة فرص العمل المتاحة أو المتوقع توافرها.

- معرفة مؤسسات التدريب والتأهيل للعمل في المهنة وشروط الالتحاق فيها.

ب- أدوات التوجيه والإرشاد المهني:

يستخدم الموجه (المرشد) المهني في عملية التوجيه الأدوات الآتية:

أ- أدوات قياس مقننة لقياس قدرات الأفراد واستعداداتهم وميولهم.

ب- دليل المهنة (Occupational Outlook) ويتضمن الدليل توصيفاً للمهنة وظروف العمل فيها وشروطه والخصائص والسمات الواجب توافرها في شاغلها وفرص الترقى فيها ومستويات الدخل الواقعية.

ج- بيانات سوق العمل وإحصاءاته وتشمل جانبي العرض والطلب على مستوى المهنة.

د- دليل مؤسسات التدريب ويتضمن مواقعها وتخصصاتها ومعايير الالتحاق فيها.

هـ - اختبارات مهنية مصممة وفق معايير الأداء المقبول في المؤسسات الاقتصادية.

٨- مستويات التوجيه والإرشاد المهني والجهات المسؤولة:

تقدم خدمات التوجيه المنهي في مستويات متكاملة، إذ تؤسس كل مرحلة لما يتبعها من مراحل، وفيما يأتي جدولاً بالمستويات والفئات المستهدفة والجهات المعنية:

مستوى التوجيه	الفئات المستهدفة	الجهة المسؤولة	الجهات المشاركة	الجهات الموازرة
التوجيه والإرشاد الطلابي	- طلبة التعليم الأساسي. - طلبة التعليم الثانوي.	وزارة التربية	وزارة العمل. هيئات التدريب المهني. هيئات التعليم الفني	مؤسسات الإعلام. هيئات المجتمع المدني.
	طلبة التعليم العالي	هيئات التعليم العالي	ديوان الخدمة المدنية. وزارة العمل	
التوجيه والإرشاد المهني في مراكز التدريب ومعاهد التعليم التقني.	الملتحقون في مراكز التعليم التقني	هيئات التعليم التقني.	وزارة العمل أصحاب العمال.	
	الملتحقون في معاهد التعليم التقني	هيئات التعليم التقني.		
التوجيه والإرشاد المهني للباحثين عن عمل.	الباحثون عن عمل بأجر	وزارة العمل	هيئات التدريب المهني.	
	الباحثون عن عمل للحساب الخاص	هيئات تشجيع المشاريع الصغيرة ودعمه	هيئات التعليم التقني. هيئات التعليم العالي	

	وزارة العمل	أصحاب العمل (المؤسسات الاقتصادية)	العاملون في القطاع الخاص	التوجيه والإرشاد المهني في مواقع العمل.
	ديوان الخدمة المدنية	الوزارات والمؤسسات الحكومية	الموظفون	

٩- سياسات التوجيه والإرشاد المهني وبرامجه:

أ- الاعتبارات الأساسية للسياسات والبرامج:

أن تعتمد الدولة وتطور سياسات وبرامج شاملة منسقة للتوجيه والإرشاد المهني، وينبغي أن تأخذ هذه السياسات في اعتبارها:

- احتياجات العمالة وفرصها ومشاكلها على المستويين الوطني والإقليمي.
- مرحلة ومستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- العلاقات المتبادلة بين تنمية الموارد البشرية والأهداف الاقتصادية والاجتماعية.
- ينبغي أن تشجع السياسات والبرامج كل الأفراد على تنمية قدراتهم على العمل واستخدامها، وأن تمكنهم من ذلك لصالحهم بما يتفق مع رغباتهم ومع وضع احتياجات المجتمع في الاعتبار.
- متابعة تنفيذ السياسات والبرامج بطرائق تتناسب مع الظروف الوطنية.

ب- أهداف السياسات والبرامج:

أ- مساعدة الأفراد للالتحاق بعمالة إنتاجية تتماشى مع القدرات والأمني الشخصية بما في ذلك العمل للحساب الخاص وتسهيل الحراك المهني للأفراد.

ب- تشجيع روح الإبداع والدينامية والمبادرة لدى الأفراد وتميئتها بغية الحفاظ على فاعلية العمل أو زيادتها.

