

دراسة مقارنة



التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية
في منطقة حوض البحر الأبيض المتوسط

ويهدف مشروع الشراكة الأوروبية ومتوسطة للتعليم والتدريب من أجل التوظيف إلى مساندة بلدان الشراكة الأوروبية ومتوسطة في وضع وتنفيذ سياسات تعليمية وتدريبية في المجالين التقني والمهني قادرة على المساهمة في زيادة فرص العمل من خلال معالجة إقليمية.

خريطة الموقع

MEDA-ETE Project Team
European Training Foundation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino
T +39 011 630 2222
F +39 011 630 2200
E info@meda-ete.net
www.meda-ete.net

دراسة مقارنة التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في منطقة حوض البحر الأبيض المتوسط

المؤلفون هم حصراً المسؤولون عن محتويات هذه الوثيقة، وما هو وارد فيها لا يعكس بالضرورة وجهات نظر الاتحاد الأوروبي.

رونالد ج. سلطانة وأنتوني ج. واتس

مؤسسة التدريب الأوروبية

2007

ثمة المزيد من المعلومات المتوفرة عن الاتحاد
الأوروبي على الإنترنت، ويمكن الوصول إليها عن
طريق مخدم Europa: <http://www.europa.eu>.

بيانات التصنيف موجودة في نهاية المطبوعة.

لوكسمبورغ: مكتب المطبوعات الرسمية للمجموعات
الأوروبية، 2009

ISBN: 978-92-9157-546-6

© المجموعات الأوروبية، 2009.

يُسمح بإعادة إنتاج المعلومات الموجودة في هذه
المطبوعة شريطة ذكر المصدر.

Printed in Italy

تمهيد

لقد تم تحديد التعليم والتدريب كأداتين رئيسيتين من أدوات دعم الاستقرار الاجتماعي والازدهار الاقتصادي في منطقة حوض المتوسط¹ في عدد من وثائق السياسات وبرامج التعاون الثنائي في إطار ما يسمى بعملية برشلونة.

من بين الإجراءات الأخرى المتخذة لدعم هذه العملية، تم إطلاق برنامج إقليمي خاص لدعم هذه العملية هو 'ميدا - مؤسسة التدريب الأوروبية' من قبل المفوضية الأوروبية (مكتب يورو إيد للتعاون)، ويتم تنفيذه من قبل مؤسسة التدريب الأوروبية في الفترة الواقعة بين عامي 2005 و 2008. يهدف هذا المشروع إلى دعم عشرة بلدان متوسطة شريكة هي الجزائر، ومصر، وإسرائيل، والأردن، ولبنان، والمغرب، وسورية، وتونس، وتركيا، والصفة الغربية وقطاع غزة في وضع سياسات تعليم وتدريب ملائمة يمكن أن تدعم التشغيل من خلال مقارنة إقليمية.

عندما جرى تصميم مشروع ميدا - مؤسسة التدريب الأوروبية، عبّر العديد من البلدان العشرة الشريكة عن الاهتمام بفهم خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية والحاجة إليها في المنطقة وعن ضرورة تحديد السياسات والممارسات الجيدة سواء داخل الاتحاد الأوروبي أو خارجه وذلك للاسترشاد بها. ونتيجة لذلك، تم تكريس مكوّن محدد من مكونات المشروع للتوجيه المهني في منطقة حوض المتوسط. وقد أفضى هذا المكوّن إلى عدد من المخرجات مثل تحليلات قطرية لكل من البلدان العشر والتحليلات المقارنة الإقليمية لسياسات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، إضافة إلى تأسيس شبكة إقليمية من صناع السياسات في البلدان العشر تعمل على تطوير التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، يدعمها منبر نقاش/مجتمع افتراضي على شبكة الإنترنت حول هذا الموضوع.

وقد بني التحليل على تجربة سابقة في مراجعات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية التي قامت بها منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، والمفوضية الأوروبية (الإدارة العامة للتعليم والثقافة)، والمركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني، سيديفوب، ومؤسسة التدريب الأوروبية والبنك الدولي، ولكن التحليل الحالي قد أدخل أيضاً مزيداً من التطوير على منهجية البحث وذلك بالاهتمام على نحو خاص بالسياق الاجتماعي - الاقتصادي والثقافي لمنطقة حوض المتوسط، وأثره والقيود التي يفرضها على خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. واستند إلى افتراض مفاده أن التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية ليس هاماً للأفراد وحسب، بل يمكن أن يسهم في تحقيق عدد من أهداف السياسات العامة في التعليم والتدريب، وفي سوق العمل، وفي تحقيق الانسجام والعدالة الاجتماعية. كما أن التحليل أخذ بعين الاعتبار التحول النوعي الذي أخذ في الظهور في بلدان الاتحاد الأوروبي ومنظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، من 'اختيار مسيرة مهنية' إلى 'بناء مسيرة مهنية'، ومن 'الاختبار النفسي' إلى 'تذوق عالم العمل'، ومن 'اعتماد الفرد في اختياراته على دعم خبراء خارجيين'، إلى 'تنمية مهارات الفرد لإدارة مسيرته المهنية ذاتياً'. ولذلك، فإن التعريف المستعمل للتوجيه المهني في هذا التحليل كان هو نفسه الذي تم تبنيه من قبل وزراء تربية الاتحاد الأوروبي في عام 2004 (قرار مجلس الاتحاد الأوروبي حول التوجيه مدى الحياة): "إن هذه الخدمات (خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية) تساعد الأفراد والمجموعات من كل الأعمار، وفي أي مرحلة من حياتهم بأكملها، في تحديد خياراتهم التعليمية، والتدريبية، والمهنية وفي إدارة مسيرتهم المهنية".

أوجه بالشكر لكارميلا دوريانا مونتيليوني وجينيس يوهانسن من مؤسسة التدريب الأوروبية على إعداد الجداول الإحصائية وتقديم المشورة بشأنها. لقد تم إعداد التقرير الإقليمي هذا بالاستناد إلى عشرة تقارير وملاحق قطرية (أنظر الملحق ب) أعدها الخبراء المحليون التالية أسماؤهم: عبد المجيد عبد الغني (لبنان)، خيرى أبو شويب (الصفة الغربية وقطاع غزة)، فوسون أكوك (تركيا)، أبو بكر بدوي (مصر)، بني آ. بنجامين (إسرائيل)، عبد السلام بوعيش (المغرب)، أميزيان دجينكال (الجزائر)، عيسى ملدعون (سورية)، نادر مريان (الأردن)، وسعيد بن سدرين (تونس). يأخذ التقرير بعين الاعتبار التطورات التي تم رصدتها في البلدان العشر المشاركة حتى نهاية 2006.

1 في سياق هذه الوثيقة، يشير مصطلح "المتوسط" إلى عشرة بلدان متوسطة شريكة هي الجزائر، ومصر، وإسرائيل، والأردن، ولبنان، والمغرب، وسورية، وتونس، وتركيا، والصفة الغربية وقطاع غزة، وهي بلدان أطراف في الشراكة اليورو - متوسطية.

أنوجه كذلك بشكر خاص للخبير المصري أبو بكر بدوي للعمل الجبار الذي قام به للمساعدة على مراجعة هذه الترجمة للغة العربية وكذلك على الجهد الذي بذله لاستشارة الخبراء العرب الذين شاركوا في هذه الدراسة للاتفاق على مصطلح للتوجيه المهني يعكس التطور السائد في هذا المجال يرضي جميع الأطراف.

لقد غطى التحليل المقارن الحالي، وكذلك شبكة صناع القرار في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، منطقة حوض المتوسط بأسرها خلال عام 2006، وبحلول مطلع عام 2007 بدأ أثر هذا العمل في حفز البلدان المشاركة واضحا بالفعل في صورة عدد مبادرات متابعة على المستوى القطري جديرة بالاهتمام، مثال ذلك ما حدث في كل من مصر، والأردن والمغرب. نعتقد أن هذا التقرير الإقليمي سيسمح لصناع القرار وأولئك المنخرطين في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بتطوير أنظمة وهيكلية توجيهية مهنية وطنية، وكذلك مقارنة أنشطتهم ووضعها في سياق عالمي، استناداً إلى رؤية مشتركة داخل منطقة حوض المتوسط ومع الاتحاد الأوروبي.

ستسعى مؤسسة التدريب الأوروبية لاغتنام مزيد من الفرص لدعم البلدان الشريكة في حوض المتوسط في موضوع التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، سواء على المستوى المؤسسي أو من خلال إيجاد الروابط مع المبادرات التي تتبناها الجهات المانحة الأخرى. في هذه الأثناء، ستستمر المجموعة الافتراضية الحالية حول التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، والتي تستضيفها مؤسسة التدريب الأوروبية في المساعدة في التشبيك بين البلدان المتوسطية الشريكة لضمان تبادل الخبرات ووجهات النظر.

هيلموت زيلوث

خبير مؤسسة التدريب الأوروبية في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية
منسق مراجعة التوجيه في منطقة حوض المتوسط

المحتويات

3

تمهيد

7

1. السياق الاجتماعي – الاقتصادي

- 1.1 مقدمة 7
- 2.1 الحاجة إلى تعريف خصوصية السياق 7
- 3.1 منطقة حوض المتوسط 8
- 4.1 قضايا الاقتصاد وسوق العمل 9
- 5.1 قضايا اجتماعية وثقافية 14
- 6.1 قضايا تعليمية 17
- 7.1 ملخص 19

21

2. محركات التغيير

- 1.2 مقدمة 21
- 2.2 تعريف التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية 21
- 3.2 الإسهامات المحتملة للتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في الإصلاحات الجارية 23
- 4.2 ملخص 26

27

3. الخدمات المتوافرة حالياً

- 1.3 الأصول 27
- 2.3 المدارس 27
- 3.3 التعليم والتدريب المهني والفني 30
- 4.3 الجامعات والمعاهد 31
- 5.3 خدمات التشغيل العامة 32
- 6.3 المنظمات غير الحكومية 34
- 7.3 أصحاب العمل 34
- 8.3 القطاع الخاص 35
- 9.3 ملخص 36

4. قضايا السياسات 37

37	1.4 ملء الشواغر الوظيفية
38	2.4 المعلومات المهنية
39	3.4 الجودة
39	4.4 الاستناد إلى الأدلة
40	5.4 القيادة الإستراتيجية
41	6.4 دور الهيئات المانحة ووكالات التنمية الدولية
41	7.4 ملخص

5. سبل التقدم إلى الأمام 43

43	1.5 المستوى الوطني
44	2.5 المستوى الإقليمي

الملحق آ: إحصاءات مقارنة 47

الملحق ب: ملامح البلدان 49

49	الجزائر
52	مصر
55	إسرائيل
58	الأردن
61	لبنان
64	المغرب
66	سورية
69	تونس
71	تركيا
74	الضفة الغربية وقطاع غزة

المراجع 77

1. السياق الاجتماعي – الاقتصادي

1.1 مقدمة

تمثل كل من الجزائر، ومصر، وإسرائيل، والأردن، ولبنان، والمغرب، وسورية، وتونس، وتركيا، والصفحة الغربية وقطاع غزة بلدان الشراكة المتوسطية مع الاتحاد الأوروبي، وهي منطقة شهدت في السنوات الأخيرة صراعات واضطرابات سياسية يمكن أن تنعكس تداعياتها على العالم بأسره. وعليه فإن من مصلحة العديد من البلدان دعم التحركات التي تهدف إلى تشجيع الاستقرار والازدهار في هذه المنطقة من خلال التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

إن مشروع التعليم والتدريب من أجل التشغيل في منطقة حوض المتوسط هو جزء من إسهام الاتحاد الأوروبي في هذا الدعم. ويرتبط بعملية برشلونة التي أطلقت مع انعقاد مؤتمر وزراء خارجية حوض المتوسط في برشلونة عام 1995 الذي أوجد إطاراً عاماً للعلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بين البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والبلدان الشريكة جنوبي حوض المتوسط. ويهدف هذا المشروع إلى زيادة التشغيل في المنطقة من خلال رفع جودة التعليم والتدريب عن طريق تبادل الخبرات فيما يتصل بالممارسات الجيدة وغيرها من أوجه التعاون. وقد بدأ مشروع التعليم والتدريب من أجل التشغيل في عام 2005، وتبعاً لشروطه المرجعية الحالية فإنه سينتهي عام 2010. وهو يشمل عدة مكونات يعني أحدها بالتحليل المقارن. ويتناول هذا التقرير أحد هذه التحليلات، فيما تغطي التحليلات الأخرى موضوعات 'التعلم الإلكتروني لتدريب المعلمين والمدرسين' و 'برامج التدريب' في منطقة حوض المتوسط.

وقد استفدنا في هذا التقرير من أداة مسحية طُورت في سلسلة من المراجعات لسياسات وممارسات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية أجرتها منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (OECD, 2004)، والمفوضية الأوروبية (Sultana, 2003; 2004a) والبنك الدولي (Watts & Fretwell, 2004). وقد غطت هذه المراجعات 37 بلداً. وتم تلخيص النتائج الرئيسية في تقرير شامل (Watts & Sultana, 2004)، كما استُخدمت نسخة معدلة من هذه الأداة المسحية في مراجعة أجرتها مؤسسة التدريب الأوروبية في دول غرب البلقان (والتي سيصدر تقريرها في عام 2007).

2.1 الحاجة إلى تعريف خصوصية السياق

لا بد من تقصص خصوصية السياق المحيط بالبلدان المتوسطية الشريكة بشيء من العمق، ولا سيما إذا أخذنا بعين الاعتبار المخاطر المتأصلة عن استخدام أدوات بحثية صممت في الأصل لتستخدم في بلدان ذات خصائص اقتصادية واجتماعية وثقافية شديدة الاختلاف. وتكمن الخطورة في هذه الدراسة في أنها استخدمت وبدون تمييز نفس التصنيفات التي نظمت جمع وتحليل البيانات في المراجعات السابقة لتطبيقها على البلدان المتوسطية الشريكة. ويكاد يكون استخدام مثل هذه التصنيفات أمراً لا مفر منه في سبيل توضيح المفاهيم وتوحيد النسق دولياً. وفي هذا الخصوص سندرج لاحقاً تعريفات تفصيلية للتوجيه المهني والمفاهيم ذات العلاقة (انظر الجزء 2.2). غير أنه من المهم أن لا يؤدي ذلك إلى حجب القضايا المميزة الخاصة بالبلدان المتوسطية الشريكة أو تمثيلها أو التعبير عنها على نحو غير سليم. هذا إضافة إلى الخطر المتمثل باحتمال تقديم هذه القضايا بأسلوب يركز على تشخيص إقليمي 'للنقص' المفترضة، فيما يفشل في رصد المقاربات السائدة التي تستقي من اتجاهات المعرفة والسلوك والوجود والتي قد يصطدم بعضها مع ما يعتبر من منظور 'غربي' وجهات نظر تمثل 'التيار السائد'.² ويزداد الأمر تعقيداً حين يكون كلا

2 من المهم هنا الإشارة إلى الجدل الدائم في المجتمعات العربية وفي الإسلام بصورة أعم حول العلاقة التي يجب أن تنشأ مع العلوم الغربية. فما يسمى بأسلمة المعرفة يعني محاولة إنشاء ضرب من التنظيم الاجتماعي تتسجم فيه المعرفة والتعلم مع الاستمولوجيا والرواية الإسلامية (Euben, 2003). وهكذا يعتقد تيار من الفكر العربي المعاصر أن الانخراط مع الثقافة والعلوم الأوروبية يجب أن يتم من 'داخل' الاستمولوجيا الإسلامية منادياً بالمصالحة بين الوحي الإسلامي والعقلية العلمية من خلال مقاربات تفسيرية مبتكرة أو من خلال التجديد (أنظر Mazawi, 2006).

الباحثين، كما هو الحال هنا، قد شاركوا بصورة وثيقة في الدراسات السابقة مما قد يؤثر بقوة على نظرتهم. علاوة على ذلك، فإن محدودية التمويل لم تسمح للباحثين بالقيام بزيارة تلك الدول لدراساتها في سياق هذا البحث.³

ومن جهة أخرى، يتمتع كلا الباحثين بخبرة كبيرة في إجراء أبحاث في دول منخفضة ومتوسطة الدخل. فالباحث الثاني⁴ (Watts) كان المؤلف المشارك لمراجعة البنك الدولي والتي ركزت على مثل هذه الدول (Watts & Fretwell, 2004) وقام بتحليل تأثير العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية على توفير التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية عالمياً (Watts, 1996). أما الباحث الأول (Sultana) فقد عمل في العديد من المشاريع والدراسات في الدول العربية وكتب عدداً من التقارير المقارنة حول الشؤون التعليمية في منطقة المتوسط (Guri-Rosenblit & Sultana, 1999; Sultana, 2001; Akkari, Gurtner & Sultana, 2001;). وقد زود كلا الباحثين منظمة العمل الدولية بمعلومات هامة لدى إعداد المنظمة لدليل عن التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية يركز على الاحتياجات الخاصة للدول منخفضة ومتوسطة الدخل (Hansen, 2006).

وعليه فقد تم تعديل الأداة المسحية لمنظمة التنمية والتعاون الاقتصادي على أساس هذه التجارب مما جعلها أكثر ارتباطاً بمنطقة المتوسط، واستفاد الباحثان في جهودهما تلك من خبرة كوادير مؤسسة التدريب الأوروبية المطولة في تنفيذ المشاريع في هذه المنطقة. بالإضافة إلى ذلك فقد أعطي اهتمام خاص لاستشارة الخبراء المحليين المشاركين في المسح عند إطلاقه وكذلك في مختلف مراحل المشروع للتأكد من الرصد الملائم للواقع والعمليات والديناميات المحلية. وبالتحديد فقد تم تشجيع الخبراء المحليين على تحديد الأمور الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي قد ترتبط بفهم مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في المنطقة، وقد أضيفت مادة خاصة للأداة المسحية لهذا الغرض.

ويتضمن التركيز على خصوصية السياق في موضوع التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الانتباه إلى المفردات اللغوية وكيف تم ترجمة وتبني وتعديل أو إعادة صياغة المفاهيم الغربية في اللغة العربية على وجه الخصوص، بما يشير إلى جوانب التوافق أو الاختلاف مع مفاهيم التوجيه كما ينظر إليها في السياق الأوروبي وفي أميركا الشمالية وبيئات مشابهة؛ فاللغة مفتاح للمفاهيم والإدراك، وقد اجتهدت هذه الدراسة لتكون حساسة ما أمكن للفوارق الصغيرة في المعنى والتي يمكن أن تضمها المفردات المستخدمة، وكانت مساعدة الخبراء المحليين وشبكة صناع سياسات التوجيه من سائر أنحاء المنطقة مورداً لا يقدر بثمن في هذا المجال كما في نواح أخرى من البحث.

3.1 منطقة حوض المتوسط

تشكل البلدان المتوسطية الشريكة 'إقليمياً'، ويمكن تفسير ذلك من وحي هذا المصطلح بأنه إلى جانب التجاور الجغرافي، فإن هنالك عناصر أخرى تجعل البلدان والأراضي في هذه المنطقة متشابهة ومتقاربة. غير أن مدى صحة هذا التفسير في هذه الحالة أمر مشكوك فيه؛ فإسرائيل على سبيل المثال تختلف كثيراً عن البلدان المجاورة من حيث بنية اقتصادها وسوق العمل فيها ومؤشراتها التعليمية وقدرتها على التنمية وإجراء الأبحاث وصلاتها السياسية وارتباطها بالأسواق العالمية.⁵

3 وقد اشتملت مراجعات منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي والبنك الدولي وكذلك مراجعة مؤسسة التدريب الأوروبية في دول غرب البلقان على زيارات بحثية، وتضيف هذه الزيارات في نظرنا الكثير إلى جودة مثل هذه الدراسات. أما في دراستنا هذه فقد انحصرت الزيارات بوحدة قام بها الباحث الثاني (Watts) مع خبير سياسة التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في مؤسسة التدريب الأوروبية ومدير المشروع (Helmut Zelloth) إلى مصر، وزيارة أخرى قام بها مدير المشروع والخبير الخارجي (Chris Evans) للأردن، وذلك للوصول إلى فهم أعمق قد يثري الدراسة ككل.

4 رتبنا مؤلفي هذا التقرير وفق الترتيب الأبجدي، ولكننا نتحمل مسؤولية متساوية عن التقرير.

5 يظهر هذا جلياً في جدول الملخص الإحصائي (الملحق أ)، حيث تختلف إسرائيل بشكل كبير عن غيرها من البلدان المتوسطية الشريكة في حصة الفرد من الدخل الوطني الإجمالي، ومعدل نشاط قوة العمل النسائية، ومعدل المشاركة في التعليم.

يمكن الإشارة إلى ثمانية من البلدان العشرة على أنها دول 'عربية' (الجزائر، مصر، الأردن، لبنان، المغرب، سورية، تونس) وأراض عربية (الضفة الغربية وقطاع غزة). وتمثل تلك البلدان من منظور معين كتلة مستقلة في المنطقة. ومن بين العوامل الرئيسة التي توحد اللغة العربية، وتاريخ الدولة الإسلامية، والديانة الإسلامية، وتدني مستوى التنمية الاقتصادية (في الغالب وليس دائماً ولا إلى نفس الدرجة). وبالإضافة إلى ذلك فثمة ما يمكن أن نسميه 'القوة السياسية العابرة للقوميات التي يتمتع بها الإسلام' (Buzan, 1991)، وهذا "يتحدى فعلياً النزعة القومية العلمانية الأوروبية التي تسود منطقة كانت إسلامية لما يربو على الألف عام" (Calleya, 1997, p. 95).

بيد أن الشؤون الأمنية والاقتصادية المحلية وشبه الإقليمية شغلت معظم هذه الدول عن السعي إلى تأسيس شبكة متينة من العلاقات مع كل الدول العربية الأخرى في المنطقة. في الحقيقة فإن قوى التنافر لطالما طغت على قوى التلاقي رغم محاولات التعاون بين الدول العربية في مجالات مثل الأمن والطاقة (الجامعة العربية، مجلس التعاون الخليجي، اتحاد المغرب العربي) وكذلك التعليم (منظمة التربية والثقافة والعلوم التابعة للجامعة العربية، والمنظمة الإسلامية للتربية والثقافة والعلوم). فترى معظم دول المغرب العربي على سبيل المثال أن مستقبلها يكمن في تأمين الدخول إلى أسواق أوروبا الغربية أكثر من تقوية الروابط الاقتصادية مع البلدان العربية الأخرى.⁶

إضافة إلى ذلك فقد خلفت تجارب الاستعمار وما بعد الاستعمار المتفاوتة تقاليد ونماذج مختلفة مغروسة في الدول العربية؛ ويؤثر هذا على نواح عديدة في إدارة الدولة والمؤسسات بما في ذلك التعليم. ففي مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية مثلاً من الواضح أن مصر والأردن (على سبيل المثال لا الحصر) تميلان إلى التأثر بالمقاربة الأنجلوسكسونية للتوجيه، فيما تميل المغرب والجزائر وتونس وكذلك لبنان ولو بدرجة أقل إلى التأثر بالنماذج الفرنسية⁷ والفرنسية الكندية. وهذه الاختلافات وغيرها داخل الدول العربية وفيما بينها يجب أن تنبهنا إلى خطورة النظرة الأساسية 'للعرب': أي خطورة افتراض وحدة جوهرية غير موجودة على أرض الواقع بل وذات طبيعة 'استثنائية'.⁸

ومن المهم كذلك أن نأخذ في الحسبان أنه فيما تشترك تركيا مع الدول العربية في المنطقة في بعض واقعها بحكم أن معظم الدول العربية كانت جزءاً من الإمبراطورية العثمانية فأخذت منها الكثير من التأثيرات الثقافية من جهة ولأن معظم سكان تركيا مسلمون من جهة أخرى، إلا أنها دولة علمانية تتمتع بسمات خاصة بها، تتمثل إحداها بأنها الدولة الوحيدة المرشحة للانضمام للاتحاد الأوروبي من بين جميع البلدان المشاركة في الدراسة، وهذا يعني أنها أكثر عرضة للتأثير المباشر لسياسة الاتحاد الأوروبي (أنظر الجزء 5.1).

4.1 قضايا الاقتصاد وسوق العمل

تؤثر العديد من أوجه الاقتصاد وسوق العمل في بلدان حوض المتوسط في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية على كيفية تبلور مفهومه، وأساليب ممارسته، وعلى القيود التي يجب أن يعمل في ظلها. ومن بين أهم تلك الخصائص قضايا الفقر في المناطق الريفية، وشيوع العمل في القطاع العام، ومدى انتشار القطاع غير المنظم، والجمع بين وظيفتين، وسيطرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والدور المحدود لخدمات التشغيل العامة، والتوجهات الديموغرافية، والعمالة المهاجرة، والقيود السياسية. وفيما يلي ننظر في كل من هذه العوامل بإيجاز.

6 للإطلاع على مناقشات مستفيضة لل صعوبات التي تواجه جهود التعاون بين الدول العربية والتشرد داخل الإقليم أنظر المساهمات المختلفة لـ Hudson (1998).

7 وتقوى هذه التأثيرات من خلال الروابط الاقتصادية والثقافية التي تحتفظ بها البلدان مع مستعمراتها السابقين عن طريق برامج المساعدة والدعم التي تسهل نقل الخبرات.

8 استخدم إدوارد سعيد (2003) هذا المصطلح في كتابه الفريد "الاستشراق" حيث يقول إن الغربيين عندما يتحدثون عن المسلمين يميلون إلى التفكير بهوية جماعية، وهم بذلك يعطون انطباعاً بأن الدين بصفته القاسم المشترك يمثل عنصر الربط الذي يجعل المسلمين في جميع أنحاء العالم متطابقين. وفي هذا إغفال لعوامل أخرى تجعل المسلمين يختلفون عن بعضهم مثل اللغة والثقافة والتاريخ. فالخطر المرتبط بالنظرة المبنية على 'الأسس الجوهرية' هو أنها تمثل 'تغريباً' لك 'الأخر'، أي النظر إلى الاختلاف بطريقة سطحية تجعله يبدو جذاباً دون الاعتراف بأن ما يسمى 'بالاختلاف' يكرس تصنيفاً يعتبره واضعوه من المسلمين.

الفقر في المناطق الريفية

يتميز اقتصاد عدد من الدول في المنطقة – مثل المغرب، وسورية، وتركيا- باعتماد كبير على الزراعة، حيث تقيم نسبة كبيرة من السكان في المناطق الريفية.⁹ وي طرح ذلك أسئلة مهمة حول قيمة التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بالنسبة للمجتمعات الريفية والفقيرة حيث لازال الوصول إلى التعليم محدوداً وبخاصة بالنسبة للبنات،¹⁰ وحيث نطاق المهن المتوافرة 'لتختار' من بينها منحصرة عملياً بالزراعة والمهن المرتبطة بها التي تتوارثها العائلة. فالناس الذين يعيشون تحت خط الفقر أو يكادون، والذين يحجب عنهم واقعهم القاسي المتمثل في سعيهم للبقاء القدرة على فهم فكرة 'الاختيار' و'الطموح'، قد لا يرون فائدة أو قيمة 'للتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية' على الإطلاق. إضافة إلى ذلك فإن مثل هذه السياقات بعيدة كل البعد عن الافتراض الرئيسي الذي يقوم عليه التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية وهو أن العمل لا يعني مجرد الكدح اليومي ومصدر شقاء بشرية بل هو سبيل للتنمية وتحقيق الذات.¹¹ وهكذا فإن بناء هوية المرء على 'مشروع مهني' – وهو الأمر الذي يمثل أساس الفهم السائد للتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية- من المرجح أن يكون مفهوماً مستهجناً وبعيداً بالنسبة لفئة كبيرة من الريفيين الذين يعيشون بين براثن الفقر في جميع أنحاء العالم بما في ذلك منطقة حوض المتوسط.

القطاع العام

لا تتمتع معظم البلدان المتوسطة الشريحة إلا بالقليل من الحماية ضد البطالة، هذا إن وجدت على الإطلاق. وفي مثل هذه البلدان التي يعتمد نظام الرفاه الاجتماعي فيها إلى حد بعيد على الدعم الأسري والمؤسسات الخيرية عوضاً عن إعادة توزيع الموارد من قبل الدولة، فإن الشعور بعدم الاستقرار الاقتصادي أمر شائع، وهو ما يجعل الحصول على عمل في القطاع العام – سواء في المؤسسات الإدارية أو الشركات التي تعود ملكيتها للدولة- أمراً مغرياً جداً لأسباب لا تتعلق بالأجور، مثل الاستقرار الوظيفي والحماية الاجتماعية.¹² وتذكر بارداك (2005) مستندة إلى إحصائيات منظمة العمل الدولية (2003) أن حصة القطاع العام من العمالة تتراوح بين أكثر من 30% في تونس ومصر، و50% في الأردن، وصولاً إلى ما يقارب 60% في الجزائر.¹³ ويبلغ متوسط نسبة العمالة في الوظائف الحكومية المدنية في العالم 11% في حين يصل في منطقة حوض المتوسط ككل إلى 17.5%.

9 يذكر بوعيش (2006، p. 7) مثلاً أن 48% من المغاربة يعيشون في المناطق الريفية، وأن أكثر من 80% من السكان العاملين في هذه المناطق يعملون في قطاع الزراعة. ولكن دولاً أخرى في الإقليم تمتاز بتوسع عمراني كبير. وتونس مثال نموذجي على ذلك: فيذكر سدرين (2006، p. 10) أن معدل التوسع العمراني هناك قد ارتفع من 40% في عام 1966 إلى 65% عام 2004 مع انحسار قطاع الزراعة إلى 16% بعد أن كان 28% عام 1984.