ج- حماية الأشخاص من البطالة أو غيرها من أشكال انقاص الدخل أو القدرة على الكسب نتيجة نقص الطلب على مهاراتهم.

د- حماية الأشخاص من الإجهاد البدني المفرط في العمل.

هـ- توفير توجيه مهني واسع الأفق وواقعي، على أساس مستمر، لمختلف مجموعات السكان في كل فروع النشاط الاقتصادي وتأمين الفرص للجميع في الحصول على التوجيه المهني.

و- تحقيق المشاركة الكاملة لكل مجموعات المجتمع في عملية التنمية وفي الاستفادة من المنافع المترتبة عليها.

ز- تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي واستمرار التكيف مع التغير بمشاركة كل المعنيين في إعادة تشكيل متطلبات العمل.

ح- مساعدة الأفراد في سعيهم إلى الشعور بالرضا عن عملهم وفي تحقيق الذات.

ط- تعزيز الوعي العام بالإسهامات التي تقوم بها مختلف قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط الاقتصادي في التنمية العامة في توسيع قاعدة العمالة بما في ذلك القطاعات والفروع التي لا تتمتع تقليدياً بمكانة كبيرة.

١٠- مشروع التوجيه والإرشاد المهني على المستوى الوطني:

أ- الاعتبارات الأساسية :

- يعد وجود مشاريع وطنية للتوجيه والإرشاد المهني في دول مجلس التعاون الخليجي مطلباً أساسياً لتحقيق المشروع الخليجي.
- يبسر التشابه (التجانس) بين المشاريع القطرية إلى حد كبير إمكانية ربطها معاً في شبكة موحدة.
- يعد التنسيق بين دول مجلس التعاون في إعداد مشاريعها الوطنية للتوجيه والإرشاد أساساً لتحقيق درجة عالية من التشابه (التجانس) بينها.
- يمكن أن يمثل المكتب التنفيذي بؤرة مركزية للتنسيق وتبادل المشورة والخبرات عند إعداد المشاريع القطرية.

ب- تكامل المشروع على المستوى الوطني:

يصاحب التوجيه والإرشاد المهني الفرد من مراحل التعليم الأولى ويستمر معه على مدى حياته المهنية فمن الطبيعي لذلك أن تتعدد الجهات المسؤولة عن تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني من جهة، والفئات المستفيدة منه من جهة أخرى ويبدو لذلك واضحاً ضرورة مشاركة الجهات الرسمية والاقتصادية وهيئات المجتمع المدني في إعداد المشروع الوطني للتوجيه والإرشاد المهني وتنفيذه وتقويمه وتطويره. ولضمان تتاغم مجهودات الجهات المختلفة ونشاطاتها في التوجيه والإرشاد ينبغي ربط هذه الجهات في شبكة وطنية.

ج- الشبكة الوطنية:

١- تضم الشبكة الوطنية في عضويتها ممثلين عن الجهات الرئيسية المعنية الآتية:

- وزارة التربية.
- هيئات التدريب المهني.
- هيئات التعليم التقني.
- هيئات التعليم العالي.
- منظمات أصحاب العمل والعمال.
- وزارة العمل / مكاتب التشغيل.
- ديوان الخدمة المدنية.
- مؤسسات الإعلام.
- المنظمات غير الحكومية.

٢- أن تكون للشبكة وحدة مرجعية للتنسيق لضمان تناغم عملها ومجهوداتها ونشاطاتها وتكاملها.

٣- أن ترتبط الوحدة المرجعية بأحد الهياكل المؤسسية القائمة وعلى مستوى يعطيها صلاحيات تمكنها من القيام بمهامها. ويمكن على سبيل المثال ربطها بالجهة المكلفة بتنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني في حال وجودها.

د- دور الوحدة المرجعية:

١- اقتراح سياسات التوجيه والإرشاد المهني على المستوى الوطني ومتابعة اعتمادها من الجهات المعنية.

٢- متابعة تطوير برامج التوجيه والإرشاد المهني من قبل الجهات المشاركة في الشبكة الوطنية والعمل على تنسيقها لضمان تكاملها.

٣- إجراء البحوث والدراسات لتقويم فاعلية برامج التوجيه والإرشاد المهني على المستويين المحلي والوطني.

٤- توفير أدوات التوجيه والإرشاد المهني ومتابعة تطويرها بما في ذلك:

- بطاريات اختبار الاستعدادات العامة.
- بطاريات اختبار الاستعدادات المهنية.
- اختبارات الميول والقدرات.
- أدلة المهن.
- معلومات وبيانات سوق العمل.
- بيانات مراكز التدريب المهني ومعاهد التعليم التقني.
- الاختبارات المهنية.

- ٥- توفير فرص التدريب المحلي والخارجي للموجهين والمرشدين العاملين في مختلف الجهات المشاركة في الشبكة الوطنية.
- ٦- توحيد مفاهيم التوجيه والإرشاد المهني وأدواته على المستوى الوطني.

هـ دور أعضاء الشبكة:

تقوم كل جهة ممثلة في الشبكة الوطنية بما يأتي:

- ١- إنشاء وحدة توجيه وإرشاد مهني في هيكلها التنظيمي وتوفير الكوادر البشرية والإمكانات المادية اللازمة لتسيير عملها.
- ٢- توفير الموجهين والمرشدين المهنيين بالأعداد الكافية وتأهيلهم.
- ٣- تطوير برنامج توجيه وإرشاد مهني متكامل خاص بالفئة المستهدفة ضمن إطار مسؤوليتها.
- ٤- تنفيذ برنامج التوجيه والإرشاد المهني للفئة المستهدفة.
- ٥- استخدام أدوات التوجيه المعتمدة من قبل الوحدة المرجعية واقتراح تطويرها.
- ٦- تقويم فاعلية برنامج التوجيه والإرشاد المهني ضمن إطار مسؤوليتها.

و- مهام وحدة التوجيه والإرشاد:

- ١- تطوير معايير اختيار الموجهين والمرشدين المهنيين.
- ٢- اختيار الموجهين والمرشدين المهنيين وتأهيلهم في أثناء الخدمة.
- ٣- متابعة تنفيذ برنامج التوجيه والإرشاد وتقويم فاعليته على المستوى المحلي.
- ٤- تقويم أداء الموجهين والمرشدين المهنيين وتدريبهم ومتابعة تأهيلهم.
- ٥- إعداد نماذج وسجلات وبطاقات التوجيه والإرشاد المهني والتوثيق وتطويرها.
- ٦- إنشاء علاقات عمل مع وحدات التوجيه في الجهات الأخرى المشاركة في الشبكة الوطنية وتبادل الخبرة والمشورة الفنية معها وكذلك مع وسائل الإعلام لنشر التوعية المهنية.
- ٧- توفير مستلزمات التوجيه والإرشاد المهني ومتطلباته وأدواته على المستوى المحلي.

ز- مهام الموجه / المرشد المهني :

- ١- تنفيذ برنامج التوجيه والإرشاد المهني على المستوى المحلي.
- ٢- استخدام نماذج وسجلات وبطاقات التوجيه والإرشاد وتوثيق نتائج عملية التوجيه والإرشاد.

٣- توفير المشورة الفردية بوجه خاص للشباب والكبار الذين يحتاجون مساعدة متخصصة في تحديد استعداداتهم وقدراتهم وميولهم المهنية وفي تقييم فرص التعليم والتدريب والعمل التي يمكن أن تتاح لهم وفي اختيار مسار التعليم أو التدريب أو العمل.

٤- تقديم المساعدة لمن يواجهون مشاكل خاصة تتعلق بالتعليم أو التدريب أو العمل للتغلب على هذه المشاكل.

٥- إبداء النصح بشأن إجراءات العلاج وألوان المساعدة الأخرى التي قد تكون مفيدة لأغراض التكيف المهني.

ح- مؤهلات الموجه / المرشد المهني:

- ١- المؤهل العلمي : درجة جامعية أولى في علم النفس أو تخصص الفلسفة أو العلوم الإنسانية أو الإرشاد والتوجيه ويفضل من يحمل دبلوم في الإرشاد النفسي كدراسات عليا.
- ٢- التدريب : دورة تدريبية متخصصة في أثناء الخدمة في التوجيه والإرشاد المهني.