10 تذكر بارداك (2005) بهذا الخصوص أن واحدة من كل عشرة نساء في المغرب تجيد القراءة والكتابة. وتذكر أيضاً مشيرة إلى دراسة للبنك الدولي (2002)، أن نسبة كبيرة من التسرب من المدرسة في المنطقة تضم أطفالاً من الأسر الريفية والفقيرة. ومن المرجح أن يدخل هؤلاء إلى سوق العمل غير الرسمية في أوقات الصعوبات الاقتصادية. وللأسف تأثير عميق على الوصول إلى التعليم. ففي مصر على سبيل المثال تصل نسبة الالتحاق بالتعليم الأساسي بين أبناء الخمس الأكثر ثراء بين السكان إلى ما يربو على 80% فيما نسبة الالتحاق بين أبناء الخمس الأكثر فقراً حوالي 50%. ويقدر عدد الأطفال في سن التعليم الأساسي (الابتدائي والإعدادي) الذين لم يلتحقوا بالمدرسة بـ 1.3 مليون (ETF/World Bank, 2006). للاطلاع على وصف واضح للأوضاع الدراسية في المناطق الريفية والناحية في مصر، أنظر Zaalouk (2004).

11 لم تظهر فكرة أن العمل مصدر رضا إلا في مرحلة متأخرة من التاريخ. ففي الكثير من المعتقدات يعد العمل شقاء وكحلاً لا بد من تحمله من أجل البقاء، بل وقد يعتبر عقاباً على خطيئة الكبر – كما هو الحال في التقاليد اليهودية المسيحية. ولكن مفاهيم معاكسة بدأت بالازدهار مع بعض قراءات الماركسية وكذلك لاحقاً مع ظهور فكرة أن الاقتصاد المعرفي يولد أعمالاً غنية بالمعرفة تثبت أنها باعثة على الرضا بالنسبة لجميع الناس أو على الأقل بالنسبة لمعظمهم. يعتبر الإسلام أن كل أشكال العمل حتى لو كان ينظر إليها على أنها غير مهمة أو غير جذابة يمكن أن تتحول إلى عبادة (Shaher, 2005)، وهذا يعكس المفهوم المسيحي القائل إن (العمل صلاة).

12 هذه هي الحال حتى في دول مثل المغرب حيث تجعل قوانين العمل فيها تسريح العاملين في القطاع الخاص أمراً صعباً جداً (Bouaich, 2006، p. 11)، أو في الجزائر التي أدت تبني سياسات اقتصاد السوق فيها إلى تراجع وضع القطاع العام بوصفه ملاذاً آمناً (Djenkal, 2006، p. 4).

13 وقد ثبت أن تخفيض هذه النسب من الصعوبة بمكان. فتذكر بارداك وآخرون (2007، p. 14) أنه "رغم الإصلاح الذي يهدف إلى تحجيم [القطاع العام] تشير الدلائل إلى أن نسبة القوى العاملة التي تعمل في القطاع العام قد تكون ارتفعت في بعض الدول خلال العقد الماضي، ويعود هذا إلى حد بعيد إلى أن ركود القطاع الخاص قد جعل الحكومات الملاذ الأخير للحصول على عمل".

يحد الميل إلى وظائف القطاع العام¹⁴ من أهمية التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بالنسبة للمواطن (رغم أنه كما هو موضح في الفقرة 3.2 يجعل خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية جذابة بالنسبة لصناع السياسة العازمين على تشجيع ريادة الأعمال والعمل في القطاع الخاص).

القطاع غير المنظم

تشتمل سوق العمل في معظم المجتمعات العربية على قطاع غير منظم قوي ومهم حيث يحصل فيه الكثيرون على عملهم الأساسي أو الثانوي. ويعرف القطاع غير المنظم عادة بأنه يشمل المؤسسات غير المسجلة أو غير المدمجة التي تكون أصغر من حد معين (تتكون عادة من خمسة موظفين أو أقل) بما في ذلك الأفراد الذين قد يوظفون أفراد العائلة أو غيرهم بصورة غير منتظمة، ولا يشمل هذا القطاع الأنشطة الزراعية (Bardak et al., 2007).¹⁵ وبوصفه كذلك، فإنه يتعذر تقدير حجمه، ولكن يقدر بأنه كبير جداً وأخذ بالاتساع في منطقة المتوسط (ETF/World Bank, 2006). وتشير Bardak (2005) إلى تقديرات منظمة العمل الدولية والتي تذكر أن نسبة العمالة في القطاع غير المنظم في الأعمال غير الزراعية تتراوح بين 35% و50% في معظم بلدان حوض المتوسط، بما في ذلك 30% من العمالة غير الزراعية في الجزائر، و40% في مصر، و63% في المغرب، و35% في تونس. ويذكر Djenkal (2006, p. 4) أن الشباب الجزائري يكاد لا يكون أمامهم خيار سوى التحول إلى العمل في القطاع غير المنظم مع قلة فرص العمل في الاقتصاد المنظم.

وهذا القطاع - الذي يشمل العمل في الفنون والحرف التقليدية، وتصليح السيارات، وعمل الباعة المتجولين، وما شاكل - ليس منظماً وليس له طابع رسمي، حيث يندر وجود توصيف للعمل أو مستلزمات التأهيل أو الهيكلية المهنية. والكثير من هذه الأعمال يتطلب مهارات محدودة أو لا يتطلب أية مهارات على الإطلاق، حيث يُكتسب الإتقان أثناء العمل من خلال التلمذة غير المنتظمة على يد الشباب والكبار الأكثر خبرة أو من خلال التجربة والخطأ. ولهذا الأمر تداعيات هامة على برامج التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، حيث إن مثل هذه الأعمال قد لا تبرز في برامج التعليم المهني الرسمي رغم أنها تمثل بالنسبة للكثير من الطلاب الفرص المستقبلية الأكثر واقعية واحتمالاً. وفي ذات الوقت يجب إدراك التفاوت في هذا القطاع: فبينما يمتاز 'طرفه الأدنى' أي الكفاف بانخفاض الإنتاجية وقدم التقنية وتدني الدخل، فإن 'طرفه الأعلى' يشمل مشاريع صغيرة قادرة على توسيع حصتها في السوق لا سيما إذا ما تلقت الدعم (Bardak, 2005).

الجمع بينوظيفتين

ويؤثر الدور الكبير الذي يلعبه القطاع غير المنظم على سمة أخرى شائعة في سوق العمل في منطقة حوض المتوسط، وهي الجمع بين عمل صباحي وآخر مسائي قد يختلفان تماماً عن بعضهما البعض. فغالباً ما يجد العاملون حاجة لتدعيم أجرهم المنتظم بمصدر آخر للدخل يحصلون عليه من خلال عمل بدوام جزئي يقومون به 'بعد الدوام الرسمي' وفي عطلة نهاية الأسبوع. ولهذا الأمر تأثير على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية؛ ففي سياق كهذا من الشائع أن يفكر الناس باختيار العمل بطريقة معقدة وإستراتيجية بحيث يختارون عملاً صباحياً اعتيادياً يؤمن لهم دخلاً ثابتاً (غالباً في القطاع العام) ولكنه في الوقت نفسه يترك لهم متسعاً من الوقت والطاقة للحصول على عمل ثانٍ (سواء في القطاع المنظم أو غير المنظم). وقد يمنحهم العمل الثاني هذا رضا مهنيًا أكثر من الأول. وقد تبرز الحاجة إلى أخذ هذه الأمور بعين الاعتبار عند تطوير أنظمة وممارسات توجيه وإرشاد لمسيرة الحياة العملية ملائمة لسياق البلدان المتوسطة الشريحة.

14 ولكن ثمة تفاوت في هذا الخصوص أيضاً، حيث يشير مريان (2006) مثلاً إلى أن الرجال في القوى العاملة في الأردن يفضلون العمل في القطاع الخاص لأنه يوفر أجراً أعلى وبيئة مهنية أحدث.

15 وهناك خلاف حول المصطلحات المتشابهة "القطاع غير المنظم" و"الاقتصاد غير المنظم" و"العمالة غير المنتظمة". ولا يبدو أن ثمة إجماع عالمي حاسم على استخدام وتعريف هذه المصطلحات، وقد استخدمنا هنا التعريف والاستخدام الذي ورد في تقارير أخرى لمؤسسة التدريب الأوروبية.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

يقع الكثير، بل معظم النشاط الاقتصادي في بلدان حوض المتوسط في سياق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹⁶ والكثير من هذه المؤسسات هي مشاريع صغيرة تملكها عائلات ويعمل فيها أقل من 10 أشخاص قد يكون أغلبهم من أفراد العائلة، وعادة ما يتوقع من أفراد العائلة اليافعين أن يلتزموا بمشروع العائلة. ويكون نطاق التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في مثل هذه الحالات محصوراً جداً حيث إن مفهوم 'الاختيار' مقيد ومحدد مسبقاً من خلال احتياجات العائلة وتطلعاتها. ومن جهة أخرى فإن هذه المشاريع العائلية الصغيرة كثيراً ما تستلزم أن يظهر أفرادها قيادة في الأعمال وهي مهارة يمكن أن تمثل هدفاً للتعليم المهني وبرامج التنمية المهنية.

خدمات التشغيل العامة

تتوافر تأهيلات البطالة للمواطنين المستحقين العاطلين عن العمل في الجزائر وإسرائيل وتركيا فقط بين البلدان المتوسطية الشريكة. وعليه فإن العاطل عن العمل يكاد لا يكون لديه أي حافز للجوء إلى خدمات التشغيل العامة باستثناء أماكن مثل المغرب حيث تعززت الوساطة مع سوق العمل من خلال توفير مجموعة من الخدمات التي تساعد العميل (الباحث عن العمل) على الوصول إلى سوق العمل¹⁷. غير أن الوضع ليس كذلك في الكثير من الحالات في المنطقة. ففي مصر، على سبيل المثال، تؤدي خدمات التشغيل العامة وظيفة روتينية أوتوماتيكية بمجرد حصول المرء على عمل، وذلك لأغراض التسجيل الضريبي. وكما ذكر سابقاً فإن القطاع غير المنظم يوفر الكثير من فرص العمل، وبطبيعة الحال فإن الشواغر في هذا القطاع لا يعلن عنها، ولا تسجل في خدمات التشغيل العامة، مما يقلل من أهمية هذه الخدمات بالنسبة للعاطلين عن العمل. ويعني ذلك أيضاً أنه من غير المرجح أن تعطى خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في مثل هذه الحالات أولوية في خدمات التشغيل العامة، فكما يظهر في الجزء 5.3 من هذا التقرير فإن أدلتنا تشير إلى أن ذلك هو واقع الحال، باستثناء تونس والمغرب إذ يوفر كل مكتب تشغيل الآن بعض خدمات التوجيه والتي ترتبط غالباً ببرامج العمل الحر وتركز بشكل خاص على وضع خطط العمل الشخصية (الأخرى، فإن المغرب وتونس لا توفران تعويضات بطالة. وقد يُمكن عدم قيام خدمات التشغيل العامة بمهمة 'شرطة التعويضات' من التركيز بشكل أكبر على تقديم خدمات التوجيه والإرشاد وتلافي التضارب بين المهمتين، وهو أمر شائع في خدمات كهذه في الاتحاد الأوروبي (Sultana & Watts, 2005; 2006).

التوجهات الديموغرافية

إن للأنماط الديموغرافية في منطقة حوض المتوسط تأثيرات على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، فعلى عكس التوجه في أوروبا، تتمتع البلدان المتوسطية الشريكة بنسبة مواليد مرتفعة، وبنسب مرتفعة من الشباب في التركيبة السكانية. ففي عام 2001 تراوحت نسبة المواليد في معظم بلدان حوض المتوسط بين 1.8 و3.6 طفل لكل امرأة، فيما وصلت إلى 5.9 بالنسبة للفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة (Eurostat, 2002). وبحسب إحصائيات اليونسكو (2005) التي غطت الفترة 2000-2005 فقد تراوح معدل النمو السكاني السنوي بين 1.1% (في تونس) و3.6% (في الضفة الغربية وقطاع غزة). وبنسبة ذلك فإن المنطقة تتمتع بأعلى نسبة شباب في العالم حيث إن أكثر من نصف السكان تحت سن الـ 25، و38% تقريباً تحت سن الـ 14 (UNDP, 2002).¹⁸ ويشير الملحق (أ) إلى أن نسبة السكان في الفئة العمرية 15-24 تتراوح بين 16.1% في إسرائيل و22.9% في سورية.

16 يروي عبد الغني (2006) مثلاً أن 97% من المؤسسات في لبنان مؤسسات صغيرة أو شديدة الصغر.

17 تذكر بارداك (2005) أنه تبعاً لتقديرات منظمة العمل الدولية فإن متوسط المعدل الرسمي للبطالة في المنطقة حوالي 15%. ويشير الملحق (أ) إلى أنه يتراوح بين 10.3% في تركيا و26.7% في الضفة الغربية وقطاع غزة.

18 وقد قدرت منظمة العمل الدولية أن القوى العاملة في المنطقة العربية ستزداد بمعدل يزيد عن 3% سنوياً في الفترة بين عامي 2000 و 2015. وبحسب أرقام البنك الدولي فقد بلغ مجموع القوى العاملة في المنطقة 104 ملايين عامل عام 2000. ويتوقع أن يرتفع هذا الرقم ليصل إلى 146 مليوناً بحلول عام 2010، و185 مليوناً بحلول عام 2020. وسيستلزم هذا النمو من اقتصادات المنطقة أن توفر حوالي 80 مليون فرصة عمل جديدة خلال العقد القادمين (World Bank, 2004).

العمالة المهاجرة

يشجع تصدير العمالة إلى البلدان المجاورة، وكذلك إلى أوروبا وأميركا الشمالية كرد فعل على هذا الوضع. وقد أدت حركة العمالة باتجاه الشمال خلال العقدين الماضيين (Liauzu, 1996) إلى التخفيف من مشكلة البطالة، كما شكلت مصدراً هاماً للدخل الوطني،¹⁹ وقد كان لها أحياناً تأثير ارتدادي من حيث نقل العلوم والتكنولوجيا.²⁰ ولكنها مع ذلك تشكل نزيفاً يفاقم ضعف الوضع الاقتصادي في الجنوب (Sabour, 1993). كما يمثل جزء كبير من العمالة العربية في الشرق الأدنى إلى البحث عن عمل في دول الخليج. ففي الإمارات العربية المتحدة، على سبيل المثال، نجد الكثير من العمالة الوافدة من مصر، ولبنان، والأردن، والصفة الغربية وقطاع غزة مع أن معظم العمالة الوافدة من أصل آسيوي. وقد حصل الفلسطينيون على أعمال في مجال الإنشاء والتعمير في إسرائيل خلال الأعوام القليلة الأخيرة، مما منحهم فرصة الحصول على رواتب أفضل مما يمكن الحصول عليه في الضفة الغربية وقطاع غزة. وهذا الوضع يفرض أمرين على الأقل على خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، أولهما مدى التركيز الذي يجب أن تعطيه لفرص العمل والدراسة في الخارج.²¹ ففي سورية مثلاً نجد ثلث الشباب في المرحلة الانتقالية مستعدون للهجرة إذا سنحت لهم الفرصة (Maldaoun, 2006, p. 4). أما الأمر الآخر فهو مدى أهمية تطوير برامج خاصة لتسهيل إعادة إدماج المهاجرين في بلدهم الأم من خلال التشغيل الذاتي أو إعادة إدخالهم إلى سوق العمل أو مشاريع المؤسسات الصغرى، وقد طورت المنظمة الدولية للهجرة بضع برامج من هذا القبيل (Al Khouri, 2003).

القيود السياسية

غير أن التوتر السياسي وارتفاع نسبة البطالة أدت إلى القضاء على بعض هذه الفرص. فقد وضعت أطر تنظيمية جديدة في كل من إسرائيل والأردن بدرجات متفاوتة فيما يتعلق بتشغيل المغتربين، مما ضيق أو قضى عملياً على فرص هذه الفئات. وفي الضفة الغربية وقطاع غزة فإن الضفة تخضع للاحتلال العسكري فيما تروح غزة تحت الحصار والإغلاق مما يجعل أي نوع من الحراك أمراً صعباً للغاية (Abushowayb, 2006). وأغلق لبنان بدوره فرص العمل أمام اللاجئين الفلسطينيين في 60 مهنة (FIDH, 2003). وبطبيعة الحال فإن مثل هذه القيود المفروضة على الحراك الوظيفي أو الجغرافي لها تداعيات كبيرة على مفهوم 'الاختيار' ويمكن أن تحد من نطاق التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بل حتى ارتباطه بالواقع.

كما يمكن أن يؤثر الاضطراب السياسي على إتاحة المجال أمام خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بأساليب أخرى. ففي لبنان، على سبيل المثال، تسببت الحرب الأهلية، وعدم الاستقرار السياسي، والحرب الأخيرة مع إسرائيل بركود اقتصادي، وأوقفت كل الأنشطة التنموية (Abdul Ghani, 2006). وأدى العنف المتواصل في إسرائيل إلى خفض الاستثمارات الأجنبية، كما أدى الصراع الأخير مع لبنان إلى انهيار المشاريع الصغيرة وفقدان فرص العمل. وفي الوقت ذاته فقد أوكلت لخدمات التشغيل الإسرائيلية مهمة إدماج العاملين الذين تم إجلاؤهم من قطاع غزة والذين يمر الكثير منهم بصدمات وتغيرات شديدة في نمط حياتهم (Benjamin, 2006).

19 يذكر بدوي (2006) أن دخل مصر من المواطنين العاملين في دول أخرى يمثل ثاني أكبر مصدر للعملة الأجنبية في البلاد. ويفوق مقدار تدفق التحويلات للدول النامية سنوياً مقدار المساعدات الرسمية للتنمية بكثير (Ozden & Schiff, 2005).

20 وقد ذكر ماير و براون (1999) في هذا الخصوص أن الظاهرة الجديدة المتمثلة في شبكات الجمعيات العلمية (مثل التجمع العلمي التونسي) سيكون لها قدرة على تحويل 'هجرة العقول' إلى 'كسب العقول' مع تسهيل انتقال المعرفة ليس عن طريق خيار 'العودة' فحسب بل حتى من خلال خيار 'الشتات'. يذكر عبد الغني (2006) أن الكثير من اللبنانيين المقيمين في الخارج يزورون بلادهم بشكل منتظم ويستثمرون في مشاريع داخل لبنان مما يخلق ما يسمى 'اقتصاد الصورة'.

21 في تونس مثلاً، قامت خدمات التشغيل العامة بدور هام في الستينيات في توفير التوجيه لأولئك الذين يريدون الهجرة والعمل في أوروبا (Sedrine, 2006, p. 15). وقد أسست شبكة من مراكز التوجيه الأوروبية داخل الاتحاد الأوروبي لتشجيع الحراك عن طريق توفير معلومات عن فرص الدراسة والعمل في مختلف الدول الأعضاء. وقد تم تأسيس مركز إرشاد أوروبي في تركيا عام 2005 كجزء من عملية ترشيحها للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي.

5.1 قضايا اجتماعية وثقافية

نركز في هذا الجزء على القضايا الأكثر صلة بموضوعنا والمتعلقة بالبيئة الاجتماعية والثقافية في المنطقة – وبخاصة التأثيرات الأسرية، والنوع الاجتماعي (الجنس)، والرعاية، والتحكم، والقدرية، واللغة- وعلاقة هذه الأمور بالتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. ورغم أن بلدان المنطقة تضم العديد من الفئات العرقية والدينية إلا أن تركيزنا هنا سينصب على أكبر المجموعات العرقية (العرب) وأكثر الديانات شيوعاً (الإسلام)، ولكن الكثير من الأفكار المطروحة لها امتداد ومعنى أوسع من هذا النطاق.

التأثيرات الأسرية

تلعب الأسرة في الدول العربية دوراً مهماً في توجيه الشباب نحو مهن محددة. ويختلف مفهوم 'الأسرة' في الكثير من المجتمعات العربية عنه في الغرب، وغالباً ما تكون العائلة ممتدة وأقرب إلى مفهوم 'العشيرة' حيث تجتمع فيها مختلف نواحي العلاقات الاجتماعية²². وترسم هذه العشائر وتنظم العديد من الحدود بما في ذلك اختيار الزوج أو شريك العمل. كما أنها كثيراً ما تحدد الولاءات السياسية، وتعد مصدر تأثير مهم على المجتمع. كما تمثل أيضاً مصدراً للدعم الاقتصادي والاجتماعي، حيث تمثل منظومة متماسكة تقوم على المسؤولية الاجتماعية ويدعم أفرادها بعضهم البعض في أوقات الشدة، الأمر الذي يفسر أن نسبة الفقر المطلق في المنطقة هو الأدنى بين جميع المناطق النامية في العالم أجمع (Bardak, 2005).

وعلى النقيض من ذلك فإن العائلة لها تأثير على الأعمال التي يسعى أفراد العائلة أو العشيرة إلى امتنانها. في الحقيقة، قد ينظر إلى المفهوم الغربي 'للتوجيه المهني الفردي' على أنه غير ملائم أو غير واقعي بالنسبة لبعض الفئات، باعتبار أن مفاهيم احترام الكبار غالباً ما تدفع بالشباب إلى اتباع الطريق التي يحددها لهم آباؤهم أو إخوانهم الأكبر سناً أو الأقارب أو قادة 'العشيرة'. ومن جهة أخرى فهناك أدلة في سورية تشير إلى أن الشباب أميل من الشباب إلى اعتبار تدخل الآباء تطفلاً أو أمراً لا يلقون له بالاً (Maldoun, 2006, p. 3). ويذكر بدوي (2006, p. 7) أن الرغبة الأسرية في مصر قد تمثل عاملاً إضافياً في اختيار نوع العمل، ولكنها عادة لا تحد من حرية الشباب في الاختيار؛ فغالباً ما ينظر الشباب إلى التأثير الأسري على أنه أمر جدير بالاحترام وليس باعتباره يستلزم الطاعة العمياء، ومن الشائع أن تجد الآباء يوافقون أبناءهم وبناتهم بعد تبادل وجهات النظر. وربما يرتبط مدى تأثير الآباء على الشباب بوضع الأسرة الاقتصادي والاجتماعي، وبديناميكيات العلاقة بين الذكور والإناث داخل الأسرة، وبالاختلافات الثقافية بين العائلات المحافظة بدرجات متفاوتة. ولذا فيبقى ثمة مجال للتوجيه والإرشاد، ولكن قد يكون هناك ضغط كبير وأرضية منطقية قوية يدفعان باتجاه إشراك الأسرة في تدخلات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بشكل فعال.

تعتبر الأسرة العربية كبيرة بالمقارنة مع الأسرة الأوروبية. وهناك مؤشرات تدل على أن وجود عدد كبير من الأولاد له تأثير على الطموحات التي يرسمها الآباء لأبنائهم. ففي بعض الثقافات، يُبذل الجهد الأكبر لمساعدة أكبر الأبناء – وخاصة أكبرهم من الذكور- في الدخول إلى سوق العمل. فمن الشائع أن يبذل الآباء الفلسطينيين كل ما في وسعهم ليضمنوا أن يصبح أحد أبنائهم على الأقل – أكبرهم عادةً - طبيباً أو مهندساً (Sultana, 2004b)، وهو حلم يشاركون فيه الكثير من الآباء في منطقة حوض المتوسط والذين يعتبرون هاتين المهنيتين بمثابة 'الطريق الملكي' للرفاه (Djenkal, 2006, p. 3).

النوع الاجتماعي (الجنس)

في حين أنه من الضروري الاهتمام بتأثير النظرة النمطية للنوع الاجتماعي على خيارات العمل في معظم الدول حول العالم، فإنه يكتسب أهمية خاصة في الدول العربية، حيث للأدوار التقليدية للجنسين مكانة مهمة جداً تستمد شرعيتها غالباً ليس من التقاليد فحسب، بل ومن تفسيرات محددة – ومثيرة للجدل أحياناً – للمعتقدات الدينية أيضاً (Belhachmi, 1999). وتصنف المهن حسب النوع الاجتماعي إلى حد بعيد، ويعتبر من غير اللائق بل ومن المعيب

²² تجدر الإشارة هنا إلى وجود أنماط أخرى من العائلات، وقد وصفنا هنا النمط السائد غير أن ثمة توجهات متزايدة نحو الأسرة النووية (family nuclear) في المناطق الحضرية. ويمكن أن يظهر في مثل هذه الأسر تعاون طوعي أكبر بين الأبناء والآباء في صناعة القرار والاختيار، على عكس العلاقات المبنية على السلطة والطاعة في المناطق الريفية.

تجاوز الأدوار المحددة لأي من الجنسين عند استكشاف المستقبل المهني أو عمل المرأة في بيئة مهنية يسودها الذكور (Djenkal, 2006, p. 4). وتكمن المعضلة أمام التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية هنا في ظل أهمية الأسرة في أنه يجب على الممارسين أن يشركوا الآباء في عملية 'الاختيار' ولكنهم قد يضطرون في الوقت ذاته لمحاربة التمييز الذي يحملة الآباء معهم والذي يحد من التطلعات، وخاصة بالنسبة للبنات اللاتي يرتبط مستقبلهن غالباً بشكل وثيق بدور الزوجة والأم ومنح الرعاية للمسنين من الأقارب بما في ذلك أهل الزوج.²³ ولكن قد تكون هناك اختلافات في هذا الخصوص، فيذكر بدوي (2006) أن الحساسية للنوع الاجتماعي تعد أمراً مهماً لدى المتعلمين في المناطق الحضرية ناهيك عن فئات أخرى.

الرعاية

يشمل دور الأسرة في المجتمعات العربية النفوذ والرعاية والحماية التي تصل إلى حد اعتبارها وكيلاً عن الفرد - وكلها سمات شائعة في المجتمعات المتوسطة، وقد درسها الكثير من الباحثين مثل (Boissevain, 1974). وتحدد مكانة الأسرة أو العشيرة 'واسطتها' أي نفوذها والذي يعد مصدراً كبيراً لما يسميه بورديو 'رأس المال الاجتماعي'.²⁴ ويمكن أن يلعب دوراً هاماً في الحصول على فرص عمل وخاصة في القطاع العام. وتتفوق شبكات النفوذ غير الرسمية على إجراءات التشغيل الرسمية الموضوعية مما يقف عائقاً أمام تطوير مجتمع مبني على الكفاءة والاستحقاق.²⁵ وتلك هي الحال خصوصاً في ظل ضعف الديمقراطية في الكثير من بلدان منطقة حوض المتوسط، مما يجعل ميزان القوى محدداً بالتحالفات داخل العشائر، وفيما بينها، وبين الأحزاب السياسية والجماعات الدينية، فيصبح لانتمائك إلى العشيرة الملازمة، أو الحزب السياسي الملازم، أو الجماعة الدينية الملازمة، تداعيات جمة على مستقبلك المهني بالإضافة إلى أشياء أخرى كثيرة. ويمكن لهذا الأمر أن يحد كثيراً من المجال المتاح أمام التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. فيذكر بدوي (2006, pp. 6-7) أن 'العائلة والمعارف' تعد الطريق الأضمن للحصول على فرص العمل النادرة في مصر. فمعارفك أهم من قدراتك. وعليه، فإن الكثير من الشباب لا يبدون اهتماماً كبيراً في تعزيز قدرتهم على الاختيار لأنهم يؤمنون بأن فرصهم المهنية تعتمد كلياً على علاقات عائلاتهم.

التحكم

وليست الأسرة وحدها التي تتحكم بالتوجه المهني للأفراد، فقد تبنت الدولة أيضاً في أجزاء عديدة من منطقة حوض المتوسط مقاربة اقتصادية تقوم على المركزية والقيادة من القمة. فقد عمدت دول عدة في المنطقة إلى تطوير سلسلة من الخطط متوسطة المدى لاقتصاداتها، وقدرت متطلباتها من القوى العاملة، وعمدت إلى فرض تأثير قوي على السياسات لتوجيه الشباب إلى هذه المسارات.²⁶ وكما ذكر سدرين (2006, p. 14) فقد كان التوجيه يستخدم كأداة تخطيط مع وجود تعميمات وإعلانات رسمية تحدد العدد المطلوب لكل مسار، وكانت المدارس ملزمة باحترام هذه

23 تذكر بارداك (2005) أن وصول المرأة المحدود إلى العمل المأجور يعد من السمات المهمة في المنطقة وأن إسهام النساء في الحياة الإنتاجية والاقتصادية لا زال ضئيلاً. وتشكل النساء 49% من السكان وتبلغ نسبة طلاب الجامعة من الإناث في بعض الدول 63%، ولكن متوسط نسبة النساء في القوى العاملة 25% فقط. ويوضح الملحق (أ) أن معدل نشاط القوى العاملة من الإناث في منطقة حوض المتوسط تتراوح بين 40% في سورية و11% في الضفة الغربية وقطاع غزة (وتصل في إسرائيل إلى 59%). وهذا يشير بوضوح إلى أنه بالرغم من التطور المثير للإعجاب في حصول المرأة على التعليم فإن تدني مشاركة الإناث في القوى العاملة يعد عقبة أمام الحصول على نسبة كبيرة من عائد هذا الاستثمار.

24 يمكن تعريف رأس المال الاجتماعي بأنه "مجموع الموارد الحقيقية والمحتملة المرتبطة بامتلاك شبكة متينة من العلاقات ذات الطابع المؤسسي ويكون فيها التعارف والاعتراف متبادلاً". (أنظر Kadushin, 2004).