١١- مشروع التوجيه والإرشاد المهني على المستوى الخليجي:

أ- الاعتبارات الأساسية:

- تتشابه أسواق العمل في دول مجلس التعاون بشكل كبير ويبدو التفاوت بينها محدوداً وطبيعياً وبالتالي فإن هذه الأسواق مؤهلة لتكون سوقاً واحدة. وهو ما يسعى إليه مجلس التعاون.

- تتشابه سياسات التعليم والتدريب والتشغيل في دول مجلس التعاون وانعكست حصيلة هذا التشابه بما فيها حصيلة الوراثة والبيئة في تشابه السمات العامة للأفراد فيها مع الاحتفاظ ببعض السمات المميزة في بعضها بشكل طبيعي.

- في ضوء التشابه المذكور يبدو أن التنسيق والتكامل في سياسات التوجيه والإرشاد المهني وبرامجه وأدواته أمراً مرغوباً فيه.

- لتحقيق التنسيق والتكامل في سياسات التوجيه والإرشاد المهني وبرامجه وأدواته في دول مجلس التعاون تبرز ضرورة ربط الشبكات الوطنية الخليجية بوحدة مرجعية مركزية للتنسيق لضمان تكامل مجهوداتها ونشاطاتها.

- أن ترتبط الوحدة المرجعية المركزية بجهة راعية للمشروع ويمكن على سبيل المثال أن ترتبط الوحدة المرجعية المركزية بالمكتب التنفيذي.

- توفير الكوادر البشرية والمتطلبات المادية اللازمة لتمكين الوحدة المركزية في المكتب التنفيذي من القيام بمهامها.

ب- مهام الوحدة المرجعية المركزية:

- اختبار بطارية اختبار الاستعدادات الفرقية (Differential Aptitudes Test Batery) وتعريبها وتكيفها لتلائم الوضع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي في دول مجلس التعاون وتقنينها لاستخدامها في التوجيه الطلابي.

- اختيار بطارية اختبار الاستعدادات المهنية (Vocational Aptitudes Test Batery) وتعريبها وتكيفها لنلائم الوضع القائم في دول مجلس التعاون وتقنينها وتوزيعها على الشبكات الوطنية لاستخدامها في التوجيه المهني في معاهد التدريب.

- اختيار اختبارات الميول وتعريبها وتقنينها.

- اختيار اختبارات السمات الشخصية .