25 يذكر القنسي (2003) أن تصدعات الانتماءات في المجتمعات العربية المنشرومة وشديدة الانقسام لا تزال محدثات قوية للحراك الاجتماعي. وقد تبنى شبكات العلاقات الاجتماعية على الدين، فقد يرسل الأهل أبناءهم إلى مدارس القرآن مثلاً، وأحد الأسباب قد يكون ألمهم في أن تسهل شبكة العلاقات الاجتماعية التي تتطور في هذه المدارس لأبنائهم الحصول على فرصة عمل (Akkari, 2004). فكما يذكر Easton (1999) فإن إحدى وظائف مدارس القرآن هي تسهيل الارتقاء الاقتصادي والاجتماعي حيث إن ثمة ارتباطاً وثيقاً بين شبكة العلاقات الاجتماعية في هذه المدارس وشبكات التجارة التقليدية في المنطقة، فخرجو مدارس القرآن أقدر على الحصول على فرصة عمل أو تدريب في الأعمال التقليدية وفي القطاع التجاري غير الرسمي.

26 وقد لوحظ وجود نفس النزعة في دول الكتلة الشرقية سابقاً حيث كان الاقتصاد الموجه يعيق تطوير التوجيه المهني باعتبار أن الطموحات الشخصية كان يجب أن تأتي في المرتبة الثانية بعد ما يعتبره صناع السياسة المصلحة العامة. أنظر (Watts, 1998; ETF, 2000; Sultana, 2003).

الأعداد 27. وفي ظل سياق تتميز فيه سلطة الدولة بنقص كبير في الديمقراطية فإن الإشارات القوية التي يطلقها صناع السياسة بخصوص الأعمال التي يجب أن يسعى إليها الشباب والكبار قد تغطي على مفهوم 'الاختيار' كما هو معروف في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في القراءات 'الغربية' السائدة.

ويعد التحكم جزءاً من ثقافة العديد من البلدان المتوسطة الشريعة. وبحسب بارداك (2005، p. 8): "يقول بعض الباحثين أن المناهج التي تدرّس في الدول العربية تشجع على الإذعان والطاعة والتبعية والانصياع عوضاً عن التفكير النقدي الحر [...]، ويدعم هذا دور الأهل السلطوي والمفرط في الحماية بوصفه النمط السائد لتربية الأطفال عند الأسرة العربية." ولكن هذه التوجهات في تغيير في الوسيط العام والخاص، بل إن المنطقة تزرخ بأمثلة على إصلاح المناهج وتغيير العقلية مما ينم عن توجه أكثر تحرراً يقدر الاستقلالية واتخاذ القرارات الفردية. أما في البلدان والمناطق التي لا تزال فيها مثل هذه التحولات في مراحلها المبكرة فإنه من المرجح أن يقيد ذلك مفهوم الاختيار والمجال متاح أمام خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الرسمية، كما سيحد ذلك من الآمال المعلقة عليها ومن إمكانية تطبيق أساليبها وأنماطها. ففي بلدان تحترم السلطة كثيراً فإنه من المحتمل أن يتوقع الناس من هذا التوجيه أن يكون ذا طبيعة توجيهية تحكمية. فقد لوحظ في أميركا اللاتينية أن الطلاب يتوقعون من مرشديهم أن يخبروهم بما يجب فعله بالضبط، وأنهم قد يحكمون بأن المرشد غير كفء إذا لم يحدث ذلك. ولذا فقد يكون التركيز الكبير على اختبار العمليات النفسية مفيداً (Espin, 1979).

القدرية

ويرتبط بالدور الاجتماعي للعائلة وتأثيرها على التوجهات المهنية توجه حياتي آخر ضارب الجذور في العديد من المجتمعات المتوسطة وهو ذاك المبني على القدرية. فأحد الفروقات المهمة التي يميزها الباحثون في نظرية الإسناد يشير إلى الاختلاف بين الأفراد والمجتمعات في إسناد النجاح أو الفشل في الحياة وكذلك الإنجازات بشكل عام إلى عوامل داخلية أو خارجية. وقد أظهر المتوسطيون المشاركون في هذا البحث الميداني درجة أكبر من 'الإسناد الخارجي' مقارنة بالأشخاص القادمين من شمال أوروبا، أي أن المتوسطيون كانوا أكثر ميلاً لإسناد النجاح والفشل لعوامل خارجية، مثل الحظ، أو الله، أو القدر وغيرها. ويمكن القول إن الإسلام – والذي يعني 'الاستسلام لإرادة الله' – يعزز مفهوم التقبل شبه القدي للمصير الشخصي الذي يحدده الآخرون ويعطيه بعداً دينياً²⁸. وبالنسبة لليهود التقليديين (هاريدي) كذلك فإن تحقيق الذات لا يمكن أن يتم إلا من خلال الدراسة الدينية، ولذا فلا يمكن اعتباره هدفاً ظاهرياً للاختيار المهني (Benjamin, 2006). ولهذه الاتجاهات الحياتية المتجذرة تأثير مهم على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية باعتبار أن هذا الأخير مبني على فكرة أن الأفراد بملكون القدرة على التحكم بمصائرهم إلى حد بعيد، وأن المستقبل يعتمد على التخطيط العقلاني وليس على قوى خارج سيطرتهم.

اللغة

ربما يكون من اللافت أنه لا توجد كلمة عربية تعكس بشكل كامل عبارة 'مسيرة مهنية' (career) أو مصطلح 'التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية' (career guidance). فكما يذكر بدوي (2006) يمكن ترجمة كلمتي 'counselling' و 'guidance' بسهولة إلى 'إرشاد' و 'توجيه' على الترتيب، ولكن كلمة 'career' أكثر إشكالية. تستخدم بعض القواميس كلمة 'مسار' والتي تعني 'passage' وهي مشتقة من الفعل 'سار' أي مشى. وتستخدم قواميس أخرى كلمة 'سيرة' ولكنها تستخدم عادة لوصف سرد لما حدث في الماضي في حياة شخص ما (مثلاً التاريخ الخاص بشخص مرموق متوفى). وتمثل كلمة 'مسيرة' اشتقاقاً بديلاً. فيقترح بدوي عبارة 'مسيرة الحياة' والتي يمكن استخدامها مع كلمات أخرى لترجمة عبارة 'career guidance' لتصبح (التوجيه لمسيرة الحياة) وعبارة 'career counselling' لتصبح (الإرشاد لمسيرة الحياة). لكن آخرين يعتقدون أن هذه التعابير طويلة جداً وواسعة جداً ولا يرتبط معناها بالعمل بدرجة كافية، وأنه قد يكون من الضروري ابتكار كلمة أو مصطلح جديد. وقد وضع عدد من الاقتراحات ضمن المشروع. وهذا يشير إلى أن المفهوم لا يزال مائعاً في المنطقة.

27 يميز سدرين (2006، p. 14) بين نماذج التوجيه السابقة في تونس والتي يسميها 'التوجيه بالإملاء' والنماذج الأحدث للتوجيه والتي تتميز بالتحاور.

28 وهذا ما يقوله شاهر (2005) بالاستناد إلى شارف (2002)، فهو يركز على أن حفل التوجيه والإرشاد بدأ يستكشف الطريقة التي يدمج بها الأفراد الذين يتلقون خدمات التوجيه بين معتقداتهم اللاهوتية (الدينية) ورويتهم لعملية اتخاذ القرار المهني.

6.1 قضايا تعليمية

يتسم النظام التعليمي في الكثير من البلدان العربية بمجموعة من الصعوبات التي تؤدي إلى تأثيرات مباشرة أو غير مباشرة على مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. ومن بين تلك الصعوبات:²⁹

- الثقافة النخبوية السائدة بين المسؤولين عن النظام والمعلمين والآباء على حد سواء، حيث أن إرث الأنظمة المبنية تاريخياً على الامتياز يهدف إلى حصول قلة على 'التميز' الأمر الذي أدى إلى الانشغال بالانتقائية، ومن المعروف أن لمثل هذه الممارسات تداعيات سلبية على التعليم، بما في ذلك إقصاء أعداد كبيرة من الطلاب الذين لا يتلاءمون مع النظام المدرسي والذين لا يكون أدائهم جيداً في المدرسة في البدء لأسباب اجتماعية المنشأ في الغالب؛ وعليه فإن المعلمين يصنفونهم على نحو سلبي ومن ثم ييأس هؤلاء من التعليم الرسمي. كما قد تؤدي هذه الممارسات إلى تعميق الفجوة في جودة التعليم بين مختلف المؤسسات التعليمية حيث إن توزيع الموارد – بما فيها خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية- ينحاز إلى الطلاب والمؤسسات الناجح.
- المناهج وطرائق التدريس التي تركز على الحفظ والتقليد عوضاً عن التفكير النقدي، وتشدد على التوسع عوضاً عن الإتقان، وتركز على معرفة 'ما يحدث' وعلى معرفة 'كيف يحدث'، إلى حد ما، بدلاً من معرفة 'لماذا يحدث'، أو المهارات بشكل عام، بما في ذلك المهارات المتقدمة، التي باتت مهمة للغاية للاستمرار في ظل التنافسية في الاقتصاد العالمي الحديث.
- الأساليب التدريسية التي لا تعطي أنماط تعلم التلاميذ واحتياجاتهم المختلفة اهتماماً كافياً ولا تشجع أو تسهل تطوير التعلم الذاتي. ورغم بعض الاستثمارات التي سعت إلى إدخال ثقافة المعلومات إلى المناهج فإن هذا لم يغير أساليب التدريس أو التعليم بشكل ملحوظ بعد.
- استراتيجيات التقييم ذات الطبيعة التلخيصية التي يبدو أن هدفها الأول الانتقاء وتحديد المسار بدل العمليات البناءة من تشخيص ومعالجة ودعم.
- الهيكليات الإدارية المركزية التي تعيق الابتكار والمرونة في التفاعل مع التحديات.
- الافتقار إلى كوادرات تدريسية مدربة بشكل كاف مع ضعف هيكليات تعليم المدرسين الأولي والمستمر إن وجدت وخاصة للحلقة الثانوية. إضافة إلى ذلك فإنه ليس لدى المدرسين إلا القليل ليشجعهم على تحديث ممارساتهم التدريسية أو تبني أساليب أكثر ارتكازاً على المتعلم، كما أنهم مقيدون بمناهج مركزية تمنعهم من التجاوب المهني والمبتكر مع الاختلافات بين الصفوف. وبالمثل فإن مدراء المدارس يقيدهم الافتقار إلى التدريب وإلى مجال أوسع من الاستقلالية.
- المشكلات المتعلقة بالمساواة، حيث توجد اختلالات كبيرة في التوازن بين المناطق الحضرية والريفية، والمناطق الساحلية والداخلية، وتظهر هذه المشكلات من خلال مؤشرات مثل التحصيل الدراسي، والرسوب في الصفوف، ومعدلات التسرب.

وفي سياق كهذا، فليس هناك إلا مجال ضيق لتوجيه أولئك الطلبة الذين ينعته النظام التعليمي بالضعف، أو يُدفعون لترك المدرسة وينتهي بهم المطاف في أعمال لا تتطلب مهارات في القطاع غير المنظم. إضافة إلى ذلك، وحيث أن الخيارات المبكرة لا تترك إمكانية لتغيير المسار، فإن مفهوم التوجيه التربوي بحد ذاته يصبح مهدداً.

وينعكس الفصل الصارم والتباعد الاجتماعي بين النخبة والمواطن العادي في المجتمعات العربية، وكذلك بين الجماعات الدينية في الاختلاف الذي غالباً ما نجده بين المدارس العامة والخاصة. ويظهر هذا بشكل ملحوظ في لبنان، حيث يدرس 47% من تلاميذ المدارس في القطاع الخاص (Abdul Ghani, 2006). وبشكل عام يركز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2002) على الازدواجية التي تنشأ في أنظمة التعليم العربية بين نظام تعليم خاص تتمتع به الأقلية ونظام تعليم حكومي أقل جودة للأغلبية. ولذا فمن المرجح أن توجد خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التعليم الخاص سواء في التعليم الثانوي أو العالي (انظر الجزء 3.2).

29 أنظر Sultana (2005) و Bardak (2005) و ETF/World Bank (2006) وخاصة المناقشات المستفيضة في UNDP (2003). وتسعى العديد من الإصلاحات في منطقة حوض المتوسط إلى معالجة هذه التحديات، وقد أحرزت تقدماً كبيراً في بعض البلدان، كما هو الحال في تونس (Sultana, 2001; 2005).

ويؤثر جانب آخر للتعليم على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية وهو سياسة الاستيعاب في قطاع التعليم العالي في منطقة حوض المتوسط.³⁰ وقد أدى هذا الأمر إلى استخدام استراتيجيات إضافية للاختيار لضمان أن أفضل الطلاب على الإطلاق هم فقط من يلتحق بكليات الطب والعلوم والهندسة، فيما ينتهي المطاف بالغالبية العظمى في أقسام العلوم الإنسانية، حتى إن لم يكن ذلك خيارهم المفضل. وفي الوقت ذاته فقد تم تطوير التعليم الفني والمهني على أنه، إلى حد كبير، بديل أقل شأنًا للتعليم العالي. ويعود معظم ذلك لاعتبارات متعلقة بالتكاليف. وكما ورد في تقرير مؤسسة التدريب الأوروبية والبنك الدولي (ETF/World Bank, 2006, pp. 21-22): "ينتج تسرب الطلاب وتوجه الكثير منهم إلى مسارات التعليم المهني عن استخدام نمط امتحانات ليس مصممًا لقياس ما تعلمه الطالب بل ليحدد من تدفق الطلاب إلى التعليم العالي".³¹ إن التسلسل الهرمي الصارم يعني أن الامتحانات الرسمية وبخاصة مرحلة التوجيهي (نق العُبور في آخر المرحلة الثانوية) هي التي تحدد مستقبل الشخص وليس الطموح أو الخيارات الشخصية.

ولم تتمكن العديد من البلدان المتوسطة الشريحة من مواكبة الطلب المتزايد على التعليم العالي من قبل مجتمعاتها التي تزداد فيها نسبة الشباب. وكان أحد أساليب التعامل مع هذا الوضع توفير بعثات ومساعدات للطلاب ليكملوا دراستهم في مكان آخر. وكانت الجامعات المستهدفة عموماً هي جامعات أوروبا والولايات المتحدة، بالإضافة إلى جامعات أخرى في المنطقة، وبخاصة في مصر وسورية وكذلك العراق.³² ومع عدم الاستقرار الذي يسود المنطقة والتدقيق الذي فرض على إجراءات السفر إلى أوروبا والولايات المتحدة بعد أحداث الحادي عشر من أيلول/سبتمبر، فإن أحدث التوجهات كان إنشاء الجامعات الأميركية والأوروبية فروعاً خارجية لها في الدول العربية. وفي كلتا الحالتين فإن توفر إمكانية اختيار مكان الدراسة يخلق فرصاً أمام التوسع في جهود التوجيه والإرشاد.

أمر أخير جدير بالذكر هو انتشار الخدمة العسكرية في المنطقة، الأمر الذي يرتبط بالتاريخ الحديث من الصراعات العسكرية والمخاوف الأمنية التي خلفتها. ولكن هذا يعني أن المدارس والجامعات أكثر انفصالاً عن سوق العمل عما كان ممكناً لأن الكثير من خريجها لا يدخلون هذه السوق بل يجب عليهم أن يخدموا في وظيفة عسكرية لفترة معينة.

30 إن سياسة الاستيعاب في التعليم العالي، والتي كانت قد بدأت في أوروبا والولايات المتحدة في منتصف القرن العشرين، انطلقت بجدية في البلدان المتوسطة بدءاً من سبعينيات القرن الماضي. تشير التقديرات في الواقع إلى أن أكثر من نصف الجامعات العربية تأسست بعد 1970 (Shaw, 1997)، وازدادت نسب التحاق الطلاب بالتعليم العالي بمقدار خمسة أضعاف في معظم الدول خلال العقدين الماضيين، بل تجاوزت ذلك في الجزائر (ازدادت بمقدار 13 ضعف)، والمغرب (16 ضعف)، والأردن (20 ضعف). وفي تركيا كان هناك زيادة بنسبة 42% في أعداد الملتحقين بالتعليم العالي الرسمي بين عامي 1983 و1992، وارتفعت القدرة الاستيعابية بمقدار 33% إضافية خلال عام دراسي واحد (93\1992) (Simsek, 1999, drawing on Guruz et al., 1994). وقد شهدت الضفة الغربية وقطاع غزة في الفترة بين 1994-95 و1997-98 ازدياداً بمقدار 78% في عدد طلاب الجامعة (Hashweh & Hashweh, 1999). وقد أشار المنتدى المدني اليورو-متوسطي الأول (ICM, 1996, p. 162) إلى أن عدد طلاب الجامعات بين عامي 1979 و1995 ازداد بمقدار عشرة أضعاف في جميع بلدان جنوب المتوسط تقريباً.

31 طبقاً للأمم المتحدة (2001)، فإن 72.7% من خريجي الجامعات لعام 1998\99 في المنطقة اختصوا في مجالات التربية، والفنون والأعمال، فيما اختص 6% بمواد العلوم، و7.4% بالطب و9.8% بالهندسة.

32 وقد وصل عدد الطلاب الذين يدرسون في الخارج نسبة مذهلة، بل إنه كان أضخم في السبعينيات من القرن الماضي قبل أن تلقي الاقتصادات المتداعية والعلاقات الدولية المتوترة بظلالها (Za'rou, 1988, p. 21). فتقدر الحكومة الأردنية على سبيل المثال عدد الطلاب الذين يدرسون في الخارج بـ 40,000 طالب، ويعود ذلك بشكل أساسي للافتقار إلى أماكن شاغرة في الجامعات المحلية (Nucho, 1998, p. 342)، ويقدر أن 25,000 طالب يسافرون للدراسة في جامعات الخارج كل عام (Burke & Al-Waked, 1997). أما في مصر فيبلغ عددهم 10,000 (Burke & Al-Waked, 1997, p. 212). وقد تقاطر طلاب دول المغرب في الماضي إلى فرنسا حيث كانت الدراسة الجامعية مدعومة بشكل كبير. ففي عام 1983 وصل مجموع طلاب الجزائر وتونس والمغرب الذين تابعوا دراستهم الجامعية في الخارج إلى 55,830، اتجه 78% منهم إلى فرنسا (Za'rou, 1988, p. 21). وقد يؤثر مثل هذا الحراك الطلابي بشدة على تنمية الموارد البشرية. فيذكر غيزار (1992) على سبيل المثال أن ما يقدر بـ 250,000 خريج قد هاجروا نحو الشمال أو الشرق من دول المغرب وحدها خلال الـ 25 عاماً الماضية، أي بمعدل 10,000 خريج سنوياً.

7.1 ملخص

تؤكد هذه المقدمة على أهمية التعامل مع خصوصية السياق في هذا النوع من الدراسات، كما تتفحص مجموعة من خصائص منطقة حوض المتوسط التي يمكن أن تؤثر على مدى وطبيعة التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. وتشمل هذه النواحي الأمور الاقتصادية وقضايا سوق العمل مثل مدى الفقر في الأرياف، وسيطرة القطاع العام على معظم سوق العمل، والقطاع غير المنظم، والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والدور المحدود لخدمات التشغيل العامة، والتوجهات الديموغرافية، وبخاصة ارتفاع نسبة اليافعين والشباب، وحجم الهجرة، والعوامل السياسية التي تحد من الحصول على الفرص. وتشمل أيضاً أموراً اجتماعية وثقافية مثل أهمية تأثير العائلة، وأثر النظرة النمطية للنوع الاجتماعي، وتأثير المحسوبية، والميل الثقافي نحو التحكم، والقدرية، إضافة إلى الأمور اللغوية وبخاصة عدم وجود مقابل باللغة العربية لكلمة 'career' أو 'career guidance'. وأخيراً فإنها تشمل شؤون التعليم حيث يتسم النظام التعليمي بالتصلب وعدم المساواة.

ومن المرجح أن تكون هذه العوامل قد حدّت من تطوير خدمات رسمية للتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة في المنطقة، إضافة إلى تأثيرها على أنماط الخدمات الموجودة أصلاً (والتي نوجزها في الجزء 3). كما يجب أخذ الكثير من هذه العوامل بعين الاعتبار عند تطوير مثل هذه الخدمات في المستقبل، لضمان أن تكون متجذرة في سياقها وليست مستوردة فحسب.

وفي الوقت ذاته، من المهم التأكيد على التنوع الموجود في المنطقة (فهناك استثناءات لكل التعميمات التي ذكرت)، ومدى التغير الذي تشهده. وسندرس طبيعة بعض هذه التغيرات وتأثيرها على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في الجزء 2.

2. محركات التغيير

1.2 مقدمة

كما تشير بارداك (2005, p. 2) فإنه "يمكن تصنيف معظم بلدان حوض المتوسط على أنها اقتصادات تمر بمرحلة انتقالية"، فهي تتغير على وجه الخصوص باتجاه اقتصاد السوق المفتوحة. والهدف هو جعل القطاع العام في كل من تلك الدول أكثر كفاءة والقطاع الخاص أكثر ديناميكية. ويرتبط هذا التوجه بالسعي إلى تأسيس منطقة تجارة حرة يورو - متوسطة بحلول عام 2010 في سياق عملية برشلونة (أنظر الجزء 1.1). أحد الأمور المهمة هو كيف يمكن القيام بهذا التحول بدون عواقب اجتماعية سلبية وتحقيق المنفعة للمجتمع الوطني بأسره. وينظر لإصلاح نظام التعليم والتدريب على أنهما أساسيان في هذا السياق (Chakroun, 2003).

والمسألة الأساسية في هذا التقرير هي الدور الذي يمكن أن تقوم به خدمات توجيه وإرشاد لمسيرة الحياة العملية محسنة في هذا الصدد. وعليه فإن هذا الجزء من التقرير سيدرس هذه المسألة من حيث المفاهيم بحيث يوفر الأساس الذي تبني عليه مراجعة الممارسات الحالية ومناقشة القضايا الأخرى ذات العلاقة في أجزاء لاحقة من التقرير. في البداية سنعرّف التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية ونميزه عن غيره من المفاهيم، ومن ثم سننظر في بعض نواحي الإصلاح في منطقة المتوسط التي تطرح الحاجة لاهتمام أكبر بتوفير التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.

2.2 تعريف التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية

يعرّف التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، لأغراض المشروع الحالي، على أنه تعبير مختصر يشير إلى المعلومات المتعلقة بمسيرة الحياة العملية وخدمات التوجيه والإرشاد التي تهدف إلى مساعدة الأفراد من مختلف الأعمار، وفي أية مرحلة من حياتهم، على اختيار مساراتهم التعليمية والتدريبية والمهنية، وأن يتولوا إدارة حياتهم المهنية. ويتمشى هذا تماماً مع التعريفات المستخدمة في منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي والدراسات ذات العلاقة (انظر الفقرة 1.1). ونطاق تعريف مثل هذه الخدمات واسع:

- فهي تشمل الخدمات المتوافرة بحيث تشمل من لم يدخل بعد في القوى العاملة والباحثين عن العمل وأولئك الذين لديهم وظيفة أصلاً.
- ويمكن لهذه الخدمات أن تتم في المدارس، والجامعات، والمعاهد، وخدمات التشغيل العامة، والشركات (المقاولات)، والقطاع التطوعي والخاص.
- ويمكن أن تتم بأسلوب فردي أو جماعي. (توجه للأفراد أو للجماعات).
- يمكن أن تتم وجهاً لوجه أو عن بعد (بما في ذلك توفير هذه الخدمات على الإنترنت).

وبشكل أدق يمكن لخدمات التوجيه والإرشاد أن تشمل ما يلي:

- المعلومات المتعلقة بمسيرة الحياة العملية (بصورة مطبوعة أو بالاستعانة بتقانة المعلومات والاتصالات وغيرها من الأساليب): وتشمل معلومات عن البرامج التعليمية في المدارس، والتعليم العالي، وبرامج التدريب، والمهن، وأصحاب العمل.
- أدوات التقييم والتقييم الذاتي: وتشمل اختبار الاستعدادات (الأهلية) والميول.
- المقابلات الإرشادية: وتتم هذه عادة بصورة فردية.
- برامج التوجيه الجماعي.

- برامج التعليم لمسيرة الحياة العملية: وتوضع هذه البرامج ضمن المنهاج وتكون مصممة لمساعدة الطلاب في تطوير وعيهم بذاتهم (قدراتها وميولها) ووعيهم ببيئة العمل والمهارات التي تعينهم على تدبر شؤونهم المهنية.
- برامج الخبرة في العمل: وهي برامج مصممة لتمكين الشباب من اختبار بيئة العمل قبل دخولها على أرض الواقع.
- برامج التدريب على مهارات البحث عن عمل: وهي برامج مصممة لتساعد الأفراد على تطوير مهاراتهم في البحث عن عمل، وفي تقديم أنفسهم، سواء عند تقديم الطلبات أو في المقابلات.

ومن المهم أن نميز بين التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية وثلاث عمليات أخرى مرتبطة به ولكنها مختلفة عنه:

- **الانتقاء:** أي اتخاذ قرارات حول الأفراد، فاختبارات الاستعدادات (الأهلية) مثلاً قد تستخدم في عملية التوجيه ولكن استخدامها بغرض الانتقاء أكثر شيوعاً.
- **الترويج:** أي محاولة إقناع الأشخاص باختيار فرص محددة على حساب فرص أخرى، فقد تكون منشورات المعاهد والشركات مثلاً مصممة لأغراض ترويجية بالدرجة الأولى.
- **التدريب التمهيدي (افتتاحي أو استهلاكي):** أي دعم المنتسبين الجدد في تدبر عملية انتقالهم إلى البيئة العملية أو التعليمية الجديدة.

وتصمم العمليتان الأولى والثانية لخدمة مصالح الجهات المروجة 'مزودي الفرص' (مؤسسات التعليم والتدريب وأصحاب العمل)، بينما يُعنى التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بمساعدة الأفراد على الاختيار من بين كل الفرص المتاحة في ضوء ما يمكن أن يجعلهم يستفيدون من قدراتهم ويتماشى مع اهتماماتهم وقيمهم للوصول إلى شعور أكبر بالرضا وتحقيق الذات. ويمكن لبرامج التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية أن تستفيد من الأنشطة والموارد المصممة لأغراض ترويجية، ويمكن أن تساعد الأفراد في الاستعداد لعمليات الانتقاء. كما يمكن لبرامج التدريب التمهيدي أن تشمل بعض عناصر التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية (عندما تكون هناك اختيارات حقيقية يجب على الفرد القيام بها في البيئة التعليمية أو المهنية الجديدة). ويمكن أن تركز برامج التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية على مصادر التأثير على اختيارات الأفراد وبخاصة الأهل، بل إنها قد تشمل إجراءات موجهة للأباء وأبنائهم. ولكن غرضها الأساسي موجه بالتحديد لاهتمامات الأفراد ضمن سياقهم الاجتماعي.

ويرتبط بذلك تمييز موجود في نظام التعليم والتدريب بين مواقف محددة:

- حالات يوزع فيها الأفراد على برامج بعينها.
- وحالات يكون لهم فيها الخيار من حيث المبدأ ولكن خياراتهم تميل للتأثر بالمكانة الصارمة للتسلسل الهرمي، أي يحدث نوع من الفرز الذاتي.
- ومواقف يكون لهم فيها خيار حقيقي ولكن بدون توفر خدمات رسمية للتوجيه لمسيرة الحياة العملية لدعم مثل هذه الخيارات، أي أنهم يعتمدون كلياً على مصادر غير رسمية للحصول على الدعم.
- ومواقف تتوافر فيها إمكانية الاختيار ويتوافر دعم من الخدمات الرسمية للتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.

ويركز هذا التقرير بالدرجة الأولى على الحالتين الأخيرتين.

يضاف إلى ذلك التمييز بين التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية وعملية التسكين (الفرز) الوظيفي، حيث يعنى الفرز الوظيفي بمطابقة مؤهلات الأفراد مع متطلبات وظائف معينة. وقد تضم بعض خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الفرز الوظيفي كجزء من أنشطتها، بينما لا تتضمن خدمات أخرى للتوجيه فرزا وظيفيا. ويعنى هذا التقرير بخدمات الفرز الوظيفي فقط عندما تضم هذه الخدمات وظائف أوسع للتوجيه لمسيرة الحياة العملية.

3.2 الإسهامات المحتملة للتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في الإصلاحات الجارية

تطوير رأس المال البشري

تذكر باردك (2005) أن 'رأس المال البشري' يعتبر عنصراً أساسياً في توليد النمو الاقتصادي، وتحدد عاملين أساسيين يتحكمان بتأثير رأس المال البشري على النمو:

- جودة أنظمة التعليم والتدريب، وبالتالي نوعية رأس المال البشري.
- توزيع الموارد البشرية في سوق العمل.

ومن حيث المبدأ فإن التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية وثيق الصلة بكلا الأمرين.³³

إصلاح التعليم والتدريب

يعد الإنفاق على التعليم والتدريب في منطقة حوض المتوسط مرتفعاً بالمعايير الدولية، حيث وصل متوسط الإنفاق على التعليم وحده في المنطقة عام 2000 إلى 5.3% من الناتج المحلي الإجمالي، بالمقارنة مع 4.3% في الشريحة الأعلى بين الدول متوسطة الدخل عالمياً (8). ونتيجة للاستثمار الكبير في مجال التعليم والتدريب في المنطقة خلال الأربعين إلى خمسين سنة الماضية، فإن مؤشرات مثل إجابة القراءة والكتابة والتحصيل العلمي قد تحسنت بشكل مضطرد. ولكن نطاقه (معدلات الالتحاق) ومستويات التحصيل لازالت أدنى من نظيراتها في أجزاء أخرى من الدول النامية، وكذلك تأثير التعليم على مستوى الأجور وإنتاجية القوى العاملة (Bardak, 2005, pp. 5-6, 13-14). فقد ركز التوسع في التعليم على الكم على حساب النوع، ولم يرتبط باحتياجات سوق العمل بقدر كاف.