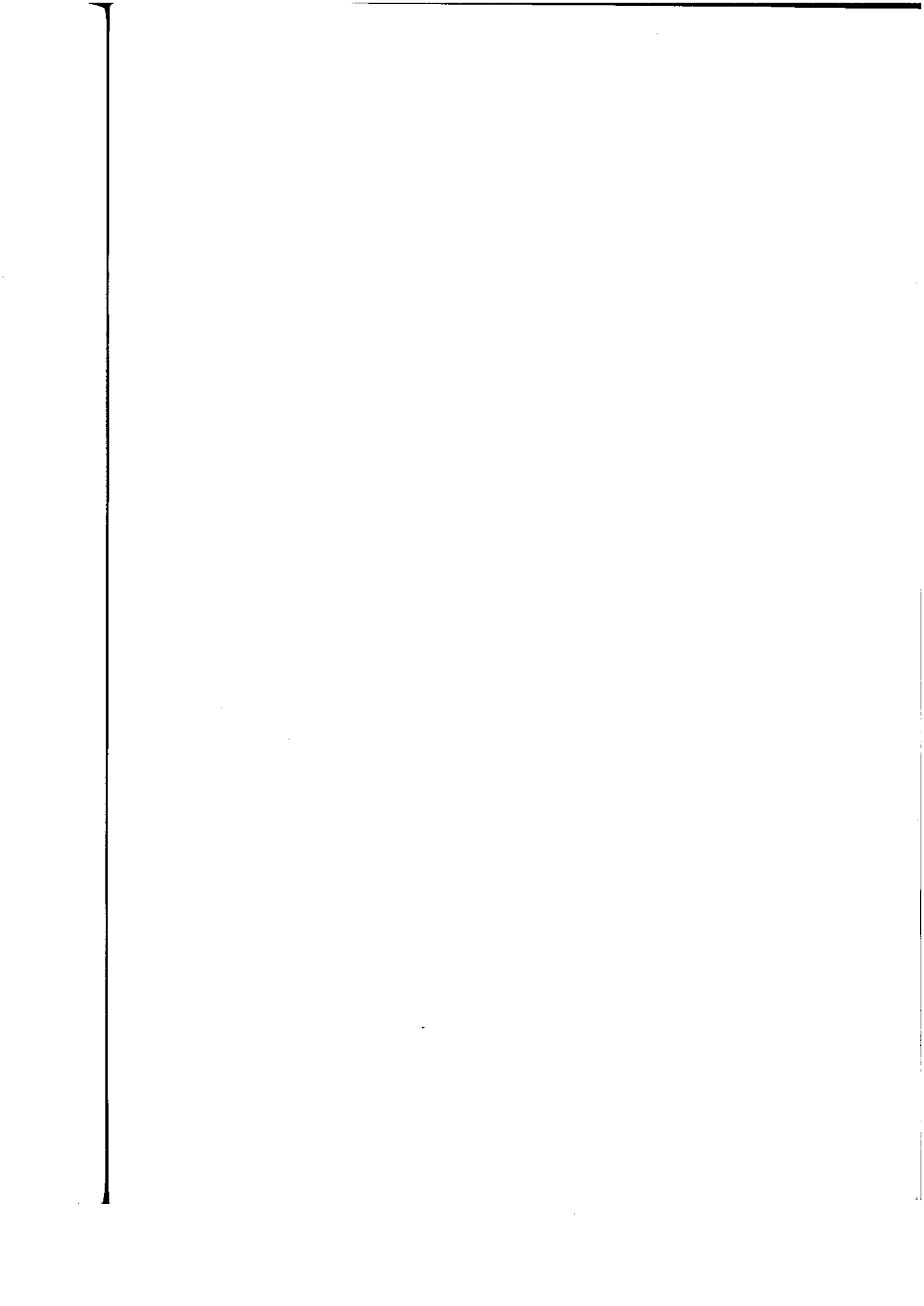
- إعداد أدلة المهن (Occupational Outlook) على أساس الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني ومتابعة تطويرها وتحديثها وتوزيعها على الشبكات الوطنية.

- إعداد الاختبارات المهنية لاستخدامها لأغراض توجيه الباحثين عن عمل وتشغيلهم.

- توفير بيانات مراكز التدريب المهني ومعاهد التعليم التقني والجامعات في دول مجلس التعاون وتوزيعها على أعضاء الشبكات الوطنية.

- إعداد معلومات أسواق العمل في دول مجلس التعاون وبياناتها وتوفيرها للشبكات الوطنية.

- إجراء البحوث والدراسات لتطوير سياسات وبرامج التوجيه والإرشاد المهني وأدواته ووسائله.
- تدريب الموجهين/ المرشدين العاملين في الشبكات الوطنية عن طريق عقد دورات وطنية وإقليمية.
- توحيد مفاهيم التوجيه والإرشاد المهني وأدواته على المستوى الخليجي .



صدر من
سلسلة المطبوعات الوثائقية

العدد (١): مبادئ وأهداف السياسات العمالية والاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٨٧ . ((نافذ))

العدد (٢): المبادئ الأساسية للخدمات الاجتماعية العمالية بالدول العربية الخليجية - ١٩٨٧ . ((نافذ))

العدد (٣): المبادئ العامة لسياسة عربية خليجية مشتركة لرعاية الطفولة - مايو ١٩٨٧ . ((نافذ))

العدد (٤): الإطار العام لإعداد الدراسات الإحصائية العمالية في الدول العربية الخليجية - يونيو ١٩٨٧ . ((نافذ))

العدد (٥): اللوائح النموذجية لدور الرعاية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - فبراير ١٩٨٨ . ((نافذ))

العدد (٦): اللائحة النموذجية لمراكز التنمية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٨٨ . ((نافذ))

العدد (٧): المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل بالدول العربية الخليجية - أبريل ١٩٨٨ . ((نافذ))

العدد (٨) : Principles and Objectives of Labour and Social Policies and Internal Rules and Regulations - August ١٩٨٨.