ولهذا الأمر تداعيات على النمو الاقتصادي في المنطقة. تذكر باردك وآخرون (2007, pp. 19-20) أن مستوى النمو كان مخيباً للآمال، وأن النمو الذي تم إحرازه نتج عن إجمالي استثمار رأس المال وعن نمو القوى العاملة بدلاً من الإنتاجية الكلية (والتي تمثل كفاءة استثمار رأس المال البشري والمادي). وعلى حد تعبير باردك (2005, p. 14) فحقيقة أن "متوسط سنوات الدراسة للفرد خلال الأربعين عاماً الماضية كانت أعلى في هذه المنطقة عنها في أية منطقة أخرى في العالم (باستثناء شرق آسيا)، وأن الإنتاجية فيها كانت من بين الأقل في العالم يثبت أن الاختلالات الهيكلية تشكل عقبة أمام تكوين رأس المال البشري".

ولمعالجة هذا الوضع تُبذل جهود في سبيل تحسين جودة أنظمة التعليم والتدريب وعلاقتها بسوق العمل. وقد تلقت هذه الجهود دعماً تفاوت في فاعليته من العديد من المنظمات الدولية المانحة (Bardak, 2005, p. 10). وقد اشتملت العديد من هذه الجهود على إصلاحات هيكلية بما في ذلك الترابط القوي والمرن في الوقت ذاته بين أنظمة التعليم والتدريب والربط بينها وبين سوق العمل. وهذا بدوره يتيح المجال أمام الناس ليقوموا بخياراتهم ضمن ما يتيح النظام. غير أن فتح مجال الاختيار وحده غير كاف، فحتى تكون هذه الإصلاحات فعالة لا بد من اتخاذ خطوات تضمن أن يتوافر الدعم لمساعدة الناس على القيام بمثل هذه الخيارات بطريقة تستند إلى معلومات وافية وتفكير عميق، وهنا يأتي الدور المهم للتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.

ومثال على ذلك الخطوات التي تجري لتغيير مكانة التعليم والتدريب الفني والمهني. فحتى الماضي القريب كان دور هذا القطاع من التعليم محصوراً في كونه بديلاً تعليمياً لأولئك الذين يفشلون أكاديمياً أو لا يتمكنون من الالتحاق

33 بل قد يكون له صلة بأمور أوسع، فنقول منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (2002) إن مهارات إدارة الفرد لمسيرة المهنية قد يكون لها دور مهم في النمو الاقتصادي. وتشير إلى أن أقل من نصف التفاوت في الكسب في دول المنظمة يمكن تفسيره بالاختلاف في التعليم والمؤهلات والمهارات المحسوسة. وتضيف أن قدراً كبيراً من التفاوتات المتبقية يمكن تفسيره باختلاف قدرة الناس على بناء وإدارة مهاراتهم، وهذا يشمل تخطيط المسيرة المهنية، ومهارات البحث عن عمل وغيرها من مهارات إدارة المسيرة المهنية. ويمكن تطوير كل تلك المهارات من خلال خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. ومن هذا المنظور يبدو أن خدمات التوجيه والإرشاد هذه يمكن أن تسهم بشكل كبير في السياسات الوطنية لتطوير رأس المال البشري.

بالتعليم العالي، وهكذا فقد كان ذا منزلة ونوعية متدنية ويركز على الاختصاص في مجالات محدودة، مما يؤدي في أغلب الأحيان إلى تعذر الحصول على عمل³⁴. لم يُقدّم سوى القليل من الطلاب على اختيار التعليم الفني أو المهني طوعاً كبديل عن التعليم العام (ETF/World Bank, 2006, p. 14). غير أنه في الوقت الحالي هناك جهود تهدف إلى إصلاح التعليم الفني والمهني باعتباره أداة لتطوير الاقتصاد الميني على المعرفة، وهذا يستدعي رفع جودته ومنزله (مكانته) وتشجيع أعداد أكبر من الطلاب على اختياره بدلاً من القبول به كأمر واقع (انظر الفقرة 3.3). ومن المعروف أنه يجب أن تصحب هذه الإجراءات عملية "تطوير الروابط والممرات بين مسارات التعليم المهني والعام في إطار "التعلم مدى الحياة" (ETF/World Bank, 2006, p. 40).³⁵ وتبرز أهمية مثل هذه الروابط على وجه الخصوص في ظل الإدراك المتزايد بين الطلاب أن الحصول على درجة علمية لا يسهل بالضرورة الحصول على عمل، مما يدفع نحو التحول إلى التعليم الفني والمهني الذي يعد أقرب لسوق العمل (Djenkal, 2006, p. 3).³⁶

وفي الوقت نفسه فقد شرع عدد من بلدان حوض المتوسط في العمل على تطوير إطار للمؤهلات يهدف إلى ربط المؤهلات في مختلف المجالات ببعضها البعض من خلال تطوير روابط وأساليب تسمح للطلاب بنقل بعض المواد التي يدرسها والانتقال بمرونة من فرع من فروع التعليم أو التدريب إلى آخر. ويرتبط هذا التوجه بالابتعاد عن توصيفات العمل التفصيلية بوصفها أساساً للتعليم الفني والمهني إلى توصيف أكثر مرونة للمهارات، على أمل أن يسمح ذلك للفرد بالتجاوب مع متطلبات سوق العمل المتغيرة.

وتزيد كل هذه التغيرات الفرص بل والمتطلبات لقيام الطلاب بتحديد خياراتهم. وهي بذلك تعزز الحاجة إلى توفير التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لا في آخر سنوات التعليم والتدريب فحسب بل ضمن النظام التعليمي بوصفه جزءاً لا يتجزأ منه. ويمكن أن يشمل مثل هذا التوجيه ما يلي:

- معلومات عن الخيارات المتاحة من المقررات الدراسية؛
- معلومات عن التأثيرات طويلة الأمد لهذه الخيارات على الحياة المهنية؛
- التعليم المهني كجزء من المنهاج ليشمل استكشاف نواحي سوق العمل التي يمكن أن يستخدم الطلاب فيها مهاراتهم (والتعليم المتعلق بالمسيرة المهنية، وبهذا المعنى يعد وسيلة لتوسيع مفهوم التعليم المهني الذي يعنى بإعداد الطلاب لدخول مهنة معينة أو مجموعة محددة من المهن)؛
- الإرشاد لمسيرة الحياة العملية للتأكد من أن الخيار الشخصي مبني على معلومات وافية وتفكير عميق.

ويجب أن يستند توفير هذه الخدمات إلى الكفاءة والعدالة الاجتماعية، حيث يعتبر ترك مثل هذه الخيارات كلياً للقوى الطبيعية التي تفرضها المؤثرات غير الرسمية:

- غير فعال لأن مثل هذه المصادر لا تملك إلا اطلاعاً محدوداً على نطاق الفرص المتوفرة، بل إن هذه المعلومات غالباً ما تكون قديمة؛
- غير منصف لأن بعض الطلاب يستطيعون الوصول إلى شبكات الدعم أكثر من سواهم.

فأحد الجوانب المتعلقة بالفاعلية هو الخطر المتمثل بفتح الخيارات بدون تقديم الدعم الملائم، مما قد يؤدي إلى ارتفاع معدلات التسرب. وهذا ما يقوله بنجامين (2006, p. 9) فيما يتعلق بطلاب التعليم العالي في إسرائيل:

"يسعى الكثير من طلاب التعليم العالي إلى تغيير اختصاصاتهم أو ترك الدراسة من أجل خيارات غير ملائمة تعزى إلى ضعف إدراكهم الذاتي لميولهم وقدراتهم إضافة إلى محدودية معلوماتهم المهنية. وتحمل هذه

34 يقول ملدعون (2006, p. 18) مثلاً إن "نظام التعليم الفني والمهني السوري مصمم لخدمة اقتصاد مركزي التخطيط" وإنه "مبني على منطق العرض بشكل منعزل بشكل شبه تام عن احتياجات سوق العمل". وقد وجدت دراسة أجريت في الأردن أن 34% فقط من المتدربين انتهى بهم المطاف بالعمل في الاختصاصات التي تدربوا عليها (ETF/World Bank, 2006, p. 39).

35 تذكر آوك (2006, p. 32) مثلاً على ذلك حيث تشير إلى أن قانوناً حديثاً في تركيا يخول خريجي المدارس المهنية والفنية بإكمال تعليمهم في مؤسسات تعليم مهني عال (في برامج لمدة عامين) بدون أن يضطروا للخضوع لامتحان القبول الجامعي طالما استمروا في نفس الاختصاص، بعدها يمكن لـ 10% أن يحظوا بفرصة التحويل من هذه البرامج إلى الجامعة. وتوفر مؤسسات التعليم المهني والفني الثانوي التوجيه المهني لطلابها حول برامج التعليم العالي التي يمكنهم الالتحاق بها.

36 نسبة الخريجين العاطلين عن العمل تزداد في المنطقة بأسرها، وتمثل تونس مثلاً واضحاً حيث ارتفع عددهم من 3.8% عام 1994 إلى 10.2% عام 2004 (Sedrine, 2006, p. 12).

المسارات الأكاديمية المهجورة [...] كلفةً شخصيةً كبيرةً (الإحساس بالقصور، والفشل والتشوش وخسارة الموارد) إضافة إلى ثمن يدفعه المجتمع (ضعف الملاءمة بين الخيار المهني والشخصي، وانخفاض الإنجاز بين أولئك الذين يعملون في المهنة 'الخطأ' وضعفه بين الذين لا يتمكنون من تغيير مسارهم بسبب قيود مادية أو غير ذلك)".

كما يرتبط الاهتمام الأكبر بالتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بالتوجه نحو أنماط التعلم الأكثر فعالية وتركيزاً على الطالب، والمبنية على 'التحاور' مع الطلاب بدل إلقاء المحاضرات عليهم (Maldaoun, 2006, p. 15). ويرتبط إضافة إلى ذلك بالجهود الساعية لتشجيع الطلاب الأكثر حماسة للوصول إلى هدف يتجاوز النجاح في الامتحان على أنه غاية بحد ذاته.³⁷

إعادة هيكلة سوق العمل

إضافة إلى ارتباطه بإصلاح نظام التعليم والتدريب، يمكن للتوجيه لمسيرة الحياة العملية أن يرتبط بإعادة هيكلة سوق العمل. ويشمل هذا محاولات تشجيع آليات أقوى للسوق من خلال تخفيض حجم القطاع العام (أنظر الجزء 4.1). وتعتمد قرارات التشغيل في القطاع العام في أجزاء كثيرة من منطقة حوض المتوسط على الدور في قائمة المنتظرين لدخول سوق العمل، والذي يرتبط بدوره بمستوى التحصيل العلمي للفرد بدلاً من موافقة المؤهلات والمهارات للوظيفة المعنية (Bardak et al., 2007, p. 24). ففي سورية، على سبيل المثال، وصلت نسبة حاملي شهادات التعليم العالي العاملين في القطاع العام عام 2003، 75% مقابل 20% فقط في القطاع الخاص المنظم (Bardak, 2005, p. 16). ولكن سورية تتحول الآن من اقتصاد مركزي التخطيط إلى اقتصاد السوق (Maldaoun, 2006, p. 2). كما تظهر مثل هذه التوجهات أيضاً في أماكن أخرى من حوض المتوسط.

وتعمل الأسواق بأقصى فاعليتها حين يتمكن المساهمون فيها من الوصول إلى المعلومات الوافية، ولذا يمكن النظر إلى التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية على أنه وسيلة لجعل أسواق العمل تعمل بشكل فعال. فهناك مخاوف في تونس من الطبعية المؤقتة لبطالة الخريجين والتي تعزى جزئياً إلى أن الطلاب ليس لديهم إطلاع على المعلومات اللازمة الخاصة بسوق العمل (Sedrine, 2006, p. 12). وتوجد مشكلات مشابهة في المغرب حيث يتم وضع خطط لإطلاق مرصد وطني يضمن وصول كل الأطراف إلى معلومات موثوقة وحديثة عن المهارات التي يحتاجها سوق العمل. وقد كانت مثل هذه المشكلات حافزاً لتضمين المزيد من عناصر التوجيه في إصلاح التعليم بجعلها جزءاً من الأدوات القانونية والوثائق الإستراتيجية (Sedrine, 2006, pp. 17-20). وتتجه الجزائر أيضاً نحو التوجيه لدعم التوازن بين العرض والطلب (Djenkal, 2006, p. 6). وبالإضافة إلى ذلك فإن هناك وعياً واضحاً في بعض الدول بأن عناصر التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية يمكن أن تساعد على تشجيع الريادة في الأعمال. وهذه هي الحال في تونس مثلاً حيث ينظر إلى مهارات الريادة والعمل الحر كأهداف أساسية من وراء التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية (Sedrine, 2006, p. 12). وعلى نفس المنوال، توفر خدمات التشغيل العامة في المغرب الدعم لعملائها لتأسيس عملهم الخاص، وقد أطلقت بالفعل سلسلة من المبادرات تحت مظلة برنامج 'مبادرات التشغيل' عام 2005 من أجل دعم الوصول إلى مختلف أنماط العمل. وتحوي الكثير من هذه المبادرات على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية كجزء منها.

وهناك جهود تسعى في الوقت ذاته لتخفيض حجم القطاع غير المنظم (أنظر الجزء 4.1). ويشمل ذلك في الأردن على سبيل المثال إجراءات تشريعية لحماية العاملين (بما في ذلك الحقوق، والحد الأدنى للأجور، والدوام المعقول، وظروف العمل والتأمين الاجتماعي)، ولتخفيف الضرائب التي يدفعها أصحاب العمل وتشجيع ريادة الأعمال (ETF, 2005b, p. 11). كما أن هناك تحركات في تونس على وجه الخصوص لإضفاء الصفة الرسمية على ترتيبات التدريب في القطاع غير المنظم (ETF/World Bank, 2006). وتفتح مثل هذه التطورات المجال أمام التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الذي يكون أكثر فاعلية عندما يتسم سوق العمل بالانتظام والشفافية.

37 وجدت بعض الدراسات التي أجريت في إسكتلندا - البلد الذي اختير ليقوم صناع السياسة في منطقة حوض المتوسط بزيارة بحثية له مرتبطة بدراسة هذه - أدلة تشير إلى أن الطلاب الذين يملكون أهدافاً واضحة ينزعون إلى إحراز أداء أفضل في المدرسة (Inter-Ed, 2004).

الاعتراف بالتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في السياسات

من الواضح أن البلدان المتوسطية الشريكة تتفاوت بشكل كبير في مدى اعترافها بارتباط التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بإصلاح التعليم والتدريب وفي سوق العمل، فلا يزال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في عدة دول لا يمثل أولوية ملحة، أو أنه يقع خارج نطاق رؤية صناع السياسة. وتلك هي الحال على وجه الخصوص في بلدان مثل لبنان والصفة الغربية وقطاع غزة والتي تتشغل حالياً بالمتطلبات الأمنية الأكثر إلحاحاً³⁸ ومن ناحية أخرى فإن التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية يتوافق بقوة مع 'الرؤية المستقبلية للشباب' المرسومة في الخطة الخمسية للأعوام من 2006 إلى 2010 في سورية (Maldaoun, 2006, p. 11). وقد باتت الإشارة إلى التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في أحدث خطط التنمية الوطنية في تونس وتركيا أكثر صراحة مع الوعي المتنامي بأن مثل هذه الخدمات تمثل جزءاً من القوى المحركة التي ستضمن تحقيق التوازن والتكامل للمجتمع، والاقتصاد، والتعليم، والفرد (Akkök, 2006, pp. 8-9; Sedrine, 2006, pp. 22, 30). وينصب الاهتمام في الجزائر على استخدام التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية كأداة لتخفيض نسب التسرب من التعليم، وتحقيق توازن أفضل بين العرض والطلب على المهارات، ومساعدة الشباب على تدبر المراحل الانتقالية الصعبة (Djenkal, 2006, pp. 6-8). فيما ألفت المغرب نظرة جديّة على خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية العريقة في البلاد في مؤتمر وطني كبير عام 2005 وتعهدت بإجراء إعادة تقييم مستفيضة لهذه الخدمات (Bouaich, 2006, p. 15).

ومع استمرار الإصلاحات في نظام التعليم والتدريب وسوق العمل التي لخصناها في هذا الجزء في مختلف بلدان حوض المتوسط فإن ذلك سيدعم النظر إلى التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية باعتباره جزءاً لا يتجزأ من هذه الإصلاحات.

4.2 ملخص

عرّفنا في هذا الجزء مفهوم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية وميزناه عن المفاهيم الأخرى القريبة مثل الانتقاء، والترويج، والتدريب التمهيدي. ومن ثم عرضنا الإسهامات التي يمكن للتوجيه والإرشاد أن تقوم بها في عمليات الإصلاح الجارية لنظام التعليم والتدريب في منطقة حوض المتوسط والتي تمنح الطلاب مجالاً أوسع لاختيار ما سيتعلمونه. ويعتمد استخدام التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لدعم مثل هذه الخيارات على الكفاءة والعدالة الاجتماعية. كما يعتقد أن الحاجة لشكل رسمي من التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية ترتبط بالخطوات المتخذة لإعادة هيكلة سوق العمل، وخاصة من خلال وضع آليات أقوى للسوق، وجعل سوق العمل يتسم أكثر بالنظامية والشفافية. وما زال إقرار السياسات بأهمية التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في هذه المجالات غير متساو، ولكنه أخذ في الازدياد. ويوفر هذا الخلفية المواتية لمراجعة مدى وطبيعة الخدمات المتوافرة حالياً والتي نتناولها في الجزء 3.

38 وهناك توافق هنا مع هرم ماسلاو للاحتياجات (1970)، أي أنه لا يمكن الالتفات إلى الاحتياجات العليا مثل تحقيق الذات إلا بعد تلبية الاحتياجات الدنيا مثل الاحتياجات الفيزيولوجية والشعور بالأمان.

3. الخدمات المتوافرة حالياً

1.3 الأصول

تتمتع خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في منطقة حوض المتوسط بتاريخ طويل، وفتحت أولى مراكز التوثيق والتوجيه أبوابها في مدن المغرب الرئيسية عام 1946. وتبع ذلك مجموعة من التطورات خلال الخمسينيات من القرن الماضي:

- تأسيس قسم للتوجيه المهني ضمن مديرية الإنتاجية والتدريب المهني في وزارة الصناعة المصرية بمساعدة فنية من منظمة العمل الدولية؛
- دورات قصيرة للتوجيه المهني أجرتها اليونسكو في لبنان أدت إلى إضافة التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية للنظام التعليمي في وزارة التربية؛
- تأسيس قسم للإرشاد التربوي ضمن وزارة التربية في الأردن؛
- تأسيس مكتب الاختبار والبحث في وزارة التربية الوطنية في تركيا، وما تبعه من إطلاق برامج للتوجيه في مدرستين ثانويتين في أنقرة، وتأسيس مراكز التوجيه والبحث في ست مدن؛
- تدريب أول دفعة من المرشدين في معهد علم النفس في جامعة الجزائر بُعيد استقلال البلاد بهدف توفير الدعم للطلاب والمساعدة في انتقاء وتشغيل الكوادر للصناعة؛
- توطيد التوجيه لدعم الأهداف التي وضعها أول إصلاح كبير في المنظومة التعليمية في تونس عام 1958 حين كان من المتوقع أن يعمل التوجيه المتمركز في المدرسة كأداة لتخطيط الموارد البشرية.

وقد استمرت بعض هذه المبادرات أو تطورت فيما توقفت أخرى أو استبدلت. وهكذا فإن تاريخ الخدمات في دول المتوسط لم يكن متسقاً، حيث نمت بعض المبادرات فيما عملت أخرى بصورة متقطعة مع تقلب الأوضاع والأولويات السياسية.

2.3 المدارس

تقع مسؤولية التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الرسمي في المدارس على المرشدين الموجهين (بمسمياتهم المختلفة) في العديد من بلدان حوض المتوسط، كما هو الحال في الكثير من الدول النامية أو متوسطة الدخل الأخرى (Watts & Fretwell, 2004). وعادة ما يكون دور هؤلاء المرشدين أوسع، حيث يشمل علي الأغلب التوجيه الشخصي، والاجتماعي، والتربوي، فيما يكون الاهتمام بالشؤون المهنية بعيدة المدى محدوداً، بل يكاد يكون معدوماً في بعض الحالات. وعليه:

- في الجزائر، هناك 1,600 مرشد تقريباً يعملون في منظومة التعليم الوطني، إضافة إلى 400 آخرين يركزون على قطاع التعليم الفني والمهني. وتحول المرشدون خلال التسعينيات من تقديم خدماتهم خارج المدرسة إلى توفيرها ضمن المدرسة.
- في مصر، أدت إضافة بعض المواد الاختيارية على التعليم الثانوي مؤخراً إلى توفير بعض التدريب على الإرشاد التربوي للاخصائيين الاجتماعيين، ويقدر أن 20% فقط من الطلاب يستفيدون من هذا الإرشاد التربوي.
- أما في إسرائيل، فهناك حوالي 4,000 مرشد مدرسي. وقد انصب اهتمامهم بشكل متزايد على الأمور الشخصية والاجتماعية وعلى المساعدة في الانتقال من مرحلة إلى أخرى.

- في الأردن، هناك ما يربو عن 1,300 مرشد تربوي يتمثل دورهم الرئيس في توفير الإرشاد النفسي والتربوي، ولكنهم يمكن أن يعملوا على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في مقابلات فردية مع التلاميذ وبصورة متقطعة.
- في المغرب، هناك 680 مرشداً توجيهياً سيكون معظمهم قد حصل على تدريب تخصصي في مركز التوجيه والتخطيط والذي يقدم مقررات سواء في النواحي النفسية للمراهقة أو في قضايا الاقتصاد وسوق العمل. وهم ملحقون بالمدارس، سواء في المناطق الحضرية أو الريفية، من أجل تقديم المعلومات والتوجيه، وتقييم ودعم احتياجات الطلاب التعليمية.
- في تونس، ورغم وجود مرشدين توجيهيين في معظم المدارس، إلا أن التوجيه ليس متضمناً بقوة في المنظومة المدرسية.
- في تركيا، يوجد مرشدون توجيهيون في معظم المدارس الابتدائية والثانوية، وتحصل المدارس التي لا تحظى بهم على مرشدين توجيهيين من مراكز التوجيه والبحث والتي تبلغ 170 مركزاً، ويصل إجمالي عدد المرشدين التوجيهيين في البلاد إلى ما يزيد عن 11,000. وتستخدم اختبارات القياس النفسية في تركيا بشكل أوسع مما هو عليه في معظم البلدان الأخرى في المنطقة. ويميل المرشدون التوجيهيون عملياً إلى إنفاق معظم وقتهم على الإرشاد الشخصي والاجتماعي للتلاميذ الذين يواجهون صعوبات سلوكية أو صعوبات في التعلم، غير أن مناقشات السياسات الحالية تزيد التركيز على دورهم في الإرشاد التربوي والمهني لكل الطلبة.
- أما في الضفة الغربية وقطاع غزة فعادة ما يوجد مرشدون مدرسيون في المدارس التي تديرها وكالة غوث وتشغيل اللاجئين (الأونروا) حيث يصل عددهم إلى 18 في غزة و 13 في الضفة الغربية. ويعالج هؤلاء بشكل أساسي المشاكل التربوية والنفسية.

وينصب معظم اهتمام المرشدين التوجيهيين على الخيارات ضمن المدرسة، وحتى عندما يتناولون أمور ما بعد المدرسة فإنهم يركزون على التعليم العالي،³⁹ والخدمة العسكرية،⁴⁰ أكثر من تركيزهم على شؤون المسيرة المهنية بعيدة المدى.

ومن الشائع أن ينخرط الآباء بصورة وثيقة في هذه الأنشطة. ففي الأردن يجتمع المرشدون التربويون بالآباء ليعرفوا الطرق التي يمكن أن يدعموا أبناءهم من خلالها ويساعدوهم في اتخاذ خياراتهم التعليمية أو غيرها. أما في تركيا فتتظم خدمات التشغيل العامة بعض الحوارات مع جمعيات أهالي الطلاب، كما أطلق عدد من الإجراءات لتشجيع مشاركة الأسرة في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بصورة أعم.

وقد تبنت الجزائر النظام الفرنسي الذي يتخذ القرار التعليمي فيه من خلال مجلس الصف الذي يكون المرشد ممثلاً فيه بصفته متحدثاً باسم الطالب بشكل أساسي. والحال نفسه في غيرها من الدول الفرانكوفونية في المغرب العربي، إذ يتركز دور الكادر التوجيهي بشكل كبير على التوجيه التربوي، وتقييم الطالب، ومساعدة المجالس الصفية على اتخاذ قراراتها مع انتقال الطلاب من صف إلى آخر. ورغم الاستخدام المتزايد لملفات الطلاب من أجل تسهيل اتخاذ القرار حول الانتقال من عام إلى آخر، تبقى رغبات الطلاب والآباء غير مستوفاة إلى حد بعيد إلا في حالة الطلاب المتفوقين.

وفي بعض الحالات يتوافر الدعم للتوجيه لمسيرة الحياة العملية من خدمات خارج المدرسة:

- ففي تركيا تنظم خدمات التشغيل العامة حلقات نقاشية على مستوى الصف أو في مجموعات في بعض المدارس. كما تقوم بعض المدارس بإرسال مجموعات من تلاميذها لزيارة مراكز الإرشاد والتوجيه التابعة لهذه الخدمات (انظر الجزء 5.3). ولكن لا يحصل إلا عدد محدود من المدارس على هذا النوع من الدعم.
- يتلقى مرشدو المدارس في الضفة الغربية وقطاع غزة الدعم بخصوص التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية من مسؤولين خارجيين للتوجيه والإرشاد أحدهما في غزة والآخر في الضفة الغربية.

39 تذكر آكوك (2006، pp. 27, 32) أن التوجيه المهني في المدارس في تركيا يركز بشكل رئيسي على اختيار المقررات الثمانية عشر والتي تشكل الحد الأقصى للطلبات عند تقديم طلب الالتحاق بالتعليم العالي.

40 يذكر بنجامين (2006، p. 7) أنه باعتبار أن التجنيد الإلزامي في إسرائيل يتم مباشرة بعد نهاية المرحلة الثانوية فإن التركيز ينصب على هذا التحول مع "إزاحة" الأمور المهنية الأبعد جانباً.

وتتوافر لجان توجيه مدرسية لمسيرة الحياة العملية في بلدين:

- فقد تم تأسيس لجان توجيه مهني كهذه في جميع مديريات التعليم المحلية الخمس والثلاثين في الأردن، وتشجع هذه اللجان كل مدرسة في منطقتها على تشكيل لجنة توجيه وإرشاد خاصة بها تضم المرشد التربوي، ومدرس التعليم المهني، وممثلين عن الآباء. ويتمثل دورها في التنسيق لمحاضرات يلقيها مختصون في مختلف المجالات وزيارات ميدانية للمصانع والشركات من أجل توسيع معرفة الطلاب بعالم العمل. ولكن عموماً فإن هذه اللجان على مستوى المنطقة أو المدرسة ليست فعالة كثيراً في الواقع بل إنها لا توجد إلا على الورق في بعض الحالات.
 - وتوجد لجان توجيه في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة تعمل على دعم نشاطات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في مدارس الأونروا. بالإضافة إلى ذلك فإن بعض هذه المدارس تضم لجان توجيه مهني مكونة من المدرسين المهتمين، وتقوم هذه اللجان بأنشطة عديدة منها دعوة العاملين في مختلف المهن للإجابة على تساؤلات التلاميذ، وتنظيم العمل بمجموعات، وإعداد مجلات جدارية وغيرها من المواد.
- وفي تركيا يقوم المدرسون بدور مهم في التوجيه الصفي فيأخذ كل المدرسين هذه المسؤولية على عاتقهم إضافة إلى مسؤولياتهم الأساسية في تدريس المقررات. ويشمل هذا الدور بعض نشاطات التوجيه الصفي بالتنسيق مع المرشد التوجيهي في المدرسة، ولكن ثمة تفاوت في فعالية هذا النظام.

وقد أضافت بضعة بلدان التعليم لمسيرة الحياة العملية إلى المنهاج.

- في الجزائر، يقوم المرشدون التوجيهيون بإعطاء إضافاتهم على المنهاج بصورة منتظمة طوال العام، ويقومون أحياناً بتنظيم زيارات تعريفية بالعمل ويقدمون الخبرات العملية.
- في مصر، يضم منهاج 'المجالات العملية' في الصفوف من السابع وحتى التاسع من حيث المبدأ بعض الاهتمام بعالم العمل، ولكنه يركز عملياً على تمارين عملية محدودة بل إنه لا يتوافر في العديد من المدارس على الإطلاق.
- في الأردن، تعتمد حصص التعليم المهني المتوافرة لكل التلاميذ من الصف الرابع حتى العاشر على ورشات العمل، وتضم بعض التمهيد لبعض مجالات العمل. إضافة إلى ذلك ينظم المرشدون التربويون حصصاً شهرية تعطي بعض الاهتمام للتعليم لمسيرة الحياة العملية.
- أما في تركيا فيتضمن عمل مدرسي التوجيه الصفي (راجع الفقرة الخاصة أعلاه) نشاطات جماعية تقام في ساعات التوجيه الأسبوعية. ويعد التوجيه والتطوير المهني والتربوي إحدى المهارات السبع التي تمثل إطار هذا البرنامج. وقد تم وضع كتيبات مساعدة للمدرسين لدعم هذه الحصص من الصف التاسع حتى الحادي عشر، ويجري الآن تطوير مصادر أخرى. إضافة إلى ذلك، فإن منهاج التكنولوجيا والتصميم بدءاً من الصف الرابع يضم بعض التركيز على مجالات العمل. كما أضيف برنامج عن 'المعلومات والتوجيه' للصف التاسع ليزود الطلاب بمعلومات عن التعليم العالي ومختلف المهن، ويساعد الطلاب على القيام بخياراتهم المهنية.
- في الضفة الغربية وقطاع غزة، يعد التعليم لمسيرة الحياة العملية موضوعاً فرعياً ضمن منهاج تعلم المواطنة في الصف العاشر.

وتتضمن النشاطات الأخرى:

- دعوة محاضرين للحديث عن مهن مختلفة (في المغرب مثلاً)؛
- إقامة معارض العمل (في سورية مثلاً)؛
- معارض التعليم العالي والتدريب والتي تهدف إلى رفع الوعي بإمكانات الدراسة المتاحة سواء في بلادهم أو في الخارج (في سورية مثلاً)؛
- برامج تشجع قيادة الأعمال وتنمية المهارات التي تساعد على الحصول على عمل (في مصر والأردن وسورية وتونس مثلاً). وغالباً ما تتلقى الدعم من متطوعي القطاع الخاص من خلال المنظمات غير الحكومية (انظر الجزء 6.3).

بشكل عام، وكما ذكرنا في الجزء 6.1، فإن برامج التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية تنزع إلى أن تكون أقوى في المدارس الخاصة منها في المدارس الحكومية، فالصفوف فيها تميل إلى الصغر كما أنها تتمتع بتوافر موارد أكبر تحت تصرفها. في لبنان على وجه الخصوص، فإن توفير خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في المدارس الحكومية غير رسمي في أفضل الحالات، بينما عينت حوالي 50 مدرسة خاصة مرشدين أو أخصائيي توجيه وإرشاد. وقد طور بعضها أنظمة متطورة للتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية تضم مقابلات، واختبارات، ودروس تعلم لمسيرة الحياة العملية، وأيام مهنية مفتوحة تشمل محاضرات يلقيها مختصون محليون. وقد طورت كلية بيروت الدولية على سبيل المثال موقعا إلكترونيا يوفر موارد مهنية مختلفة، بما في ذلك أدوات تقييم ذاتي ومعلومات عن التعليم العالي والمسارات المهنية. ويمكن للطلاب من الجامعات الأخرى الدخول إلى الموقع مقابل رسوم بسيطة. ويطلب من الطلاب في الصفوف بين 10-12 استخدام هذه الموارد كل عام لإعداد مقال عن المسيرة المهنية ومخططاتهم المهنية.

3.3 التعليم والتدريب المهني والفني⁴¹

تم تطوير مجموعة متنوعة من الأنشطة في تركيا، بما في ذلك المؤتمرات، وورشات العمل، والزيارات، والنشرات، والملصقات، والمواد السمعية البصرية لتشجيع عدد أكبر من طلاب التعليم الأساسي على التفكير في خيارات التعليم الفني والمهني. كما يتم تنظيم معارض التعليم الفني والمهني في جميع المدن لعرض نماذج من عمل الطلاب والمدرسين توضح التقدم الذي تحقق في هذا القطاع. كما تنظم أنشطة مشابهة في المغرب وتونس حيث تم إطلاق مواقع إلكترونية لتوضيح ما يعرضه التعليم والتدريب الفني والمهني، إضافة إلى توفير المعلومات، والكتيبات الإرشادية، والملصقات، وتسجيلات الفيديو الترويجية، وأنشطة اليوم المفتوح؛ وتعمل جميعها على ترسيخ محاولات جذب المزيد من الطلاب إلى التعليم المهني والفني.

في مصر، كان يتوافر برنامج تعريف لمدة أسبوع للطلاب الذين يدخلون مدارس التعليم الفني لإطلاعهم على الخيارات المتاحة ليقوموا باختيار أحدها بناء على معلومات وافية. ولكن هذه الخدمة 'مجدة' في الوقت الراهن لأسباب مادية بشكل أساسي. غير أن ثمة بعض عناصر التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية ضمن بعض البرامج، وخاصة في العمل على الترويج 'للنظام المزدوج' التجريبي الرائد المعروف بمبادرة مبارك-كول، حيث يعتمد على النموذج الألماني الذي يزاوج بين التدريب العملي في موقع العمل على التوازي مع فترات الدوام في المدارس الفنية، وذلك عن طريق زيارة المدارس، وعقد لقاءات بين أصحاب العمل والآباء، وقيام الطلاب بزيارة المصانع.

ولكن خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المتوافرة ضمن المدارس المهنية محدودة. ويتم الاعتماد غالباً على العون غير الرسمي الذي قد يقدمه بعض المدرسين أو المديرين. وفيما يلي أمثلة على خدمات متوافرة بصورة رسمية أكثر.

- في الجزائر، توفر مؤسسات التعليم والتدريب المهني والفني بشكل عام خدمات معلومات وتوجيه، كما توفر مقررين مرتبطين بالتوجيه أحدهما عن تطوير مهارات البحث عن عمل والآخر عن ريادة الأعمال.
- أما في سورية فيتضمن برنامج تحديث التعليم والتدريب المهني، المدعوم من الاتحاد الأوروبي، خططا لضم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني الرائدة؛ وسيشمل ذلك خدمات التوجيه والفرز الوظيفي للخريجين والتواصل مع خدمات التشغيل العامة.
- في تونس، يعمل المرشدون في مراكز التدريب المهني على ربط اهتمامات الطلاب بقائمة من أصحاب العمل الذين يوفران فرصاً للمتدربين لمتابعة ومراقبة تقدمهم، رغم أن هذه العملية أقرب لأن تكون عملية إدارية منها إلى التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية (ETF/World Bank, 2006, pp. 51-52).
- في تركيا، توفر خدمات التشغيل العامة بعض هذه الخدمات، كما هو الحال في المدارس العامة (انظر الجزء 2.3).
- في الضفة الغربية وقطاع غزة، يتواجد مرشد يقدم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية وخدمات أخرى في كل مركز تدريب مهني تابع للأونروا.

وتوفر مراكز التدريب المهني للبالغين في إسرائيل مرشداً للمتدربين الذين يواجهون صعوبات في برامجهم، وليساعد في تطوير مهارات البحث عن عمل ويساعد على إيجاد فرص تدريب عملي بعد إنهاء برنامج المركز.

4.3 الجامعات والمعاهد

توفر بعض الجامعات على الأقل في عدد من بلدان حوض المتوسط خدمات توجيه مهني لطلابها.

- يوفر عدد من الجامعات الخاصة في مصر، بما فيها الجامعة الأمريكية في القاهرة، خدمات البحث عن عمل لطلابها، إضافة إلى خدمات التوجيه للمتقدمين أو المقبولين حديثاً. وتنظم بعض الجامعات والمعاهد الأخرى معارض للأعمال، وأياماً مهنية تهدف إلى جمع الطلاب بأصحاب العمل.
- تقدم جامعتان في إسرائيل خدمات متطورة جداً؛ وفيما تتفصل خدمة التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية عن خدمة الإرشاد المهني في جامعة تل أبيب، فإن الخدمتين مدمجتان في جامعة حيفا. ولا تقدم هذه الخدمات للطلاب فحسب بل أيضاً للطلاب الذين يحتمل أن يسجلوا فيها أو للبالغين من المجتمع؛ وتشمل مهارات الدراسة، والمساعدة في اختيار الاختصاص، ومهارات البحث عن عمل. وتشمل الخدمات المتوافرة في جامعة حيفا موقعاً إلكترونياً لفرص العمل. كما توفر بعض المؤسسات الأخرى خدمات مهنية على نطاق أضيق.
- أما في الأردن، فقد عمل صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية بالتعاون مع مشروع 'المنار' في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية على إنشاء مراكز إرشاد لمسيرة الحياة العملية في عشرين جامعة خاصة وعامة. ولكن الكثير من العاملين فيها قدموا من وظائف إدارية أو أكاديمية مختلفة في الجامعات، ولذا فإن قدراتهم لا تزال محدودة في الوقت الراهن.
- وهناك خطط في سورية تهدف لإحداث مركز تنمية مسيرة الحياة العملية في جامعة دمشق بموله برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ويتم تنفيذه بالتعاون مع الجمعية السورية لرواد الأعمال الشباب. وسيوفر هذا المركز الدعم في تخطيط المسيرة المهنية ويقوم بجمع فرص العمل ويعلن عنها. كما يتوافر فريق تخطيط لمسيرة الحياة العملية في الجامعة السورية الافتراضية والذي يتمكن الطلاب من خلاله من الحصول على شهادات من جامعات عالمية.
- وتوجد مراكز للتخطيط لمسيرة الحياة العملية في بعض الجامعات في تركيا تشمل مواءمة مؤهلات الخريجين مع فرص العمل المتوافرة. ويلزم القانون كل الجامعات بتوفير خدمات نفسية وتوجيهية، وتعين الكثير من الجامعات بعض كوادرها الأكاديمية ليعملوا كمستشارين أكاديميين لمساعدة الطلاب على اختيار مقرراتهم. وتقوم المنظمات الطلابية في بعض الجامعات أيضاً ببعض الأنشطة المهنية، بما في ذلك التواصل مع أصحاب العمل. ويمكن لجميع الطلاب أن يستفيدوا من خدمات الفرز الوظيفي التي تقدمها خدمات التشغيل العامة والتي توفر خدمات خاصة لطلاب الجامعة.

كما يوجد في إسرائيل نظام إعداد للحياة الأكاديمية تقدم بموجبه كل الجامعات والعديد من المعاهد برنامجاً دراسياً لكل الطلاب قبل أن يتم قبولهم في تلك الجامعات، وذلك بهدف تمكين الطلاب الذين قد لا يتمكنون بدون هذا البرنامج من الحصول على القبول الجامعي، وخاصة من الفئات المحرومة. وتشمل الخدمات المساعدة في اختيار المقررات. وينسق مكتب إداري مركزي عمل ستة وأربعين مركزاً موزعاً في أنحاء البلاد ويسهم في تمويلها.

ولكن خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في أماكن أخرى تبقى محدودة (مجرد معارض مهنية متفرقة مثلاً) أو معدومة. ويعود ذلك إلى ضغط الأعداد الكبيرة من الطلاب. تذكر باردك (2005، ص 8) أن طلاب التعليم العالي في المنطقة غالباً ما يعانون من "الصفوف المزدحمة والمكتبات غير الملائمة والمختبرات غير المجهزة والكوادر التدريسية غير الكفوءة وغير المحفزة وانعدام الخدمات الطلابية". وبالرغم من ذلك فإن هناك وعياً متزايداً بالحاجة إلى خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في هذه المرحلة. تخطط الجزائر لإطلاق خدمة استشارية للطلاب، فيما تعنى تونس بمشكلة ارتفاع معدل البطالة المؤقتة والذي يعود إلى افتقار الخريجين إلى معلومات كافية عن سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك فقد اختارت تونس عام 2005 استخدام نظام التعليم العالي ثلاثي الحلقات (درجة الإجازة، الماجستير والدكتوراه)، والتي روجت لها مبادرة تسمى "عملية بولونيا" في الاتحاد الأوروبي.⁴² ويساعد هذا

على تحقيق مرونة أكبر في اختيار المقررات في الجامعة، مما يجعل الحاجة إلى التوجيه أكثر إلحاحاً الآن عما كانت عليه عندما كان النظام متصلباً، وغير مرن، وخاضعاً لتخصيص أعداد محددة لمسارات محددة.

5.3 خدمات التشغيل العامة

كما ذكرنا في الجزء 4.1، فإن خدمات التشغيل العامة ليست متطورة في العديد من بلدان حوض المتوسط، ويعود ذلك جزئياً إلى أن ثلاثة بلدان فقط (وهي الجزائر، وإسرائيل، وتركيا) لديها برامج تأمين ضد البطالة، ولكنه يرجع أيضاً إلى افتقار هذه الخدمات للتمويل الكافي، وضعف مصداقيتها لدى أصحاب العمل.⁴³ ولذلك فليس من الغريب أن تكون خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لديها محدودة أيضاً. وندرج فيما يلي الاستثناءات الرئيسية:

- في إسرائيل، تضم خدمة التشغيل الوطنية مركزاً للإرشاد لمسيرة الحياة العملية يقدم الإرشاد الفردي والجماعي، واختبارات القياس النفسي، وورشات عمل عن تغيير المسيرة المهنية، أو البحث عن عمل، والمركز مسؤول كذلك عن إنتاج وتوزيع المعلومات المهنية. وتقدم هذه الخدمات مجاناً للمراجعين من قبل مراكز خدمات التشغيل المحلية⁴⁴ ومقابل رسم زهيد لباقي المواطنين. كما توفر الخدمة 12 مركزاً للمعلومات المهنية في أنحاء البلاد.
- في تركيا، تتخذ خطوات بهدف تحسين مستوى خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية التي تقدمها خدمات التشغيل العامة. وقد تم إعداد مسودة قانون جديد ليعطي صفة قانونية للمرشدين لمسيرة الحياة العملية لتمييزهم عن المرشدين في مجال التشغيل⁴⁵. ويقدم 29 من أصل 81 مكتب تشغيل خدمات الإرشاد المتعلقة بالتشغيل والإرشاد المهني (بما في ذلك الاختبارات)، ويوفر 43 مكتباً آخر مراكز معلومات توفر معلومات عن المهن والتدريب وفرص العمل لأي شخص مهتم بهذه المعلومات.
- في تونس، تضم مكاتب خدمات التشغيل العامة فريقاً مسؤولاً عن تقديم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، حيث يحصل المترددون على هذه المكاتب على الدعم في تطوير خطة عملهم الخاصة، ويتم التركيز على الإجراءات الفاعلة، بما في ذلك التشجيع على العمل الحر وريادة الأعمال.
- في المغرب، تعطي خدمات التشغيل العامة أهمية كبيرة لتوفير خدمات التوجيه للمترددين عليها. ويكون بعض هذه الخدمات جزءاً من البرامج التي تتوافر للأفراد أو لفئات مستهدفة بعينها. ولكن التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية يمثل عنصراً أكثر وضوحاً في برامج أخرى، إذ تتضمن مقابلات معمقة تساعد الأفراد على وضع خططهم الخاصة أو 'مشاريع حياتهم' كما يسمونها. ويقوم ما يقارب ثلثي (64%) موظفي خدمات التشغيل البالغ عددهم 357 بدور مستشارين للتشغيل، فقد تلقى الكثير منهم بعض التدريب العام على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، فيما اتبع آخرون برامج متخصصة في العمل مع فئات مستهدفة معينة.

وقد تعرضت خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المتضمنة في خدمات التشغيل العامة لبعض الضغوطات مؤخراً في إسرائيل نتيجة التركيز الكبير على تقييم أداء الخدمات العامة من خلال نتائجها، الأمر الذي يرتبط أحياناً بالتنافس بين الخدمات. ويتضمن أحد هذه الإجراءات 'الفرز الوظيفي النوعي' والذي يعرف بأنه الاستمرار في عمل ما لمدة معينة كحد أدنى (عادة لمدة ثلاثة شهور، وأحياناً لمدة عام). من الصعب معرفة ثمار التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية عند الحصول على عمل قصير الأمد، ويعود ذلك جزئياً إلى أن ذلك يؤدي إلى رفع الاستثمار في الإعداد المهني قبل الدخول إلى سوق العمل. وهكذا فقد كانت هناك بعض الضغوط لتقليل التركيز على هذا النوع من الإرشاد والاهتمام بإجراءات التدخل مثل ورشات العمل التي تتناول البحث عن فرصة عمل والتي تقضي بشكل مباشر إلى توزيع الأشخاص على الوظائف التي تلائمهم. فمن أجل أن تزدهر خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لا بد من تطوير مقاييس أداء تتلاءم مع أهدافها. وكان هناك بعض الآراء التي تقول إن شراء هذه الخدمات من القطاع الخاص لصالح خدمات التشغيل العامة قد يكون أقل كلفة من قيامها بتقديم هذه الخدمات

43 وهذا ما تذكره Bardak (2005, p. 18) أيضاً إذ تقول إن "خدمات التشغيل (أو مكاتب العمل) رغم وجودها في كل الدول تقريباً فإن لها قدرات محدودة في توفير العمالة وتقديم المشورة للباحثين عن عمل".

44 ويحق للمرشدين في مجال التشغيل أن يجعلوا تعويضات البطالة تشترط الحصول على الإرشاد المهني ولكن هذا لا يطبق عملياً.

45 وهنا أيضاً يمكن سحب تعويضات البطالة إذا لم يقبل المستفيد منها خدمات التنمية المهنية أو غيرها لمسوغ مقنع، أو إذا لم يتابع العمل عليها بعد قبولها.

بنفسها. وقد وضعت بعض الخطط التي تنادي بتخفيض كبير في عدد الأخصائيين النفسيين المهنيين الذين توظفهم خدمات التشغيل الوطنية في المركز الوطني للإرشاد المهني مع نهاية عام 2006، ويتوقع من العدد القليل المتبقي والموزعين في أنحاء البلاد أن يركزوا طاقاتهم على توزيع الأشخاص على الوظائف التي تلاؤمهم مع التوقف عن تقديم خدمات التخطيط المهني طويل الأمد. ومع هذا التخفيض، أو حتى الإلغاء الكبير لخدمات الإرشاد المهني المقدمة من الحكومة ناهيك عن إغلاق معهد هداسا، (أنظر الجزء 6.3) فقد كان عام 2006 عام تحول حرج في هذا المجال في إسرائيل. ومن المتوقع أن يملأ القطاع الخاص جزءاً من الفجوة التي خلفها ذلك، تاركاً الكثير من الزبائن من مختلف الأعمار بدون هذه الخدمات.

وهناك تحركات في كل من إسرائيل وتركيا باتجاه جعل هذه الخدمات متدرجة، بحيث يشجع بعض المترددين على استخدام الخدمة الذاتية كما هو شائع في خدمات التشغيل العامة في الاتحاد الأوروبي (Sultana & Watts, 2005; 2006). ويمكن أن تسهم الخدمات الإلكترونية عبر الإنترنت إلى حد كبير في ذلك. وقد تم إنشاء خط مهني ساخن في أوقات متفرقة في إسرائيل لخدمة فئات مستهدفة بعينها (وخاصة الأمهات العازبات واللاتي تم إجلاؤهن مؤخراً من غزة)، وهناك خطط تهدف إلى تطويره إلى خدمة أكثر شمولاً وفعالية. ومظهر آخر من مظاهر جعل هذه الخدمات متدرجة يتمثل في توجيه هذه الخدمات لفئات محددة يمكن أن تكون بحاجة أكبر للمساعدة. فيقضي قانون وضع عام 1989 في تونس، على سبيل المثال، بأن أصحاب الاحتياجات الخاصة يجب أن يمنحوا الأولوية في الحصول على خدمات التشغيل العامة.

وفيما يلي أمثلة على نشاطات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المتضمنة في خدمات التشغيل العامة في بلدان متوسطة أخرى:

- في مصر، يقوم قسم خاص بالتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بتدريب المرشدين المختصين بالتشغيل في مكاتب التشغيل على استخدام الاختبارات لتوجيه الباحثين عن عمل، كما قام مشروع تمويله كندا بتوفير مرشدين مهنيين في عدد من مكاتب التشغيل.
- في الأردن، يوفر المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية عن طريق مشروع 'المنار' معلومات عن سوق العمل وخدمات توجيه مهني لمسيرة الحياة العملية.
- في لبنان، وضع قانون لتأسيس قسم للتوجيه لمسيرة الحياة العملية ضمن المكتب الوطني للتشغيل ولكن لم يتم تفعيله بعد. كما تم تأسيس خمسة مراكز عمل لتقديم معلومات مهنية ولتعمل كوسيط لطلبات العمل، ولكنها لا زالت في مراحل تطورها الأولى.
- سورية وقعت خطة عمل مشتركة مع منظمة العمل الدولية لعامي 2006 و 2007 لإنشاء مكاتب تشغيل وطنية وتوسيع خدمات التشغيل والتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية التي تقدمها.

وتقدم جهات حكومية أخرى خدمات التشغيل لفئات معينة في بعض الحالات.

- في الجزائر، تقع مسؤولية توزيع الخريجين العاطلين عن العمل على الوظائف على وكالة التنمية الاجتماعية.
- في إسرائيل، تشغل وزارة استيعاب المهاجرين ستة مراكز توجيه إقليمية تتضمن التأهيل اللغوي، والتقييم المهني، وخدمات مواعمة مؤهلات الباحثين عن عمل مع الوظائف المتاحة. وقد توكل هذه الخدمات الآن لمتعهد خارجي، وتكون الرسوم مرتبطة جزئياً بمعدل إيجاد الوظائف. إضافة إلى ذلك توفر وزارة الدفاع الإسرائيلية مراكز معلومات مهنية إقليمية للجنود الذين تم تسريحهم حديثاً تدعمها مراكز صغيرة يعمل فيها غير المختصين.
- في الضفة الغربية وقطاع غزة، تقدم وزارة شؤون السجناء السياسيين المحررين خدمات التوجيه وإعادة التأهيل لتمكين الفئة المستهدفة من استئناف حياتهم المهنية.

6.3 المنظمات غير الحكومية

تنشط بعض المنظمات غير الحكومية في عدد من بلدان حوض المتوسط في توفير خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. ففي مصر ولبنان مثلاً، توفر مجموعة من المنظمات الدينية أو غيرها خدمات تتضمن عناصر من التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية موجهة بشكل أساسي للشباب والفئات المحرومة.⁴⁶ تتضمن هذه الخدمات أيضاً برامج لرواد الأعمال بعضها موجه للشباب (مثل برنامج 'إنجاز' في الأردن و 'شباب' في سورية) وأخرى موجه للنساء (كما في سورية، والأردن، والصفة الغربية وقطاع غزة). أما في الجزائر، فيمكن للعديد من الجمعيات الثقافية والشبابية أن تكون فعالة إلى حد كبير في نشر معلومات حول سوق العمل والمسيرة المهنية، ولكن معظم هذه الأنشطة تتم بشكل غير رسمي، ويعتبر جزء ضئيل منها جزءاً من أنشطة يمكن الإشارة إليها بالتحديد على أنها توجيه لمسيرة الحياة العملية بالمعنى الوارد في هذا التقرير.

وتتضمن المبادرات الأخرى التي تقوم بها المنظمات غير الحكومية ما يلي:

- في إسرائيل، قام مكتب هداسا للتوجيه المهني بدور رائد في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، وقد أنشئ في البداية لدعم المهاجرين، ولكنه مر بعد ذلك بعدة تغيرات في اسمه وتوجهه وتوقف حالياً عن العمل (رغم أن منظمة خاصة كبيرة للموارد البشرية لازالت تعرض معظم تلك الخدمات).
- وهناك مبادرة أحدث في إسرائيل تتمثل في البرنامج الموسع للتدريب والتعليم الفني والمهني، وهو مشروع تموله الحكومة وتديره منظمة غير حكومية برعاية وكالة إسرائيل المشتركة. وهو يوفر برامج تشغيل موجهة بالتحديد للشباب المعرضين للمخاطر أكثر من غيرهم، واليهود المتزمتين، والأقليات غير اليهودية، وأصحاب الاحتياجات الخاصة. وعند نهاية البرنامج (الذي يستمر عادة لثلاث سنوات) يتم توفير التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لتطوير الخطط المهنية طويلة الأمد.
- في لبنان، قامت مؤسسة رفيق الحريري، التي تقدم منحاً للخريجين لمتابعة دراساتهم العليا في الخارج، بإنشاء قسم خاص بالتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية يعمل فيه مرشدان مهنيان مختصان وخبيران. ويقوم هذا القسم، إضافة إلى توفير الإرشاد الفردي والمهني لطلاب المدارس وغيرهم، بنشر معلومات عن المسيرة المهنية، وتنظيم معرض مهني سنوي يستمر لمدة أسبوع، وتوفير دورات تدريبية في مهارات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لمعلمي المدارس وغيرهم (أنظر الجزء 1.4).

7.3 أصحاب العمل

يقدم أصحاب العمل خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية على نطاق ضيق جداً في منطقة حوض المتوسط. فتتوافر هذه الخدمات لدى بضع شركات متعددة الجنسيات عاملة في المنطقة. إضافة إلى ذلك يوفر بعض كبار أصحاب العمل في تركيا وإسرائيل، على وجه الخصوص، التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بوصفه جزءاً من خدمات إيجاد عمل في الخارج المقدمة للموظفين الذين تستغني عن خدماتهم، ويتم ذلك عادة من خلال شراء مثل هذه الخدمات من القطاع الخاص (أنظر الجزء 8.3).

وتشير منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (2004, pp. 66-67) إلى أنه "حين ترغب الحكومات في تشجيع أصحاب العمل على تقديم دعم أكبر لموظفيهم في مجال التنمية المهنية، فإن أحد سبل تحقيق ذلك في البلدان التي تفرض ضرائب خاصة لتمويل التدريب، يتمثل في جعل خدمات التوجيه والإرشاد ضمن الخدمات الممولة من تلك الضريبة". ويتم الآن وضع أنظمة ضرائب خاصة لتمويل التدريب في الجزائر، ومصر، والأردن، والمغرب، وتونس (ETF, 2005a)، ولكن لا يبدو أن ثمة أية خطوات حتى الآن تسعى للاستفادة من هذا النظام في تمويل التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.

46 رغم أنه بعد أحداث الحادي عشر من أيلول/سبتمبر عمدت الحكومة المصرية إلى إجراءات جديدة تهدف إلى تنظيم أو كبح النشاطات العامة للجماعات الدينية.

كما حدثت بعض التطورات المهمة في عدد من دول الاتحاد الأوروبي ومنظمة التنمية والتعاون الاقتصادي تتمثل بعمل نقابات العمل على توفير خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لأعضائها (OECD, 2004, pp. 67-68; Sultana, 2004a, p. 61). أما في منطقة حوض المتوسط فإن العمل النقابي محدود بسبب القاعدة الصناعية المحدودة وسيطرة الشركات الصغيرة، وتركز النقابات الموجودة في مؤسسات القطاع العام (Bardak et al., 2007, p. 46). وتبدي بعض النقابات اهتماماً في تضمين التدريب في اتفاقيات التفاوض الجماعي، ولكن أياً منها لم يطور خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الخاصة بها حتى الآن. غير أن نقابة المهندسين في لبنان توفر بعض التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لأعضائها.

8.3 القطاع الخاص

تعد إسرائيل الدولة المتوسطة الوحيدة التي يقوم فيها القطاع الخاص بدور واضح في توفير خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية للأفراد. وتصل رسوم الإرشاد أو التدريب المهني الفردي إلى 80 دولاراً أميركياً في الساعة أي مثل أجر العلاج النفسي، وما يعادل ثلاثة أضعاف رسوم خدمات التشغيل العامة التي يدفعها المواطنون الذين لم تحولهم مراكز التشغيل المحلية (قارن بالجزء 5.3). وقد شجعت الحكومة الإسرائيلية نمو القطاع الخاص في هذا المجال وغيره من خلال توجيهها الأخير لطرح الخدمات العامة للتعهد الخارجي. وأحد الأمثلة الرئيسية هو برنامج 'من الرفاه إلى العمل' المبني على نموذج وسكنسون الأميركي والذي يعتبر التوجيه عنصراً أساسياً منه. كما تعتبر برامج تمكين المرأة مثلاً آخر في هذا المجال. وتبني العديد من خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الخاصة نمط عملها على تقديم هذه الخدمات بالتعهد الخارجي.

ويقدم عدد من المؤسسات الاستشارية في تركيا وإسرائيل خدمات استشارية فيما يتصل بالتنمية المهنية للمشاريع الكبيرة والمتوسطة، ولكن معظمها يعد نشاطات اختيار كوادرات ترتبط بالانتقاء أكثر منها بالتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. ولكن الخدمات المقدمة للكوادرات التي يستغنى عن خدماتها غالباً ما تضم عناصر توجيه لمسيرة الحياة العملية، فتهتم المؤسسة بمساعدة هذه الكوادرات على مغادرتها بشكل إيجابي، ولكن لا يقع تحديد نتائج العملية في نطاق اهتمامها.

ويوفر القطاع الخاص في عدد من بلدان حوض المتوسط خدمات تشغيل. فحتى عهد قريب كانت خدمات التشغيل في بعض الدول مثل مصر، وإسرائيل، والمغرب، وتركيا حكراً على القطاع العام، أما الآن فيمكن تسجيل مكاتب تشغيل خاصة. ففي تركيا، تم قبول 193 طلب تسجيل بحلول تشرين الثاني/نوفمبر 2006، كما تعمل حوالي 31 شركة تشغيل في الأردن على إيجاد عمل للأردنيين للعمل في دول الخليج. وتقضي التشريعات أن يتحمل أصحاب العمل كامل الرسوم المترتبة على هذه الخدمات وليس الأفراد. وعليه فإنها عادة لا تولي إلا القليل من الاهتمام لعناصر التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. أما في تونس فالقانون لا يسمح بعد بتأسيس وكالات تشغيل خاصة، ومع ذلك توجد بعض الخدمات التي يوفرها القطاع الخاص لأنه يُسمح للقطاع العام أن يعطي عقوداً ثانوية عن بعض أجزاء عمله لمؤسسات قطاع خاص تُنشأ لهذا الغرض. وقد بدأت شركة Manpower العمل في تونس مؤخراً بعد أن أسست مقرها في المغرب، ولكن التركيز هنا أيضاً انصب على التشغيل، والعمل المؤقت، وإدارة العقود. كما تختص بعض الوكالات الخاصة في تونس بتشغيل التونسيين في الخارج.

وتشمل مبادرات القطاع الخاص الأخرى ما يلي:

- تقديم المساعدة في مجال البحث عن عمل بما في ذلك كيفية إعداد السيرة الذاتية ومهارات المقابلة وما شابه (كما في مصر).
- تنظيم معارض مهنية (كما في لبنان).
- إصدار مجلات مهنية (كما في سورية).