العدد (٩) : برنامج العمل المستقبلي لتطوير إحصاءات العمل بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٩٠ . ((نافذ))

العدد (١٠) : الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني (مقدمة الدليل وإجراءات التطبيق والتطوير) - مارس ١٩٩٠ . ((نافذ))

العدد (١١) : الإطار العام للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للكوادر الفنية العاملة في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس ١٩٩٠ . ((نافذ))

العدد (١٢) : المجموعة الكاملة لقرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - الدورة التأسيسية - الدورة العاشرة ١٣٩٨-١٤١٠ هـ / ١٩٧٨-١٩٩٠ م - (عدد خاص) يوليو ١٩٩٠ . ((نافذ))

العدد (١٣) : مبادئ السياسة العربية الخليجية المشتركة للسلامة والصحة المهنية والإطار العام لتطوير التعليم والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية - أكتوبر ١٩٩٣ .

((نافذ))

العدد (١٤): اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر ١٩٩٣. ((نافذ))

العدد (١٥): مبادئ وأسس السياسة الخليجية المشتركة في مجال التدريب المهني - أكتوبر ١٩٩٣. ((نافذ))

العدد (١٦): الخطة الخمسية الأولى للبحوث العمالية والاجتماعية - يناير ١٩٩٤.

العدد (١٧): الإطار العام لبرنامج الزيارات الاستطلاعية للمسؤولين والعاملين في المجالات العمالية والاجتماعية - مارس ١٩٩٤.

العدد (١٨): الإعلان الإعلامي العربي الخليجي للتنشئة الاجتماعية - مايو ١٩٩٧. ((نافذ))

العدد (١٩): المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة لرعاية الطفولة (المعدلة) - مايو ١٩٩٧.

العدد (٢٠): الإطار العام لرصد ودراسة الظواهر والمشكلات الاجتماعية - يونيو ١٩٩٧.

العدد (٢١): الإطار العام للمفاهيم والأسس والضوابط
النموذجية لزيادة معدلات إنتاجية العمل - يوليو
١٩٩٧.

العدد (٢٢): الاستمارة الإحصائية النموذجية الموحدة لمسوح القوى
العاملة بالعينة - أغسطس ١٩٩٧.

العدد (٢٣): برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف وتسهيل
انتقال العمالة الوطنية بين دول مجلس التعاون لدول
الخليج العربية - أغسطس ١٩٩٨.

العدد (٢٤): القرارات التنفيذية النموذجية الموحدة للسلامة والصحة
المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (عدد
خاص) - سبتمبر ١٩٩٨.

العدد (٢٥): الدليل العربي الخليجي الموحد لمصطلحات التأمينات
الاجتماعية - يونيو ١٩٩٩.

العدد (٢٦): المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة
لرعاية ومشاركة كبار السن - أكتوبر ١٩٩٩.

العدد (٢٧): قانون / نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس
التعاون لدول الخليج العربية ومذكرته الإيضاحية -
أكتوبر ١٩٩٩.

العدد (٢٨): إطار ومعايير تكريم شركات ومؤسسات القطاع الخاص المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر ١٩٩٩.

العدد (٢٩): المجموعة الكاملة لقرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدورة الاستثنائية - الدورة السادسة عشرة - نوفمبر ١٩٩٩.

العدد (٣٠): الإطار الاسترشادي للمنشآت الصغيرة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - سبتمبر ٢٠٠٦م.

العدد (٣١): برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية بدول مجلس التعاون - سبتمبر ٢٠٠٦م.

العدد (٣٢): الإطار العام لنظم وسياسات الأجور وحوافز التوظيف في القطاع الخاص في دول المجلس - سبتمبر ٢٠٠٦م.

رقم الإيداع في المكتبة العامة

د.ع. ٤٩٩١/٢٠٠٦م

رقم الناشر الدولي

ISBN ٩٩٩٠١-٣٠-١٤-٠



المكتب التنفيذي - مطبوعات وثائقية (٢٣)