9.3 ملخص

عرضنا في هذا الجزء نطاق وطبيعة الخدمات المتوافرة حالياً في البلدان العشرة في منطقة حوض المتوسط. كما درسنا الخدمات التي توفرها المدارس، والتعليم والتدريب المهني والفني، والجامعات والمعاهد، وخدمات التشغيل العامة، والمنظمات غير الحكومية، وأصحاب العمل والقطاع الخاص. وقد تطورت الخدمات في بعض البلدان بشكل أكبر من تطورها في غيرها، وتتوافر للصغار بشكل أوسع منها للبالغين.

ونتناول في الجزء 4 عدداً من القضايا الشاملة لكل القطاعات المرتبطة بتوفير هذه الخدمات، وهي أمور حددتها دراسات سابقة على أنها مسائل أساسية متعلقة بالسياسات (OECD, 2004; Sultana, 2003; 2004a; Watts & Fretwell, 2004) وقد أكدت تقارير البلدان التي أعدت لهذه الدراسة على أهمية هذه الأمور.

4. قضايا السياسات

1.4 ملء الشواغر الوظيفية

لا يوجد في معظم بلدان حوض المتوسط سوى قدر ضئيل من التدريب الرسمي في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. وبالتالي فإن خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية يتم تقديمها من قبل أشخاص تدربوا في مجالات ذات صلة (مثل علم النفس والإرشاد الشخصي)، أو درسوا التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في الخارج، أو التحقوا بدورات قصيرة لبضعة أيام أو لمدة أسبوعين (وغالباً لا تحظى بالاعتمادية)، أو دون أي تدريب ذي علاقة على الإطلاق.

تعتبر متطلبات تعيين الأشخاص الذين يعملون كموجهين ومرشدين في المدارس صعبة في بعض البلدان. في إسرائيل، على سبيل المثال، ارتفعت متطلبات وزارة التربية مؤخراً من إجازة في التربية، تخصص إرشاد وتوجيه مع شهادة تدريس إلى ماجستير في التربية. في تركيا، ينبغي أن يكون الموجهون حاصلين على إجازة جامعية في التوجيه والإرشاد النفسي أو في علم النفس. وتقدم الجامعات إجازات وشهادات في التوجيه والإرشاد في عدد من البلدان، بما في ذلك الجزائر، ومصر، وإسرائيل، والأردن، وتركيا (في تركيا، تقدّم هذه الإجازات والشهادات في 16 جامعة). وتتضمن الدراسة مقررات في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، لكن هذه المقررات تكون عادة اختيارية وليست إجبارية، مما يعزز الأولوية المتدنية الممنوحة للتوجيه لمسيرة الحياة العملية في هذا الإطار. يتميز التدريب المتقدم في الجامعات الجزائرية بكونه أكاديمي ومنفصل عن القاعدة المعرفية والمهارات المطلوبة من التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المتعلقة بالوظائف في سياقات مختلفة. ومرد ذلك إلى أن الوزارات المختلفة التي توظف الموجهين لا تشارك في وضع برامج التدريب. ونتيجة لذلك، فإن موظفي التوجيه يفتقرون إلى معرفة النظام التعليمي وعالم العمل على حد سواء. في تركيا، يُمنح بعض الاهتمام للتوجيه (بتعريفه الواسع) في مقررات التكوين التربوي التي ينبغي على جميع المدرسين المتدربين أن يدرسوها في الجامعة إضافة إلى موضوع تخصصهم.

يقدم مركز التوجيه والتخطيط في المغرب برنامجاً تدريبياً شاملاً مدته عامان، والبرنامج مفتوح لمدرسي المدارس الابتدائية والثانوية والمفتشين (الموجهين) الذين لديهم أربع سنوات من الخبرة في التدريس. كما يقدم المركز برنامجاً تدريبياً لمفتشي خدمات التوجيه، الذين كثيراً ما يكونون مسؤولين عن الدورات التدريبية التي تهدف إلى تحديث معلومات الموظفين أثناء الخدمة.

في بعض الأحيان، يتم تقديم برامج تدريبية من قبل منظمات غير حكومية. في لبنان، على سبيل المثال، تدبر مؤسسة رفيق الحريري (أنظر الجزء 6.3) برامج تدريب في مهارات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية للمدرسين وغيرهم. ويتضمن هذا تدريب حوالي 25 طالباً سنوياً من قسم علم النفس في الجامعة اللبنانية، إضافة إلى حوالي 30 طالباً متدرباً من معاهد التربية المهنية والفنية.

ثمة برامج تدريب هامة في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية تقدمها في تركيا كلية العلوم السياسية في جامعة أنقرة. وهذه تتضمن دورة مدتها ثمانية أشهر في خدمات التشغيل والإرشاد وتقدم لموظفي خدمات التشغيل العامة، إضافة إلى درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.

عدد قليل من البلدان الشريكة في حوض المتوسط لديه جمعيات مهنية تضم المختصين في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. والمثال الرئيسي في المنطقة هو الجمعية الإسرائيلية للإرشاد الحرفي والمهني، التي تضم 70-80 عضواً، والتي نظمت مؤتمرين دوليين بالتعاون مع الجمعية الدولية للتوجيه التربوي والمهني. قامت الجمعية بتطوير معايير كفاءة ومدونة لأخلاقيات المهنة. كما أجرت محاولات لتأسيس عملية منح شهادات للمرشدين المهنيين في إسرائيل تستند إلى نماذج دولية. غير أن هذه الجهود لم تثمر حتى الآن بشكل رئيسي لأن الجمعية تمنح قيمة كبيرة لتنوع اختصاصات أعضائها. في تركيا، هناك جمعية الإرشاد النفسي والتي تتوجه بشكل رئيسي إلى مرشدي التوجيه

في المدارس وتهتم بعض الشيء بالتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية كجزء من هذا. في المغرب أيضاً جمعية للمرشدين، وفيها أيضاً جمعية لمفتشي الخدمات الإرشادية، التي يبدو أن أثرها الرئيسي يظهر على المستوى الرسمي عندما يتعلق الأمر بوضع السياسات وتفاصيل النصوص التي تنظم الخدمات في هذا المجال.

2.4 المعلومات المهنية

هناك ضعف في بناء وتوزيع المعلومات المهنية في بعض بلدان حوض المتوسط. ففي مصر، على سبيل المثال، تتوافر المعلومات حول مراحل ما بعد التعليم والتدريب الإجباري، أما فيما يتعلق بالمهن، فلا يزال الأمر يقتصر على بضع صفحات من المعلومات. في لبنان، المطبوعة المنتظمة الوحيدة هي الدليل السنوي للجامعات الذي تنشره وزارة التربية والتعليم. في الضفة الغربية وقطاع غزة، تقتصر المعلومات المتوفرة على بضع مطويات وبروشورات. بالنسبة لبعض بلدان المنطقة (الجزائر والمغرب على سبيل المثال)، فقد أدى التحول من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق الحر إلى زيادة التحدي المتمثل في جمع وتنظيم معلومات سوق العمل. ونتيجة لذلك فإن المعلومات القليلة المتوفرة غالباً ما تكون قديمة وغير موثوقة. ويحد هذا إلى درجة كبيرة من الإمكانات الكامنة لموظفي التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في مساعدة الأفراد اللذين يتلقون التوجيه على توجيه أنفسهم فيما يتعلق بفرص التشغيل. أضف إلى ذلك أن بلدان المنطقة لا تمتلك الموارد المنهجية وغيرها اللازمة لتوصيف المهارات المطلوبة في سوق العمل في المستقبل. أما أنظمة المعلومات المهنية الأكثر تطوراً فتتضمن ما يلي:

- في إسرائيل، كان مكتب هداسا (الذي أصبح معهداً في وقت لاحق) (أنظر الأقسام 1.3 و 6.3) رائداً في تقديم المعلومات المهنية، بشكلها الورقي والإلكتروني. وتتضمن مكاتب المعلومات المهنية الاثني عشر التابعة للمركز الوطني للإرشاد المهني (أنظر الجزء 5.3) معلومات عن مئات من المهن ودراسات تقضي إلى هذه المهن، تجمعها وحدة تحليل المعلومات والوظائف.
- في تركيا، تم تأسيس هيئة المعايير المهنية لضمان موثوقية، وسلامة معيارية المعلومات المهنية. وتمت الموافقة على أكثر من 600 ملف معلومات مهنية باتت متاحة على الإنترنت.

وثمة تقدم يتم إحرازه في بلدان أخرى:

- في مصر، بدأ العمل على تطوير نظام معلومات مهنية تم تعديله عن نموذج كندي بدعم من الوكالة الكندية للتنمية الدولية.
- في لبنان، أصدر المؤسسة الوطنية للتشغيل مؤخراً دليلاً يحتوي على كافة المهن المعروفة في سوق العمل اللبنانية، مع توصيفات مهنية تستند إلى تعريفات منظمة العمل الدولية.
- في تونس، قد تكون مشكلة وجود هيئات مختلفة تنتج معلومات وبيانات عن سوق العمل ظلت مجزأة حتى الآن في طريقها إلى الحل من خلال إقامة مركز في وزارة التربية والتكوين. إضافة إلى ذلك، فإن المجلس الوطني للإحصاء تم إنشاؤه بشكل خاص في عام 1999 من أجل تنسيق المعلومات وتجنب ازدواج الجهود.

وثمة خدمات مؤتمنة وتعتمد على الإنترنت مطورة جداً في بعض البلدان.

- في إسرائيل، تم تطوير البرامج من قبل عدد من المؤسسات. يعتبر البروفيسور إيتمار غاتي من الجامعة العبرية في القدس أحد الخبراء العالميين المتميزين في تطبيقات تقانات الحاسب الآلي على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية (أنظر على سبيل المثال غاتي، 1996).
- في الأردن، يقوم المركز الوطني لتطوير الموارد البشرية من خلال مشروع 'المنار' بتطوير نظام مطابقة للوظائف مع المهارات اللازمة لها يستند إلى الإنترنت.
- في تركيا، يقوم برنامج توجيه وإرشاد، وبمساعدة الحاسب، بمطابقة التقييمات الذاتية الشاملة مع المجالات التعليمية/المهنية بالنسبة لطلاب وخريجي المدارس الثانوية في سعيهم لاختيار برنامج للدراسات العليا. إضافة إلى ذلك، تخطط وزارة التعليم الوطني لتطوير نظام معلومات مهنية على الإنترنت.

في بلدان أخرى، كان تطور استعمال تقانات الحاسب أبداً (رغم ذلك، أنظر، على سبيل المثال، الموقع الإلكتروني الذي طورته الكلية الدولية في بيروت، المذكور في الجزء 2.3). ذكر أوبيرت وريفيرز (2003) أنه في عام 2001

كان 1% فقط من مستعملي الإنترنت من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا،⁴⁷ وأن معدل نفاذ الحواسيب الشخصية كان 2% فقط. غير أن عبد القادر (2006) أشار مؤخراً أن هذه باتت المنطقة النامية التي تشهد أعلى معدل للنمو في عدد مستخدمي الإنترنت، وهكذا فإن النطاق المستقبلي لتوسيع استخدامها لأغراض التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية ستكون كبيرة.

وثمة عمل جارٍ في عدد من البلدان على تطوير معلومات محسنة حول سوق العمل؛ ومعظم هذا العمل يتم بدعم من الجهات المانحة. هذا هو الحال، على سبيل المثال، في مصر، والأردن، وسورية. ويحتوي مشروع ميدا – مؤسسة التدريب الأوروبية وظيفية المرصد الإقليمي التي تنطوي على تطوير مؤشرات ومنهجية مشتركة لهذا الغرض. تلاحظ باردك (2005, p. 18) أنه في العديد من الحالات – كما في مثال تونس المذكور آنفاً – فإن المسألة تتعلق بجمع وإكمال مصادر البيانات المبعثرة حالياً بدلاً من البدء من الصفر. ومن المأمول أن يوفر هذا قاعدة لتطوير مثل هذه المعلومات بشكل يستطيع الأفراد استخدامه في اتخاذ قراراتهم المهنية.

3.4 الجودة

يجتذب ضمان الجودة اهتماماً متزايداً في بلدان منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي والاتحاد الأوروبي (Plant, 2004). غير أن الاهتمام بهذه القضية في منطقة حوض المتوسط لا يزال محدوداً حتى الآن.

- في إسرائيل، كان التوجه في إدارة ضمان الجودة حتى الآن يتم من خلال المعايير الاعتمادية للأشخاص الذين يقدمون الخدمات. غير أن التركيز ازداد مؤخراً، كما هو مذكور في الجزء 5.3، على معايير أداء مخرجات الخدمات العامة، بما في ذلك التوجيه لمسيرة الحياة العملية.
- في تركيا، استعملت خدمات التشغيل العامة، إلى حد ما، معايير عامة للإدارة الكلية للجودة. وقد تم إصدار قانون جديد في عام 2006 يهدف إلى حصر الكفاءات الوطنية في المجالات الفنية والمهنية، استناداً إلى معايير مهنية وطنية ودولية. إضافة إلى ذلك قامت وزارة التربية الوطنية بوضع خطط لمعالجة قضية معايير جودة التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية على نحو محدد في سياق مشروع التعليم الثانوي الذي ينفذ في الفترة الزمنية 2006-2010.
- في البلدان الفرنكوفونية، هناك توجه للاعتماد على التفتيش لضمان الجودة. وينطبق هذا بوجه خاص على المغرب، حيث يتم تدريب مفتشي خدمات التوجيه على أداء هذا الدور. وفي المغرب أيضاً، ينبغي على موظفي التوجيه أن يضعوا خطة سنوية للأنشطة توافق عليها الوزارة. وعلى المفتشين، من جهتهم، أن يقيموا الخدمات المقدمة في المناطق والمجالات التي تقع في نطاق مسؤوليتهم.
- الحكومة الجزائرية أيضاً تعتبر ضمان الجودة أولوية بالنسبة لها. وينظر إلى مراجعة أوضاع موظفي التعليم والتدريب المهني، وخصوصاً المفتشية حديثة التأسيس على أنها أدوات مساعدة لتعزيز الجودة في عمليات التوجيه.
- في تونس، طرأ تحول مثير للاهتمام على المقاربة المتبعة تجاه الجودة في قطاع التعليم بأسره، مع التأكيد على إتقان المهارات ووضع معايير لمقارنة درجات إتقانها. على هذا النحو، وحيث أنه لا يوجد حتى الآن إجراءات ضمان جودة في مجال التوجيه، فإن المناخ موات الآن لتطوير وتنفيذ معايير تقديم هذه الخدمة.

4.4 الاستناد إلى الأدلة

تشير باردك (2005, p. 9) إلى أن مستوى البحث العلمي وتوليد المعرفة في المنطقة متدن. وينطبق هذا على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية كما ينطبق على المجالات الأخرى. علاوة على ذلك فإن جمع البيانات المتوافرة ضعيف. وهذا يعني أن الاستناد إلى الأدلة في وضع السياسات في هذا المجال محدود.

47 منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أوسع من منطقة حوض المتوسط، كما هي معرفة في هذه الوثيقة، لكنها تستثني تركيا.

لكن هناك استثناءات تتضمن ما يلي:

- في إسرائيل، تجري وزارة التربية مسحاً عشرياً للخدمات الإرشادية في المدارس، تستند إلى بيانات كمية ونوعية. وقد تم إجراء دراسات تقييمية أخرى.
 - في تركيا، تجمع خدمة التشغيل العامة بيانات تفصيلية وتجري استبيانات على الإنترنت لتقييم خدماتها في التشغيل والتوجيه. أجرت وزارة التربية الوطنية دراسة لآراء المدرسين، والتلاميذ، والأهالي حول خدمات التوجيه في التعليم الأساسي، أظهرت بين أشياء أخرى أن خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لم تكن تتم بطريقة منهجية مرضية. يجري مركز إدارة الموارد البشرية وأبحاث وتنفيذ الإرشاد لمسيرة الحياة العملية دراسات أكاديمية في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- في بلدان أخرى، يمكن أن يتم إجراء أبحاث من قبل الطلاب الذين يعدون أنفسهم لمؤهلات في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية – كما في المغرب. غير أن هدف وقيمة هذه المشروعات يبقى إطلاق الطلاب في مجال البحث، وليس تقديم بيانات يمكن استعمالها للتأثير في رسم السياسات.

5.4 القيادة الإستراتيجية

تحتوي معظم البلدان الشريكة في حوض المتوسط أطراً ضعيفة للسياسات بالنسبة للتوجيه لمسيرة الحياة العملية. لدى بعضها تشريعات مناسبة، رغم أن معظمها تعريفي (كما في مصر) أو عام (كما في الأردن وسورية) بطبيعته؛ وحتى عندما تكون هذه التشريعات أكثر تحديداً، يتم تجاهلها عملياً (كما في إسرائيل ولبنان وتونس). وعندما تكون هذه الخدمات موجودة فهي في الغالب مجزأة وتفتقر إلى هيكلية دعم متماسكة. لكن يبقى هناك استثناءات:

- المغرب، حيث التنسيق بين الوزارات المختلفة يتم تنظيمه عبر التعميمات الوزارية، رغم أن العملية تكون في الغالب فوقية وبيروقراطية؛
- تركيا، حيث ينظر إلى خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية التي تقدمها خطة التنمية الوطنية على أنها إستراتيجية أساسية، ومجال للتنمية، وقضية ذات أولوية من أجل رفع جودة التعليم، وتطوير الموارد البشرية، وزيادة التشغيل. إضافة إلى ذلك، تم التوصل إلى بروتوكول تعاون بين وزارة التربية الوطنية ووزارة العمل والضمان الاجتماعي في عام 2002، وتمت مراجعته لاحقاً في عام 2004 كي يشمل نطاقاً أوسع من المؤسسات، بما في ذلك تلك التي تمثل أصحاب العمل ونقابات العمال.

في لبنان، قامت وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي مؤخراً بتطوير إستراتيجية تربية وطنية، يحتل التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية فيها مكان الأولوية. وعلى نحو مشابه، أبرزت الإصلاحات التعليمية في عام 2002 دور التوجيه، وأكدت خطة التنمية الحادية عشرة على قيمة التوجيه في تحقيق الهدف الكلي المتمثل في إعادة بناء الاقتصاد وتطوير مجتمع المعرفة.

وقد أسست بلدان أخرى أقساماً للتوجيه لمسيرة الحياة العملية داخل الوزارات المعنية، تشكل نقاط ارتباط لدعم السياسات:

- في الأردن، مديرية التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في وزارة التربية؛
- في لبنان، قسم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في وزارة التربية؛
- في الضفة الغربية وقطاع غزة، وحدة توزيع الطلاب والتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في وزارة التربية لمدارس الأونروا.

لقد ناقشت دراسة التوجيه والإرشاد لمنظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، وكذا مراجعات أخرى ذات صلة، بأن هناك حاجة للمزيد من آليات التنسيق والقيادة من أجل وضع رؤية وتطوير إستراتيجية لتوفير الوصول الدائم مدى الحياة لخدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. تظهر بعض البلدان الشريكة في حوض المتوسط تطورات جينية يمكن أن توفر أساساً لهيكليات قيادية من هذا النوع.

- في إسرائيل، تم تشكيل هيئة تجمع العديد من المنظمات المعنية كهيئة استشارية للوكالة الإسرائيلية المشتركة (أنظر الجزء 6.3).
- في الأردن، اضطلع مشروع 'المنار' في المركز الوطني لتطوير الموارد البشرية، الذي تموله الوكالة الكندية للتنمية الدولية، بدور محفز في تطوير وتشجيع التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في المدارس، والجامعات وسوق العمل.
- في سورية، يمكن لهيئة تخطيط الدولة أن تكون نقطة ارتباط لتطوير إستراتيجية أكثر تماسكاً.
- في تركيا، عقدت ورشاً عمل حول السياسات ويتمثل عريض في عامي 2004 و 2005 لمناقشة وسائل تحسين خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية تدوم مدى الحياة.

6.4 دور الهيئات المانحة ووكالات التنمية الدولية

لقد لعبت الهيئات المانحة الدولية دوراً هاماً في عدد من التطورات الرئيسية المذكورة في الجزأين 3 و 4. وتتضمن الأمثلة دور الوكالة الكندية للتنمية الدولية في مصر والأردن، ودور برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية في سورية، والبنك الدولي في لبنان، وتونس وتركيا.

لم يكن كل من هذه الجهود فعالاً. على سبيل المثال تم في عام 2004 إلغاء مشروع للبنك الدولي في لبنان حول التعليم المهني والفني ضم عناصر هامة للتوجيه لمسيرة الحياة العملية.

أمر آخر أحدث تأثيراً هاماً في تركيا وهو عملية تحقيق التواء مع معايير الاتحاد الأوروبي كجزء من عملية ترشح تركيا للانضمام للاتحاد. وقد كان هذا هاماً، على سبيل المثال، في ترسيخ التوجيه والتعلم مدى الحياة كواحدة من أولويات الخطة الوطنية التركية.

7.4 ملخص

يستكشف هذا الجزء عدداً من القضايا غير القطاعية المتعلقة بتقديم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بشكله الراهن في منطقة حوض المتوسط. بشكل عام، فإنه يستنتج أن درجة التدريب الرسمي على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، والمعلومات المهنية، والاهتمام بضمان الجودة لا زالت محدودة. كما يلاحظ أن أطر السياسات هي في الغالب ضعيفة، وكذلك آليات التنسيق والقيادة. غير أنه، وفي كل هذه المجالات، هناك أمثلة على الممارسات الجيدة يمكن للتطورات المستقبلية أن تستند إليها. وينبغي أن يتم تصميم دعم الهيئات الدولية المانحة كي تعزز مثل هذه التطورات.

5. سبل التقدم إلى الأمام

1.5 المستوى الوطني

تحتل البلدان الشريكة العشر في حوض المتوسط – الجزائر، ومصر، وإسرائيل، والأردن، ولبنان، والمغرب، وسورية، وتونس، وتركيا، والصفة الغربية وقطاع غزة مستويات مختلفة من التطور فيما يتعلق بخدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، ولديهم احتياجات مختلفة. يتضمن كل من تقارير البلدان العشرة، وهي: (Abdul Ghani, 2006; Abushowayb, 2006; Akkök, 2006; Badawi, 2006; Benjamin, 2006; Bouaich, 2006; Djenkal, 2006; Maldoun, 2006; Mryyan, 2006; & Sedrine, 2006) توصيات مفصلة حول البلد المعني. ويقدم الملحق ب مختصراً للملامح الموجزة للبلدان العشر.

تبرز توصيات التقارير العشر ستة مواضيع عامة:

- تحسين شمولية وجودة المعلومات المهنية؛
- ترسيخ التعليم لمسيرة الحياة العملية على نحو أقوى في المناهج المدرسية؛
- تقديم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بشكل أوسع، والبناء ما أمكن على ما يقدم حالياً بطريقة عضوية؛
- التأكد من أن هذه العملية تأخذ في الاعتبار السياق الاجتماعي – الثقافي بشكل كامل وتتجذر فيه؛
- تطوير كفاءات الموظفين الذين يقدمون التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية؛
- تحديد نقطة ارتباط للقيادة الإستراتيجية في كامل مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية وعلى أساس أن يستمر مدى الحياة.

وفيما يلي بضع ملاحظات على كل من هذه النقاط الست.

1. تحسين شمولية وجودة المعلومات المهنية

تم ذكر هذه المسألة بوصفها أولوية لدى كل البلدان تقريباً. لا تشكل المعلومات الجيدة بديلاً عن التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الجيد؛ غير أنها شرط لازم وهام. وينبغي أن يحتوي التقديم الشامل للتوجيه لمسيرة الحياة العملية على ما يلي:

- معلومات حول الدورات التعليمية والتدريبية (بما في ذلك المحتوى، ومتطلبات الالتحاق، والمؤهلات التي تقضي إليها، ونتائج ذلك في سوق العمل)؛
- معلومات عن المهن (المحتوى، والخصائص، والسمات والمؤهلات الشخصية المطلوبة)، وحول العلاقات بين الجهتين (دورات التعلم والتدريب من جهة والمهن من جهة أخرى)؛
- معلومات حول سوق العمل (حول العرض والطلب الحالي والمحتمل في المستقبل بالنسبة للمهن المختلفة، ويفضل أن تكون على المستويات الوطنية، والإقليمية والمحلية).

ما من بلد في المنطقة لديه نظام معلومات مهني يفي بهذه المتطلبات، رغم أن هناك تطورات مشجعة في عدد من البلدان (انظر الجزء 2.4). توجد هذه المعلومات، في العديد من الحالات، على نحو مجزأ؛ وثمة حاجة لإقامة الشراكات بين هيئات التعليم والتشغيل لمعالجة هذه القضية. وينبغي الاستفادة من الإمكانيات التي تتيحها الإنترنت لنشر الاحتياجات من المعلومات المهنية؛ لكن وإلى أن تصبح مستويات النفاذ إلى الإنترنت أعلى بكثير، لا بد من استعمال الوسائل الأخرى أيضاً.

2. ترسيخ التعليم لمسيرة الحياة العملية على نحو أقوى في المناهج المدرسية

يأتي ذكر هذه المسألة كأولوية في تقارير أربعة بلدان (الجزائر، وإسرائيل، ولبنان وتونس). ثمة برامج قائمة في عدد من البلدان (أنظر الجزء 2.3). إن التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية مهم في مساعدة الشباب على توجيه أنفسهم إلى عالم العمل وفي تطوير المهارات التي تمكنهم من إدارة حياتهم المهنية.

3. تقديم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بشكل أوسع

ينبغي أن يتم التوسع في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بالبناء ما أمكن على الخدمات الموجودة وبطريقة عضوية. في بعض الحالات، هناك حاجة لخدمات جديدة: والأمثلة المذكورة في ملامح البلدان. لكن يمكن فعل الكثير أيضاً عن طريق تحسين الخدمات الموجودة أصلاً، ودعمها بسياسات أوضح.

4. التأكد من أن عملية تقديم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية تأخذ في الاعتبار بشكل كامل السياق الاجتماعي – الثقافي

جرت مناقشة طبيعة هذا السياق وأهمية أخذه في الاعتبار بشكل مفصل في الجزء الأول. وأحد الأمثلة على مضامين هذا الأمر فيما يتعلق بخدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية تتمثل في أهمية الأسرة (الجزء 5.1) وهذا يشير إلى أن تدخلات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية ينبغي أن تشمل الأسرة عندما يكون ذلك ممكناً. وفي نفس الوقت، ينبغي أن يمنح الأفراد فضاءهم الخاص لمراجعة مستقبلهم، أخذين في الاعتبار نفوذ أسرهم عليهم، بحيث يمتلكون هم آثار هذا النفوذ على قراراتهم. والتوازنات هنا حساسة، وينبغي أن يتم تكييفها مع الظروف المحلية.

5. تطوير كفاءات موظفي التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية

يأتي ذكر هذه النقطة في عدد من ملامح البلدان. تعتمد جودة الخدمة بشكل كبير على هذه الكفاءات. إن التدريب المتخصص في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لا زال في الوقت الراهن محدوداً جداً (الجزء 1.4). إن الاهتمام بهذه القضية أمر هام للغاية إذا أريد لجودة الخدمات أن تتحسن.

6. تحديد نقطة ارتباط للقيادة الإستراتيجية في كامل مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية

تبرز هذه القضية أيضاً على أنها مسألة هامة في عدد من ملامح البلدان. كما ورد في الجزء 5.4، فإن معظم البلدان المتوسطة الشريحة تقتصر في الوقت الراهن إلى نقاط الارتباط هذه، وغالباً ما تكون أطر السياسات فيها ضعيفة. ما يدفع على التشجيع، في مصر مثلاً، أن ملامح البلد تسجل بعض الخطوات التي تم اتخاذها بالفعل كجزء من المشروع. في بلدان أخرى، مثل الجزائر، قد تتخذ هذه الهيكلية الإستراتيجية شكل شبكة من مقدمي الخدمات والشركاء المعنيين الرئيسيين في موضوع التوجيه. من المرجح أن طبيعة الهيكلية الإستراتيجية التي تنشأ عن ذلك تختلف. لكن تحقيق تقدم على أساس أكثر منهجية مما حدث في الماضي، يتطلب على نحو واضح وجود نقطة ارتباط من هذا النوع.

2.5 المستوى الإقليمي

إننا نوصي أيضاً بأن يتم اتخاذ خطوات للمحافظة على عملية التشبيك في سائر أنحاء منطقة حوض المتوسط، هذا التشبيك الذي كان حتى الآن سمة مميزة لمشروع مؤسسة التدريب الأوروبية المذكور هنا. كما بينت التجارب مع مبادرات أخرى قادتها وكالات مثل مؤسسة التدريب الأوروبية والوكالة الألمانية للمساعدة الفنية، فإن المحافظة على شبكات المعرفة في المنطقة أمر صعب.

يتمثل أحد أسباب تلك الصعوبة، وكما سبقت الإشارة في الجزء 3.1، في كون المنطقة عبارة عن 'تركيب معقد'، وأن ديناميات التدفقات المعرفية تنزع إلى الاستجابة إلى دوافع وحوافز أخرى غير تلك التي يقتضيها التجمع الإقليمي، ذو الطابع السياسي. إن تبادل الأبحاث بين الشمال والجنوب يفوق بكثير حوار الجنوب – جنوب، مما يعكس جغرافية خطوط القوة الاقتصادية إضافة إلى ما يسميه ساموف (1992) 'العقدة' الفكرية – المالية في الأبحاث والسياسات

التعليمية. تؤدي ديناميات ما بعد الاستعمار إلى روابط متميزة بين بلدان 'المركز والأطراف'، حيث أن أبناء النخبة إما أن يلتحقوا بالجامعات الأجنبية في الخارج أو بجامعات أميركية وأوروبية لها فروع في حوض المتوسط، وتسعى إلى تأسيس مناطق نفوذ لها في سوق شائبة ومتعطشة للمعرفة (انظر Sultana, 2001).

إضافة إلى ذلك، فإن الشبكات الإقليمية غالباً ما تتجاهل حقيقة أن المعارف والممارسات لا تنتقل بسهولة ما لم تأخذ بعين الاعتبار وبجدية السياقات المختلفة التي تحيط بها. إن المشروعات التي تسعى إلى تأسيس مبادئ منقطعة عن سياقها لتوجيه العمل في سياقات وطنية مختلفة محكوم عليها بالفشل.

رغم ذلك، هناك عدة أمثلة على شبكات المعرفة التي تعمل بشكل جيد وتدعم استراتيجيات بناء القدرات، ونقل المعارف والخبرات، إضافة إلى تعلم السياسات (Creech & Ramji, 2004). يمكن لهذه المجموعات المعرفية ومجموعات السياسات أن تعمل كشبكات لتبادل المعارف، وتيسر تنسيق أولويات ومشاريع البحث، وتدعم المشورة المقدمة لسياسة الأبحاث. يمكن للشبكة الإقليمية للتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية التي أطلقتها مؤسسة التدريب الأوروبية، والتي تتكون من خبراء وطنيين وصناع سياسات من كل البلدان الشريكة العشر المشاركة في الشبكة، أن تصبح بالفعل ذاك النوع من الشبكات المعرفية التي نشير إليها، حيث يصبح الكل أكبر بكثير من أجزائه المكونة، وحيث يتم تبادل الأفكار والممارسات من قبل المشاركين ذوي الذهنيات المتقاربة. كما في كل الشبكات المثيلة، فإن الاستفادة قضية رئيسية، وخصوصاً أن تمويل الاتحاد الأوروبي ومؤسسة التدريب الأوروبية يكفي فقط للمراحل الأولى من قيام الشبكة، وحيث ينبغي على الأعضاء أن يتولوا الإدارة في نهاية دورة المشروع. في هذه الأثناء، ستستمر المجموعة الافتراضية التي تعمل على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، والتي تستضيفها مؤسسة التدريب الأوروبية، بالمساعدة في عملية التشبيك بين الشركاء المتوسطيين لضمان استمرار تبادل الخبرات ووجهات النظر.

غير أنه، ودون هيكلية رسمية للحاكمية، أو على الأقل درجة معينة من الرسمية، تبقى المخاطرة مرتفعة في أن العمل سينهار ولن يكون مستداماً. وهناك خياران محتملان:

1. أن تقوم منظمة مانحة دولية أو منظمة إقليمية تتبنى في أجندتها قضايا التعليم والتدريب والتشغيل بتبني ودعم وظيفة التشبيك الإقليمي هذه؛
2. أن يتطوع أحد الشركاء المتوسطيين ويشرع في قيادة استمرارية هذه العملية، طبقاً لوظيفة حوكمية 'خفيفة' تستند إلى مبدأ التدوير.

وأخيراً، فإننا نوصي بأن تكون إحدى المهام المبكرة للشبكة السعي إلى إكمال النقاش الدائر داخل هذا المشروع حول المصطلحات العربية المناسبة والمقابلة لمصطلحي 'المسيرة المهنية' 'Career' و 'التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية' 'Career Guidance' (انظر الجزء 5.1). اللغة أمر هام إذا أريد لمفهوم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية 'Career Guidance' أن يترسخ على نحو أقوى في منطقة حوض المتوسط، فإن اختيار الكلمات العربية المناسبة للتعبير عن هذا المفهوم أمر جوهري.

وقد تكون إحدى المهام الأخرى للشبكة الإقليمية هي المتابعة من خلال وضع تقرير كل عامين عن التقدم المحرز في إصلاح التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، مقارنة بالتوصيات الأولية المتعلقة بالسياسات في بلد ما والتقارير الإقليمية.

الخصبة والقطاع	تركيا	تونس	سورية	المغرب	لبنان	الأردن	إسرائيل	مصر	البحرين	
الخلفية (2005)										
العدد الإجمالي للسكان (بالمليون)	3.7	73.2	10.1	19.0	31.5	3.6	5.7	6.7	74.0	32.8
عدد السكان في سن العمل (15 - 64) كنسبة مئوية من العدد الإجمالي السكان	51.5	65,4	67,8	60,0	64,1	64,0	59,6	62,1	61,7	65,8
السكان الشباب (15 - 24) كنسبة مئوية من العدد الإجمالي السكان	19.5	18,4	20,8	22,9	20,6	18,4	19,9	16,1	20,9	22,6
حصة الفرد من إجمالي الدخل القومي، طريقة إطلن ⁽¹⁾ بالسعر الجاري للدرار الأميركي	1 120	3 750	2 650	1 270	1 570	6 040	2 260	17 360	1 250	2 270
سوق العمل (2005)										
معدل نشاط القوى العاملة (كنسبة مئوية من عدد السكان في سن 15 - 64)	40,6	54,8	54,9	64,6	56,1	59,1	55,6	62,1	49,3	61,0
معدل نشاط قوى العمل النسائية (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 64)	10,9	28,9	31,1	39,9	28,7	35,7	28,9	58,7	21,6	37,0
معدل نشاط قوى العمل الشابة (كنسبة مئوية من السكان في سن 15 - 24)	25,2	48,9	40,5	58,1	43,0	38,9	39,8	31,1	29,5	48,0
معدل نشاط قوى العمل النسائية الشابة (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 24)	5,8	30,0	31,1	39,5	22,2	18,8	23,6	34,2	17,8	29,3
معدل البطالة (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 فما فوق)	^(b) 26,7	^(*) 10,3	^(**) 14,3	^(***) 11,7	^(*) 10,8	m	^(**) 15,3	^(*) 10,7	^{(a)(*)} 11,0	^{(a)(*)} 7,7
معدل بطالة الإناث (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة النسائية في سن 15 فما فوق)	^(*) 20,0	^(*) 9,7	m	^(***) 24,1	^(*) 13,0	m	^(****) 20,7	9,5	^(**) 23,3	^(*) 18,1
معدل بطالة الشباب (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 - 24)	^(*) 40,3	^(*) 14,2	m	^(***) 21,4	^(*) 16,5	m	m	^(*) 22,9	^(**) 33,6	^(*) 21,7
التعليم (2004)										
معدل المشاركة في التعليم حسب المعيار العالمي لتصنيف التعليم 1 - 6	81,2	69,1	75,4	62,6	57,8	83,8	79,0	89,7	75,5	73,2
بين الشباب في سن 15 - 24 ⁽¹⁾										
معدل المشاركة في التعليم حسب المعيار العالمي لتصنيف التعليم 1 - 6	82,6	62,9	77,2	60,5	54,0	85,2	79,9	92,1	m	73,0
بين الشباب في سن 15 - 24 ⁽¹⁾										
المشاركة في التعليم والتدريب المهني في المدرسة الثانوية	4,5	43,5	5,7	31,5	11,7	27,0	20,5	35,2	63,3	19,8
(حصة التعليم والتدريب المهني في المعيار العالمي لتصنيف التعليم 3)										
مشاركة الإناث في التعليم والتدريب المهني في المدرسة الثانوية	2,5	34,3	3,3	28,9	9,7	22,3	15,2	30,8	60,7	15,8
(حصة التعليم والتدريب المهني في المعيار العالمي لتصنيف التعليم 3)										
معدل إجابة القراءة والكتابة (الأشخاص في سن 15 فما فوق)	92,4	87,4	74,3	79,6	52,3	m	89,9	97,1	71,4	69,9
معدل إجابة القراءة والكتابة بين الشباب (الأشخاص في سن 15 - 24)	99,0	95,6	94,3	92,2	70,5	m	99,1	99,8	84,9	90,1
الأشخاص الذين يتكون المدرسة مذكراً ⁽²⁾	9,6	10,7	1,5	2,7	13,7	4,7	5,3	2,3	2,8	1,0
الإناث اللاتي يتكون المدرسة مذكراً ⁽²⁾	9,1	13,2	1,1	5,5	16,4	4,8	4,2	2,0	4,2	9,1

المصادر: منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بونسكو، البنك الدولي

ملاحظات: (a) = الفئة العمرية 15-64 / (b) = الفئة العمرية 10 فما فوق / (*) = 2004 / (**) = 2003 / (***) = 2002 / (****) = 2000 / (1) إجمالي نسبة الالتحاق، في كل المراحل ما عدا ما قبل المدرسة الابتدائية / (2) متوسط عدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية غير المسجلين في المدرسة / m = بيانات ناقصة

الملحق أ: إحصاءات مقارنة

الملحق ب: ملامح البلدان

الجزائر

ملامح البلد

سوق العمل (2005)	التعليم (2004)
معدل نشاط القوى العاملة (كنسبة مئوية من السكان في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الشباب في الفئة العمرية 15-24
37,0	73,2
معدل نشاط القوى العاملة النسائية (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الإناث في الفئة العمرية 15-24
48,0	73,0
معدل نشاط القوى العاملة الشابة (كنسبة مئوية من عدد السكان في سن 15 - 24)	الانتساب للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3)
29,3	19,8
معدل نشاط القوى العاملة النسائية الشابة (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 24)	التحاق الإناث للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3)
17,7 ^{(a), (c)}	15,8
معدل البطالة (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 فما فوق)	معدل إجادة القراءة والكتابة (الفئة العمرية 15 فما فوق)
18,1 ^(c)	69,9
معدل بطالة الإناث (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة النسائية في سن 15 فما فوق)	معدل إجادة القراءة والكتابة بين الشباب (الفئة العمرية 15-24)
21,7 ^(c)	90,1
معدل بطالة الشباب (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 - 24)	المتسربون مبكراً من التعليم ⁽²⁾
	9,1
	المتسربات مبكراً من التعليم ⁽²⁾
خلفية (2005)	
العدد الإجمالي للسكان (بالملايين)	32,8
السكان في سن العمل (15-64) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	65,8
عدد السكان الشباب (15 - 24) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	22,6
حصة الفرد من الدخل القومي، حسب طريقة أطلس (بالسعر الحالي للدولار الأميركي)	270 ^(c)

المصدر: منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يونسكو، البنك الدولي

ملاحظات: (a) = الفئة العمرية 15-64 (*) = 2004

(1) إجمالي نسبة الالتحاق، في كل المراحل ما عدا ما قبل المدرسة الابتدائية

(2) متوسط عدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية غير المسجلين في المدرسة

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التعليم

يتلقى الطلاب التوجيه:

- عند نهاية السنة الرابعة من المدرسة المتوسطة (نهاية التعليم الأساسي الإلزامي)، إما للالتحاق بالسنة الأولى من المدرسة الثانوية أو الالتحاق بالتدريب المهني للحصول على شهادة الكفاءة المهنية، أو للتقدم بطلبات التشغيل؛
- عند إكمال المنهج الرئيسي في السنة الأولى من المدرسة الثانوية، لاختيار الاختصاص في السنة الثانية؛
- عند نهاية السنة الثالثة من المدرسة الثانوية، إما للالتحاق بالتعليم العالي بالنسبة للناظرين على البكالوريا، أو الالتحاق بالتدريب المهني المتخصص أو المستوى الفني المتقدم؛
- عند إكمال المنهج الرئيسي في اختصاصات جامعية معينة؛
- عند التقدم إلى وظيفة.

يتم تقديم خدمات التوجيه من قبل مرشدي توجيه مؤهلين. وتستند المشورة المقدمة إلى التحصيل العلمي للشخص المعني وطموحاته، والمقابلات والجولات الإطلاعية في ورش العمل، إضافة إلى المعلومات الموثقة، الخ.

تضم الشبكة الوطنية للمعلومات المهنية، والتوجيه والمشورة، في الوقت الحالي، ما يلي:

- مراكز عامة للتوجيه المدرسي ولمسيرة الحياة العملية تديرها وزارة التربية الوطنية؛
- مكاتب الاستقبال، والمعلومات والتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الموجودة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني وتديرها وزارة التعليم والتدريب المهني.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع سوق العمل

مع بعض الاستثناءات، فإن الموظفين المسؤولين عن تقديم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، والمعلومات، والمشورة للباحثين عن عمل لا يتمتعون بتأهيل رسمي. وتستند المشورة إلى المعلومات والمقابلات.

أما الخدمات الرئيسية المسؤولة عن التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في سوق العمل فتقدم من قبل:

- مكاتب التشغيل، وتديرها الهيئة الوطنية للتشغيل؛
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والتي تأسست لإدارة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب؛
- هيئة مؤسسات الشباب، وهي شبكة وطنية تعمل تحت رعاية وزارة الشباب والرياضة.

وتتم إدارة هذه المؤسسات بشكل مستقل عن بعضها البعض.

نقاط القوة

- إجراءات جديدة لبناء جسور بين مختلف فروع نظام التعليم والتدريب الجزائري.
- تأسيس مجالس مشتركة لجمع التعليم والتدريب المهني، بما في ذلك التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بالنسبة للشباب في مرحلة ما بعد مستوى التعليم الإلزامي.
- إقامة حملات توعية تنظم بشكل مشترك بين وزارة التربية الوطنية ومكاتب المعلومات في مؤسسات التدريب المهني.
- إطلاق نوع جديد من المهنيين المختصين بتقديم المشورة فيما يتعلق بالتعليم المستمر – بهدف تقديم خدمات أفضل للكبار وللعاملين الساعين للتدريب أو إعادة التدريب.
- الإحداث المترج لنظام للمصادقة على الخبرة والانجازات المهنية.

التحديات

لا زالت خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية تحمل أعباء أكثر من طاقتها في القيام بمهامها الإدارية؛ فهي ملزمة باحترام ضوابط خريطة البرامج التدريبية، التي يتم وضعها مسبقاً وقبل تقديم المشورة.

- يتم استهلاك الجزء الأكبر من وقت المرشدين في أنشطة التقييم، والتي تركز بشكل رئيسي على منهجية التدريب.
- لا يتمتع موظفو التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بالكفاءة بسبب خلفياتهم وخبراتهم المتنوعة.
- لم يتم القيام بشيء بعد بالنسبة لتلاميذ المدارس العامة لمساعدتهم في اتخاذ قرارات بشأن تعليمهم ومسيرتهم المهنية. كما يغيب الدعم عن التلاميذ الذين ينتقلون من التعليم إلى التدريب.
- نادراً ما تتم الاستجابة لطلبات التلاميذ وأهاليهم عند نهاية السنة الرابعة من المدرسة المتوسطة والسنة الأولى من المدرسة الثانوية – وحتى من قبل الحاصلين على البكالوريا.
- لا تأخذ مقررات التدريب الجامعية في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في الاعتبار الاحتياجات الحقيقية للمستفيدين منها.
- هناك نقص عام في المعلومات الموثقة حول الفرص المهنية ومعلومات سوق العمل بشكل عام. ويعود السبب جزئياً إلى غياب المؤسسات المعنية التي يمكن أن تضطلع بمسؤولية إنتاج وتوزيع الأدوات والموارد ذات الصلة.
- لا يتم الإشراف على مرشدي التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التدريب المهني بالشكل المناسب.
- ثمة افتقار للتنسيق المستمر والفعال بين خدمات التوجيه (المدارس، والتدريب والتشغيل).

سبل التقدم إلى الأمام

- تأسيس نظام توجيه وإعادة توجيه لمسيرة الحياة العملية، بين القطاعات المعنية المختلفة، يكون متكاملًا، ومتناسكًا ومكملًا لما هو موجود، ومستمر.
- تأسيس نظام موثوق لجمع، ومعالجة ونشر المعلومات حول المسيرة المهنية، والمهن وعالم العمل.
- تعزيز صفوف موظفي التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المتخصصين بتعيين مرشد في كل مدرسة عامة أو مؤسسة تدريب مهني.
- أن يتم القيام وبسرعة بمراجعة مقررات تدريب المرشدين في الجامعات، وأن يتم تضمينها مدخلات من قطاعات التعليم، والتدريب والتشغيل.
- تأسيس مفتشية للإشراف على قطاع التدريب المهني، بغية التأكد من أن مرشدي التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية يخضعون لمراقبة عالية الجودة.
- تدريس مواد ذات علاقة بالخيارات المتاحة وتقديم المساعدة في تخطيط المسيرة المهنية في المدارس العامة (على مستوى المدارس المتوسطة) ومسارات التعليم والتدريب المهني حديثة التأسيس.
- تكثيف وتعميم المقررات الدراسية المتعلقة بإعداد رواد الأعمال وتقنيات البحث عن فرص عمل جديدة خلال العمل على كافة المتدربين عند نهاية تدريبهم المهني.

أميزيان جينكال

مصر

ملاحق البلد

سوق العمل (2005)	التعليم (2004)
49,3 معدل نشاط القوى العاملة (كنسبة مئوية من السكان في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الشباب في الفئة العمرية 15-24
21,6 معدل نشاط القوى العاملة النسائية (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (سبب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الإناث في الفئة العمرية 15-24
29,5 معدل نشاط القوى العاملة الشابة (كنسبة مئوية من عدد السكان في سن 15 - 24)	الانتساب للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3)
17,8 معدل نشاط القوى العاملة النسائية الشابة (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 24)	التحاق الإناث للتعليم الفني والمهني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم الفني والمهني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3)
11,0 ^(a) معدل البطالة (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 فما فوق)	معدل إجابة القراءة والكتابة (الفئة العمرية 15 فما فوق)
23,3 ^(b) معدل بطالة الإناث (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة النسائية في سن 15 فما فوق)	معدل إجابة القراءة والكتابة بين الشباب (الفئة العمرية 15-24)
33,6 ^(c) معدل بطالة الشباب (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 - 24)	المتسربون مبكراً من التعليم ⁽²⁾
	المتسربات مبكراً من التعليم ⁽²⁾
	خلفية (2005)
	74,0 العدد الإجمالي للسكان (بالملايين)
	61,7 السكان في سن العمل (15-64) كنسبة مئوية من إجمالي السكان
	20,9 عدد السكان الشباب (15 - 24) كنسبة مئوية من إجمالي السكان
	حصة الفرد من الدخل القومي، حسب طريقة أطلس (بالسعر الحالي للدولار الأميركي) 1 250 ^(*)

المصدر: منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يونسكو، البنك الدولي

ملاحظات: (a) = الفئة العمرية 15-64 = (*) 2004 = (**) 2003
(1) إجمالي نسبة الالتحاق، في كل المراحل ما عدا ما قبل المدرسة الابتدائية
(2) متوسط عدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية غير المسجلين في المدرسة

لا زال نظام التعليم والاقتصاد المصري متأثرين بعقود من المقاربات الاشتراكية التي أصبحت الحكومة بموجبها الأب والأم لكل مواطن مصري. أما الآن فقد بدأ هذا بالتغيير. ويمكن لخدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المعززة أن تلعب دوراً في تحقيق هذا التغيير.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التعليم

لقد أطلقت مصر عدة مبادرات، منذ أواسط خمسينات القرن العشرين، قدمت فيها أشكالاً من خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في التعليم العام، والفني والعالي. لقد تراجع أداء بعض هذه المبادرات في الوقت الراهن إما بسبب قيود الموازنة أو بسبب الشكوك المتعلقة بفائدتها في سوق عمل يتميز بالارتفاع النسبي في معدلات البطالة. تتضمن الخطة الدراسية في التعليم الأساسي موضوعاً بعنوان 'مجالات عملية' حيث يمارس الطلاب أشكالاً من المهارات ما قبل المهنية لكن دون أن يتم ربط ذلك بسوق العمل. يتم تقديم التوجيه والإرشاد الأكاديمي في المدارس الثانوية العامة، وخصوصاً فيما يتعلق باختيار المقررات الاختيارية. وثمة مكونات في خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في عدة جامعات عامة وخاصة، وخصوصاً عند بداية ونهاية البرامج الدراسية، بما في ذلك أنشطة التوجيه، ومعارض العمل، والأيام المهنية، وخدمات الانتقاء والتعيين. لا يتمتع طلاب التعليم والتدريب المهني عادة بالوصول إلى خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية؛ مع وجود بعض الاستثناءات المحدودة في بعض المبادرات المدعومة من قبل مشروعات التعاون الفني التي تغطي فقط جزءاً صغيراً من طلاب التعليم والتدريب المهني. يتعاطف العديد من المسؤولين والمدراء رفيعي المستوى مع التوجه نحو إحداث نظام توجيه شامل لمسيرة الحياة العملية؛ غير أنه لا بد من فعل الكثير لترجمة تعاطفهم إلى تقديم فعلي لهذه الخدمات على الأرض. وإلى أن يتم ذلك، تبقى الخدمات المقدمة محدودة ومجزأة.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع سوق العمل

لبضعة عقود كان جميع خريجي المدارس والتعليم الثانوي وما بعده يتم تعيينهم بشكل آلي، بشكل رئيسي في الخدمة المدنية أو في شركات القطاع العام، بصرف النظر عن احتياجات أماكن العمل هذه. وبات تعيين الأشخاص في وظائف لا تتوافق مع مؤهلاتهم وتشغيل أعداد من العاملين أكبر بكثير من حاجات المؤسسات التي يعينون فيها ظاهرة عامة، أما الرواتب الهزيلة فبات ينظر إليها على أنها نوع من الدعم الاجتماعي أكثر منها أجور فعلية. مع التوجه الجديد نحو التخصص، لم تعد مكاتب التشغيل العامة قادرة على التكيف مع آليات التشغيل الجديدة. وباتت البطالة المتزايدة بسرعة، بين الخريجين الجدد وكذلك بين العاملين الذين فقدوا وظائفهم في أعقاب عملية التخصص، تحد مما يمكن للتوجيه لمسيرة الحياة العملية أن يفعله. بدعم فني من الوكالة الكندية للتنمية الدولية، تم الشروع في عملية إصلاح أساسية لمكاتب التشغيل العامة تتضمن مكوناً في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. وسيتم توسيع ذلك لتغطية جميع أو معظم مكاتب التشغيل البالغ عددها 264 مكتباً. أما آثار ذلك فلم تتبين بعد.

إن تحسين المعلومات المتاحة حول سوق العمل والتوجهات المستقبلية أمر بالغ الأهمية. وينبغي أن يكون نظام المعلومات الحالي حول سوق العمل في وزارة القوى العاملة والهجرة ووظيفة مرصد التعليم والتدريب والتوظيف المنشأ حديثاً دعامتان رئيسيتان في هذا المجال. وتتركز الجهود الحالية في الوزارة على إجراء مطابقة بين الباحثين عن وظائف والشواغر المتوافرة منه خلال المقاربات التي تعتمد على دراسة شخصيات المتقدمين.

نقاط القوة

- في سياق النقاشات الجارية حول إصلاح التعليم والحد من بطالة الشباب، يبدي مسؤولون رفيعو المستوى اهتماماً بدراسة إمكانية إحداث نظام توجيه لمسيرة الحياة العملية يكون أكثر منهجية.
- يرتبط نظام معلومات سوق العمل في وزارة القوى العاملة والهجرة بقواعد بيانات ومعلومات أخرى من خلال وظيفة مرصد التعليم والتدريب والتوظيف، وحيث أن مركز المعلومات ودعم القرار التابع لمجلس الوزراء هو الجهة المضيفة، يمكن استقاء المعلومات المطلوبة لتقديم خدمات التوجيه بسهولة من هذه المصادر، خصوصاً وأن كلا من المرصد والتوجيه يمثل نشاطاً مدعوماً من قبل المفوضية الأوروبية وتنفذ كلاهما مؤسسة التدريب الأوروبية.
- يمكن للمجلس الأعلى لتطوير الموارد البشرية، الذي يرأسه وزير القوى العاملة ويضم ممثلين عن عدة وزارات أخرى، بما فيها وزارة التربية، أن يوفر مظلة مناسبة لتطوير إستراتيجية شاملة للتوجيه لمسيرة الحياة العملية تغطي ليس فقط النظام التعليمي، بل قطاع سوق العمل أيضاً.
- هناك بالفعل وحدة للتوجيه المهني في وزارة القوى العاملة والهجرة يمكن أن تكون جزءاً من نظام التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الشامل.
- ثمة عدد من المبادرات (مثل مبارك - كول مع ألمانيا، ومشروع إصلاح التعليم مع الولايات المتحدة، وبرنامج إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني مع الاتحاد الأوروبي، ومشروع المعايير الوطنية للمهن، وإصلاح خدمات سوق العمل مع كندا) فيها مكونات للتوجيه لمسيرة الحياة العملية. إن ربط هذه المكونات معاً في إطار عام وحول المفهوم الواسع للتوجيه لمسيرة الحياة العملية يمكن أن يعزز من تحقيق أهداف كل تلك المبادرات وغيرها.

التحديات

- إن المفهوم الواسع للتوجيه لمسيرة الحياة العملية كوسيلة للوصول إلى خيارات حرة تستند إلى معلومات سليمة لم يتم فهمه أو قبوله بعد بشكل عام.
- بعد عقود كانت مقاصد التعليم والعمل للأفراد تستند إلى الانتقال من قبل المؤسسات التعليمية ووكالات التشغيل بدلاً من أن تستند إلى الخيارات الحرة للأشخاص أنفسهم، اعتاد الأفراد والعائلات على هذا النظام ولديهم شكوك حول 'عدالة' الأنظمة البديلة واحتمال إساءة استعمالها، بما في ذلك نظام التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- في الوقت الراهن، ليس هناك كادر محترف في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية؛ وينبغي أن تقوم الجامعات باتخاذ خطوات لبناء مثل هذا الكادر. وهذا سيتطلب مساعدة فنية ومالية.

- إذا كان التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية يركز بشكل رئيسي على مساعدة الأفراد في اتخاذ قرارات تستند إلى معلومات صحيحة وإدارة مسيرتهم المهنية، فإن هذا المفهوم يحد ذاته يواجه تحدياً يتمثل في المعدلات الحالية المرتفعة للبطالة طويلة الأجل. لا يستطيع العديد من الشبان أن يروا ضوءاً في نهاية النفق.
- مع وجود حوالي 16 مليون طالب في نظام التعليم الأساسي والثانوي وملايين غيرهم في التعليم ما بعد الثانوي، إضافة إلى حوالي 5 مليون عاطل عن العمل، فإن خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية ستطلب نظاماً كبيراً ومكلفاً سيستغرق تطويره وقتاً طويلاً.
- كثير من الناس يعيشون في مناطق ريفية حيث لن يكون وصول خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية إليهم (أو وصولهم لها) مهمة سهلة.
- كي يتمكن نظام التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية من العمل على نحو فعال، من الضروري وجود بيئة تسودها الثقة والشفافية. ينبغي تغيير البيروقراطية المتصلبة للبيئة الحالية وثقافتها السلطوية كي يصبح من الممكن إيجاد مثل هذه البيئة.

سبل التقدم إلى الأمام

هناك الكثير مما ينبغي فعله لدمج الأجزاء المنعزلة حالياً للخدمات والأنشطة المتعلقة بالمسيرة المهنية في نظام شامل للتوجيه لمسيرة الحياة العملية. وينبغي أن يكون هذا النظام مرناً ولا مركزياً، ومرتبكاً بوظيفة مرصد التعليم والتدريب والتوظيف مع تطوير مهنة التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. ويتطلب ذلك عملاً من قبل الحكومة وأيضاً من قبل الجهات التي تقدم التعليم، والجامعات، ومنظمات العمال وأصحاب العمل، والمنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني، والشباب وأسرهم، ووسائل الإعلام والجهات الدولية المتعاونة في هذا المجال. إن المشاركة الفعالة لجميع هذه الهيئات والمجموعات، وشرح جهودها بشكل واضح وفعال أمور ضرورية للنجاح. كما يمكن لتطوير النظام أن يكون أسهل إذا تم تحديد جهة مسؤولة وذات نفوذ تكون 'بطل' هذه العملية الذي يؤمن بفعالية آثارها.

للمحافظة على الزخم المتولد عن هذه الدراسة، نقترح عدداً من الخطوات ذات الأولوية التي تتطلب إجراءات فورية. تم بناء شبكة توجيه لمسيرة الحياة العملية تمثل وزارة التربية ووزارة القوى العاملة والهجرة، والتي ستقوم وبمساعدة الاستشاري الوطني، بقيادة الجهود العملية لتحقيق هذا الهدف. والهدف المباشر هو تشكيل فريق وطني يتكون من الهيئات والوزارات الحكومية المعنية، والجامعات، وممثلي المجتمع المدني، ومنظمات العمال وأصحاب العمل يطور ورقة مفهوم تؤسس للحاجة إلى نظام توجيه شامل لمسيرة الحياة العملية. وستحدد الورقة الموارد المادية والبشرية اللازمة والأثر المتوقع لنظام كهذا على نظام التعليم والتشغيل في مصر. وستتم دعوة مقدمي التعاون الفني للإسهام في تحقيق هذا الهدف.

أبو بكر بدوي

سوق العمل (2005)	
62,1	معدل نشاط القوى العاملة (كنسبة مئوية من السكان في سن 15 - 64)
58,7	معدل نشاط القوى العاملة النسائية (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 64)
31,1	معدل نشاط القوى العاملة الشابة (كنسبة مئوية من عدد السكان في سن 15 - 24)
34,2	معدل نشاط القوى العاملة النسائية الشابة (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 24)
10,7 ^(*)	معدل البطالة (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 فما فوق)
9,5	معدل بطالة الإناث (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة النسائية في سن 15 فما فوق)
22,9 ^(*)	معدل بطالة الشباب (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 - 24)

(1) إجمالي نسبة الالتحاق، في كل المراحل ما عدا ما قبل المدرسة الابتدائية
(2) متوسط عدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية غير المسجلين في المدرسة

التعليم (2004)	
	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي
89,7	1 إلى 1) (6) بين الشباب في الفئة العمرية 15-24
	معدل الالتحاق للتعليم (سب التصنيف المعياري الدولي للتعليم
92,1	1 إلى 1) (6) بين الإناث في الفئة العمرية 15-24
	لانتساب للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا) حصّة
35,2	3) للتعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم
	لإناث للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا
30,8	3) حصّة للتعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم
97,1	معدل إجادة القراءة والكتابة (الفئة العمرية 15 فما فوق)
99,8	معدل إجادة القراءة والكتابة بين الشباب (الفئة العمرية 15-24)
2,3	لمتسربين مبكراً من التعليم (2)
2,0	لمتسربات مبكراً من التعليم (2)

خلفية (2005)	
6,7	العدد الإجمالي للسكان (بالملايين)
62,1	السكان في سن العمل (15-64) كنسبة مئوية من إجمالي السكان
16,1	عدد السكان الشباب (15 - 24) كنسبة مئوية من إجمالي السكان
17 360 (*)	حصة الفرد من الدخل القومي، حسب طريقة أطلس (بالسعر المحلي للدولار الأميركي)

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التعليم

تمتلك إسرائيل نظاماً يتكون من برامج تحضيرية في المراحل ما قبل الأكاديمية ملحق بعدد كبير من المؤسسات التعليمية ما بعد الثانوية (المعاهد والجامعات). تقدم هذه البرامج الإرشاد التعليمي والمهني كجزء من هذه السنة الانتقالية الهامة، إضافة إلى بعض العمل الأكاديمي المتقدم المعترف به في المؤسسة المضيفة. يسعى الطلاب المشاركون خلال هذه السنة إلى إكمال وتعزيز متطلبات التسجيل ومهارات الدراسة في نفس الوقت الذي يتخذون فيه قراراتهم النهائية فيما يتعلق بالاختصاص الذي يتقدمون للالتحاق به في العام الأكاديمي القادم. في جميع الحالات

تقريباً، ينبغي أن يُقبل الطلاب في قسم معين في جامعة أو معهد منذ البداية، بدلاً من تحديد مجال دراستهم الرئيسي في منتصف فترة دراستهم الأكاديمية.

تقدم أربع من جامعات إسرائيل الإرشاد كشكل مستقل من الخدمات السريرية في الجامعة. وقد طورت جامعتين خدمات مهنية متكاملة هما جامعة تل أبيب وجامعة حيفا على نطاق أصغر.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع سوق العمل

يتمثل المقدمون الرئيسيون للتوجيه المهني في قطاع سوق العمل في مرشدي التشغيل من منسقي التعيينات في الخدمة الوطنية الإسرائيلية للتشغيل، إضافة إلى الموظفين المتخصصين في علم النفس المهني في المركز الوطني للإرشاد المهني. لقد دأب هذا المركز ولمدة ثلاثين عاماً، على تقديم الإرشاد المهني التقليدي والاختبارات التقليدية، إضافة إلى ورشات عمل للبحث عن وظائف. وقد تم مؤخراً إقامة خط ساخن يقوم من خلاله خبراء في علم النفس المهني بتقديم المشورة للأشخاص الذين يواجهون صعوبات في العثور على عمل أو يواجهون مشاكل في مسيرتهم المهنية. لكن وبالنظر إلى التخفيض الكبير لعدد موظفي علم النفس المهني في أواخر عام 2006، فإن إمكانية استمرار هذه الخدمات يعترىها بعض الشك.

هناك خدمات أخرى تشمل على نظام الإرشاد المهني في مدارس التدريب التقني التابعة لوزارة التجارة والتشغيل، ومكاتب المعلومات المهنية التابعة لمراكز تسوية أوضاع الجنود المسرحين التي تديرها وزارة الدفاع في سائر أنحاء البلاد. وتتم إدارة الاستثمارات الحكومية الكبيرة في مساعدة المهاجرين (خلال عشر سنوات من قومهم إلى البلاد) من قبل مراكز توجيه إقليمية تابعة لوزارة استيعاب المهاجرين ويشمل مقدمو الخدمات الرئيسيون:

- برنامج 'من الرفاه الاجتماعي إلى العمل' المصمم على نموذج ويسكونسن، وهو حالياً مشروع تجريبي لمدة عامين في أربع مناطق. يُتوقع أن يقدم هذا المشروع النموذج المستقبلي لخدمات التشغيل في إسرائيل، مع تراجع نطاق عمل خدمة التشغيل الوطنية الإسرائيلية واعتماد الحكومة على خدمات مكاتب غير حكومية يتم التعاقد معها من قبل الحكومة؛
- مراكز إرشاد مهني عديدة في القطاع الخاص، تعمل أيضاً على اختيار المرشحين ومشاريع موارد بشرية أخرى، من بينها شركة قامت بشراء الأدوات والخدمات المهنية باهظة الثمن من معهد إرشاد مهني تم إغلاقه مؤخراً بعد ستين عاماً من العمل، وشركة أخرى تتخصص في تقديم الإرشاد المهني للكبار المعاقين (خصوصاً أولئك الذين يعانون من إعاقات في التعلم)؛
- برامج جديدة مبتكرة، تتلقى تمويلاً مشتركاً من الحكومة و "جوينت - إسرائيل" وهي منظمة غير حكومية، وتخضع للتقييم من قبل معهد بروكديل للأبحاث الاجتماعية. يقوم المشروع العملاق "الجوينت - إسرائيل" حالياً برعاية حوالي 40 برنامجاً، يستهدف كل منها مجموعة غير مخدمة من السكان، بهدف إدماجها في سوق العمل من خلال ورشات عمل للاستعداد للعمل، وتدخلات التمكين، وخطط العمل أولاً، ومتابعة على المدى البعيد، انسجاماً مع الهدف المتمثل في تحقيق المرونة الحركية الاجتماعية بعيدة المدى.

نقاط القوة

- لقد شهدت السنوات الأخيرة نمواً في الشراكات بين الحكومة والمنظمات غير الحكومية التي تقدم تدخلات مبتكرة مع مجموعات محددة من السكان تفضي في النهاية إلى التعيين في وظائف، واستعداداً من قبل مصادر التمويل للبحث عن مبادرات، وخصوصاً خلال السنوات التي تشهد ارتفاعاً في معدلات البطالة.
- إن الدور البارز الذي تلعبه خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المقدمة خلال السنة التحضيرية التي تسبق الدراسة الأكاديمية تنفرد به إسرائيل دون غيرها ويسعى إلى تضيق الفجوة التي تحول دون قبول بعض الفئات التي تواجه تحديات خاصة في الجامعات.
- يشتمل التركيز الذي تنامي مؤخراً، على الكبار الذين يعانون من إعاقات في التعلم على دعم الخيارات المهنية والتعيينات الوظيفية الأكثر ملاءمة، وتفضي إلى مشاركة أوسع في التعليم ما بعد الثانوي.

التحديات

- هناك قدر محدود من الأدلة على وجود ممارسات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية والتوجيه الأكثر شمولية إلى عالم العمل في النظام المدرسي الحكومي، دون وجود مؤشرات على تغير الأولويات في المستقبل.
- إن الاتجاه على المستوى الوطني لخصخصة الخدمات العامة يحمل مخاطرة بأن الاعتبارات التجارية سيكون لها أثر سلبي على النواحي المهنية في هذا المجال. أما البديل، فيتمثل في توسيع المؤسسات الخاصة لنطاق التدخلات المهنية المبتكرة، والاستجابة في نفس الوقت للدعوة إلى الاعتماد على المصادر الخارجية في توفير الخدمات.
- هناك افتقار للموظفين الذين يتم اختيارهم وتدريبهم بشكل جيد في صفوف المرشدين العاملين في مكتب التشغيل التابع لخدمة التشغيل الوطنية.
- إن خيارات التدريب المهني الرسمي في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، سواء في البرامج ذات الأساس التعليمي التي تدرب مرشدي المدارس أو في برامج الإرشاد النفسي التي تدرب المختصين في علم النفس المهني، لا زالت غير كافية.

سبل التقدم إلى الأمام

- إنشاء مكتب وطني للمطابقة (على غرار مركز معلومات الموارد المهنية 'ERIC' في الولايات المتحدة) لتشجيع البرامج التجريبية والعمل الأكاديمي في هذا المجال، مثل تقديم قياسات لفعالية مختلف خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- تنفيذ مكوّن توجيه مهني مجاني ترعاه الحكومة يكون موجوداً على البوابة الإلكترونية للحكومة، ربما بشراكة مع القطاع الخاص (على غرار نموذج شبكة المعلومات المهنية 'O'NET' في الولايات المتحدة)، بحيث يتم تعزيز التوعية بالنسبة لكل الأعمار وتحقيق الوصول إلى أدوات التقييم الذاتي. وقد تم اقتراح العناصر الأولية لمثل هذه البوابة المعلوماتية من قبل الخدمة الوطنية الإسرائيلية للتشغيل.
- تصحيح الثغرة الموجودة في تدريس المواد المتعلقة بالمسيرة المهنية في المدارس العامة. وينبغي تقديم تفكير جديد لجعل هذا المكون الضروري من مهارات الحياة أكثر جاذبية للمرشدين والتلاميذ على حد سواء.
- تعزيز احترافية مكون الإرشاد المهني المقدم من قبل الخدمة الوطنية الإسرائيلية للتشغيل، على أساس اختيار الموظفين المدربين بشكل جيد.
- تبني نظام اعتمادية مهنية لمحترفي تقديم الإرشاد المهني، ربما استناداً إلى النظام الأميركي أو نموذج الجمعية الدولية للتوجيه التعليمي والمهني، بحيث أنه في غياب التدريب الجامعي الرسمي، يمكن أن يفرض على محترفي الإرشاد المهني معايير أساسية في التعيين والترفع.

بني آ. بنجامين

الأردن

ملاحم البلد

سوق العمل (2005)	التعليم (2004)
55,6 معدل نشاط القوى العاملة (كنسبة مئوية من السكان في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) (1) بين الشباب في الفئة العمرية 15-24 79,0
28,9 معدل نشاط القوى العاملة النسائية (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (سبب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) (1) بين الإناث في الفئة العمرية 15-24 79,9
39,8 معدل نشاط القوى العاملة الشابة (كنسبة مئوية من عدد السكان في سن 15 - 24)	الانتساب للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3) 20,5
23,6 معدل نشاط القوى العاملة النسائية الشابة (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 24)	التحاق الإناث للتعليم الفني والمهني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم الفني والمهني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3) 15,2
15,3 معدل البطالة (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 فما فوق) (2)	معدل إجابة القراءة والكتابة (الفئة العمرية 15 فما فوق) 89,9
20,7 معدل بطالة الإناث (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة النسائية في سن 15 فما فوق) (2)	معدل إجابة القراءة والكتابة بين الشباب (الفئة العمرية 15-24) 99,1
m معدل بطالة الشباب (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 - 24)	المتسربون مبكراً من التعليم (2) 5,3
	المتسربات مبكراً من التعليم (2) 4,2
خلفية (2005)	
5,7 العدد الإجمالي للسكان (بالملايين)	
59,6 السكان في سن العمل (15-64) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	
19,9 عدد السكان الشباب (15 - 24) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	
2 260 حصة الفرد من الدخل القومي، حسب طريقة أطلس (بالسعر الحالي للدولار الأميركي)	

المصدر: منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،

يونسكو، البنك الدولي

ملاحظات: (*) = 2004 = (**) = 2003 = (***) = 2000

(1) إجمالي نسبة الالتحاق، في كل المراحل ما عدا ما قبل المدرسة الابتدائية

(2) متوسط عدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية غير المسجلين في المدرسة

تعتبر خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية جديدة في الأردن. غير أن القيمة الثقافية التي يتمتع بها التعليم كبيرة، ومعدل إجابة القراءة والكتابة، هو بين الأعلى في العالم العربي، وقد بدأ العمل لتطوير خدمات توجيه لمسيرة الحياة العملية أكثر منهجية.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التعليم

أسست وزارة التربية مديرية الإرشاد التربوي في عام 1969. وهي تحدد حصصاً من المرشدين لجميع مديريات التربية. بلغ عدد المرشدين في المدارس العامة والخاصة 1,337 في عام 2005، إضافة إلى 53 مرشداً في المديريات. وقد دعمت الوزارة تطوير خدمات الإرشاد من خلال برامج وورشات عمل تدريبية. ويركز عمل المرشدين بشكل رئيسي على الإرشاد التربوي والنفسي، لكنه يتضمن أيضاً مساعدة الطلاب على اكتشاف اهتماماتهم المهنية والاستفادة من مواهبهم الكامنة. وإضافة إلى مقابلة الطلاب بشكل فردي، فإنهم ينظمون أيضاً جلسات جماعية في الصفوف.

لقد طورت وزارة التربية سلسلة "أنا ومهنتي" بالتعاون مع اليونيسيف، إضافة إلى خطة توجيه لمسيرة الحياة العملية لتلاميذ الصف العاشر لمساعدة المؤهلين على اختيار المجال الدراسي الذي يوافق قدراتهم واهتماماتهم. تستند جميع دروس التعليم المهني المقدمة للطلاب بين الصفين الرابع والعاشر بشكل رئيسي إلى أداء عملي في ورش وتضم مدخلاً إلى المجالات ذات الصلة في عالم العمل. تساعد مديريات التربية المدارس في تشكيل لجان توجيه لمسيرة الحياة مكونة من المرشد التربوي، ومدرس التعليم المهني وممثلين عن أهل الطلاب. ويتمثل دور هذه اللجنة في تنسيق المحاضرات التي يلقيها خبراء من مختلف القطاعات والزيارات التي تتم للمعامل والشركات بهدف توسيع معارف التلاميذ حول عالم العمل، غير أن هذه اللجان ليست فعالة من الناحية العملية وفي بعض الأحيان توجد على الورق فقط.

لقد أسس صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية مع مشروع 'المنار' في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية مراكز إرشاد لمسيرة الحياة العملية في 20 جامعة عامة وخاصة. وتقدم هذه المراكز خدمات الإرشاد لمسيرة الحياة العملية ومعلومات عن سوق العمل إلى طلاب وخريجي الجامعات. أما كليات المجتمع فلا زالت في الوقت الراهن دون مراكز إرشاد لمسيرة الحياة العملية.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع سوق العمل

لقد كانت خدمات التشغيل في وزارة العمل ضعيفة حتى الآن، أما خدمات الإرشاد لمسيرة الحياة العملية فإنها، إلى حد بعيد، غير موجودة. غير أن الوزارة قامت بتأسيس مركز التشغيل الوطني بدعم من الوكالة الأميركية للمساعدات التنموية لتعزيز ودعم خدماتها في مجال التشغيل. ويهدف المركز إلى تطوير خدمات إلكترونية، بما فيها الإرشاد لمسيرة الحياة العملية للباحثين عن عمل. أما النظام الوطني للتشغيل الإلكتروني فهو نظام ثنائي اللغة على الإنترنت مصمم لزيادة كفاءة سوق العمل.

بموازاة ذلك، يهدف مشروع 'المنار'، الممول من قبل الوكالة الكندية للتنمية الدولية، والتابع للمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية إلى زيادة التوعية بأهمية التخطيط المهني بالنسبة للأفراد والمنظمات، وإحداث مبادئ وأدوات، واختبارات وتقنيات إرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاعي التعليم وسوق العمل في الأردن. ويرتبط هذا بتطوير نظام معلومات موارد بشرية مصمم لتزويد الطلاب والباحثين عن عمل، إضافة إلى أصحاب العمل وصناع السياسات، بالمعلومات التي تمكنهم من تقييم أوضاع سوق العمل.

تقوم بعض المنظمات غير الحكومية بتقديم خدمات الإرشاد لمسيرة الحياة العملية بالتعاون مع المؤسسات العامة. والأمثلة على ذلك هي مراكز الإرشاد والتوجيه الأسري التي تدعمها وزارة التنمية الاجتماعية، التي تهدف إلى تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً. مثال آخر هو برنامج 'إنجاز'، الذي يهدف إلى تعزيز مهارات الشباب في سن 14-24 بحيث يتمكنون من دخول سوق العمل كموظفين أو رواد أعمال.

نقاط القوة

- لقد وجدت خدمات الإرشاد منذ بعض الوقت في المؤسسات التعليمية على مختلف المستويات، كما أن الإرشاد التربوي المقدم في مثل هذه المؤسسات منهجي إلى حد بعيد.
- ثمة كادر كبير من المرشدين التربويين الاحترافيين يرتبطون بوزارة التربية.
- في السنوات الأخيرة، تلقت أفكار وأنظمة الإرشاد لمسيرة الحياة العملية الدعم والتشجيع من قبل المشاريع الممولة من قبل المانحين في المدارس والجامعات.
- يلعب مشروع 'المنار' دوراً محفزاً في تطوير وتشجيع خبرات الإرشاد لمسيرة الحياة العملية وتطبيقاته في المدارس والجامعات وسوق العمل.

التحديات

- في المدارس والجامعات، يتم تقديم خدمات الإرشاد لمسيرة الحياة العملية على نحو أقل شمولاً مما يقدم في الإرشاد التربوي والنفسي.
- الإرشاد لمسيرة الحياة العملية لا يزال جديداً نسبياً في الأردن، ولم يتم تطويره أو تنفيذه بشكل قوي بعد.
- لا تحظى أهمية الإرشاد لمسيرة الحياة العملية باعتراف واسع من قبل صناع القرار في قطاع التعليم.
- هناك افتقار للرؤية، وخطط العمل، والبرامج والإجراءات المتعلقة بالتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في المدارس والجامعات وفي سوق العمل على حد سواء.

سبل التقدم إلى الأمام

- تشكيل فريقين لتوجيه لمسيرة الحياة العملية، واحد من مشروع 'المنار' ووزارة التربية، والآخر من 'المنار' والجامعات الست المشاركة في البرنامج التجريبي لمشروع 'المنار' للإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- إقامة برامج تدريب مدربين ومرشدين مختارين من المدارس والجامعات، بحيث يتمكنون من تدريب مرشدين آخرين على مهارات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.

- تطوير وتنفيذ آلية لاستخدام كتيبات الإرشاد لمسيرة الحياة العملية والاختبارات التي تم تطويرها من قبل مشروع 'المنار'.
- إشراك عدد أكبر من صناعات السياسات في التعليم والعمل في الأنشطة والبرامج الإرشادية.
- إطلاق حملة توعية وتوجيه إرشادي.
- ربط خدمات الإرشاد لمسيرة الحياة العملية في المدارس والجامعات بقواعد بيانات سوق العمل في 'المنار'.

نادر مريان

ملامح البلد

سوق العمل (2005)	التعليم (2004)
59,1 معدل نشاط القوى العاملة (كنسبة مئوية من السكان في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الشباب في الفئة العمرية 15-24 83,8
35,7 معدل نشاط القوى العاملة النسائية (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الإناث في الفئة العمرية 15-24 85,2
38,9 معدل نشاط القوى العاملة الشابة (كنسبة مئوية من عدد السكان في سن 15 - 24)	الانتساب للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3) 27,0
18,8 معدل نشاط القوى العاملة النسائية الشابة (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 24)	التحاق الإناث للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3) 22,3
m معدل البطالة (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 فما فوق)	معدل إجادة القراءة والكتابة (الفئة العمرية 15 فما فوق) m
m معدل بطالة الإناث (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة النسائية في سن 15 فما فوق)	معدل إجادة القراءة والكتابة بين الشباب (الفئة العمرية 15-24) m
m معدل بطالة الشباب (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 - 24)	المتسربون مبكراً من التعليم ⁽²⁾ 4,7
	المتسربات مبكراً من التعليم ⁽²⁾ 4,8
خلفية (2005)	
العدد الإجمالي للسكان (بالملايين) 3,6	
السكان في سن العمل (15-64) كنسبة مئوية من إجمالي السكان 64,0	
عدد السكان الشباب (15 - 24) كنسبة مئوية من إجمالي السكان 18,4	
حصة الفرد من الدخل القومي، حسب طريقة أطلس (بالسعر 6 040 ⁽¹⁾ الحالي للدولار الأميركي)	

المصدر: منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يونسكو، البنك الدولي
ملاحظات: (*) = 2004
 (1) إجمالي نسبة الالتحاق، في كل المراحل ما عدا ما قبل المدرسة الابتدائية
 (2) متوسط عدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية غير المسجلين في المدرسة

اندلعت الحرب الأهلية اللبنانية عام 1975 واستمرت 17 عاماً، انهارت خلالها معظم النظم الموجودة في البلاد وهرب العمال المهرة والمدرّبون خارج البلاد. وقد بذلت جهود جادة منذ عام 1992 لإعادة بناء النظام التعليمي اللبناني. وقد أفضى الدعم الدولي والجهود الحكومية عن تحقيق إنجازات كبيرة في عملية إعادة البناء. غير أنه يبقى الكثير مما يتوجب فعله. وأدى الصراع العسكري مع إسرائيل عام 2006 إلى الحد من التقدم المحرز.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التعليم

ينزع التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في المدارس الحكومية لأن يكون غير رسمي. من ناحية أخرى، فقد عينت حوالي 50 مدرسة خاصة مرشدين مدرسين أو موظفي توجيه لمسيرة الحياة العملية. وقد طورت بعض هذه المدارس أنظمة توجيه وإرشاد لمسيرة الحياة العملية متقدمة، بما في ذلك المقابلات، والاختبارات ودروس في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، وأيام مهنية مفتوحة يلقي فيها احترافيون محليون محاضرات وعروضاً.

الكلية الدولية في بيروت، على سبيل المثال، طورت موقعاً على الإنترنت يقدم موارد مختلفة مثل أدوات التقييم الذاتي ومعلومات عن التعليم العالي والمسارات المهنية (يمكن لطلاب المدارس الأخرى الدخول إلى الموقع مقابل رسم زهيد). ويطلب من الطلاب في الصفوف 10-12 بأن يستعملوا هذه الموارد لإعداد مقالة عن خططهم المهنية.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع سوق العمل

تم إصدار تشريعات لتطوير قسم للتوجيه لمسيرة الحياة العملية في المؤسسة الوطنية للتشغيل، غير أن هذا التشريع لم ينفذ بعد. تم تأسيس خمسة مراكز تشغيل لتقديم خدمات المعلومات المهنية والوساطة بين المتقدمين للوظائف وأصحاب العمل، غير أن هذه المكاتب لا زالت في مرحلة مبكرة من تطورها. وقد أصدرت المؤسسة الوطنية للتشغيل

مؤخراً دليلاً يحتوي كافة المهن المعروفة في سوق العمل اللبناني، مع توصيف للمهن يستند إلى تعريفات منظمة العمل الدولية.

ويقدم عدد من المنظمات الدينية خدمات تتضمن مكونات في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية تستهدف الشباب على نحو خاص. مؤسسة رفيق الحريري، على سبيل المثال، التي تقدم منحاً تمكن الخريجين من متابعة دراساتهم العليا في الخارج، أنشأت قسمًا للتوجيه لمسيرة الحياة العملية يديره مرشدان احترافيان ذوي خبرة في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. وإضافة إلى تقديم خدمات الإرشاد المهني والشخصي لطلاب المدارس وغيرهم، فإنه ينشر معلومات مهنية، وينظم معارض مهنية سنوية تدوم أسبوعاً كاملاً، وينظم دورات تدريبية في مهارات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية للمدرسين وغيرهم.

نقاط القوة

- تتقاسم المسؤولية عن تقديم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في لبنان المؤسسات التعليمية العامة والخاصة والجهات المقدمة للتدريب؛ كما أن التشريع موجود من أجل معالجة المسألة وتسريع بناء النظام.
- هناك ممارسات راسخة في المدارس الخاصة والمنظمات غير الحكومية التي يمكن توسيعها والبناء عليها.
- المجتمع اللبناني مجتمع يرتفع فيه التحصيل العلمي ويتنامى فيه الوعي بأهمية التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- لقد طورت وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي مؤخراً إستراتيجية وطنية للتعليم يحتل فيها التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية مكانة ذات أولوية. ويمكن لهذا أن يوفر قاعدة يمكن أن يبنى عليها نظام سليم للتوجيه لمسيرة الحياة العملية.

التحديات

- في الوقت الراهن، لا تبدي الحكومة كثيراً من الاهتمام ببناء نظام توجيه لمسيرة الحياة العملية حول الهيكليات الموجودة في المؤسسات العامة.
- ليس هناك قواعد ناظمة أو معايير جودة وطنية يلتزم بها مقدمو التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- لا يتوافر التمويل لتأسيس خدمات توجيه لمسيرة الحياة العملية في المدارس العامة أو بالنسبة للباحثين عن عمل.
- هناك قصور في المعلومات المهنية المتوافرة وغياب التصنيف للمهن، ومدى توافر الوظائف، والاتجاهات الحالية والمستقبلية لسوق العمل.

سبل التقدم إلى الأمام

- ينبغي تأسيس هيكلية تنظيمية لخدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. وينبغي أن تتضمن هذه الهيكليات مديرية للتوجيه والمشورة المهنية في وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي، وقسم للتوجيه لمسيرة الحياة العملية في مكتب التشغيل الوطني، وهيئة لتنسيق التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بين القطاعات، وهيئة لمراقبة وتقييم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية على المستوى الوطني، ومركز وطني للأبحاث يضطلع بتطوير تقنيات وطرق التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- ينبغي بناء قاعدة بيانات حول المعلومات المهنية ومعلومات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، تستند إلى تحليل شامل للسوق يحدد المهن ومتطلباتها. ولا بد من تطوير الأدوات لجمع وتحليل المعلومات من سوق العمل وعلى نحو مستمر.
- ينبغي إحداث التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية وعلى نحو منهجي في النظام التعليمي. ويجب أن يتضمن ذلك طرقاً لمساعدة الطلاب على تحديد توجهاتهم المهنية في عمر مبكر. ويجب أن يكون التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية جزءاً من منهاج التعليم الوطني على جميع المستويات.
- ينبغي اتخاذ خطوات لضمان الإعداد الجيد لموظفي التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المؤهلين. وينبغي تشجيع الجامعات الخاصة على إحداث اختصاصات في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، وينبغي إحداث مثل هذه التخصصات في كلية التربية وفي التعليم العالي. ينبغي تأسيس مراكز تدريب وإحداث برامج على مستوى السياسات والمستويات التشغيلية من أجل التدريب المستمر لموظفي التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.

- ينبغي تشجيع مؤسسات التعليم العالي على تأسيس مراكز توجيه لمسيرة الحياة العملية ومراكز تشغيل للخريجين.
- ينبغي وضع آلية لدعم جهود المنظمات غير الحكومية في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية والتدريب داخل الإطار الوطني. وينبغي تشجيع المؤسسات الدينية والمنظمات غير الحكومية على العمل داخل هذا الإطار.
- ينبغي وضع مشروع قانون لتأسيس هيئة تنسيق وطنية للتوجيه لمسيرة الحياة العملية، لجعل خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية مسؤولية مقدمي التعليم والتدريب، ومنظمات أصحاب العمل، والنقابات، والجمعيات المهنية، ومختلف هيئات التعليم والتشغيل في البلاد، من أجل تعزيز سياسات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، والمعايير والأطر الوطنية، وضمان حق الموظفين في جميع القطاعات في السعي إلى تطوير مسيرتهم المهنية من خلال التدريب المستمر.

عبد المجيد عبد الغني

المغرب

ملاحق البلد

سوق العمل (2005)	التعليم (2004)
56,1 معدل نشاط القوى العاملة (كنسبة مئوية من السكان في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الشباب في الفئة العمرية 15-24 57,8
28,7 معدل نشاط القوى العاملة النسائية (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (سبب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الإناث في الفئة العمرية 15-24 54,0
43,0 معدل نشاط القوى العاملة الشابة (كنسبة مئوية من عدد السكان في سن 15 - 24)	الانتساب للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3) 11,7
22,2 معدل نشاط القوى العاملة النسائية الشابة (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 24)	التحاق الإناث للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعميم الفني والمهني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3) 9,7
معدل البطالة (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 فما فوق) ^(*) 10,8	معدل إجادة القراءة والكتابة (الفئة العمرية 15 فما فوق) 52,3
معدل بطالة الإناث (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة النسائية في سن 15 فما فوق) ^(**) 13,0	معدل إجادة القراءة والكتابة بين الشباب (الفئة العمرية 15-24) 70,5
معدل بطالة الشباب (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 - 24) ^(*) 16,5	المتسربون مبكراً من التعليم ⁽²⁾ 13,7
	المتسربات مبكراً من التعليم ⁽²⁾ 16,4
خلفية (2005)	
العدد الإجمالي للسكان (بالملايين) 31,5	
السكان في سن العمل (15-64) كنسبة مئوية من إجمالي السكان 64,1	
عدد السكان الشباب (15 - 24) كنسبة مئوية من إجمالي السكان 20,6	
حصة الفرد من الدخل القومي، حسب طريقة أطلس (بالسعر الحالي للدولار الأمريكي) ^(*) 1 570	

المصدر: منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،
يونسكو، البنك الدولي

ملاحظات: (*) = 2004 = (**) = 2003

(1) إجمالي نسبة الالتحاق، في كل المراحل ما عدا ما قبل المدرسة الابتدائية
(2) متوسط عدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية غير المسجلين في المدرسة

لقد اتسم نظام التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في المغرب منذ تأسست أول مؤسستين له في عام 1946 بخاصيتين هما: تنوع المؤسسات والخدمات التي يستطيع المتعاملين معها (من طلاب، وتلاميذ، وأهالي، الخ) الاعتماد عليها، والأعداد المتزايدة من الأشخاص الذين يعملون في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. أدى إصلاح نظام التعليم والتدريب في عام 1985 إلى إحداث آلية تنسيق بين وزارة التربية الوطنية ووزارة التكوين المهني. وبناء على ذلك أكد الميثاق الوطني للتعليم والتدريب على أهمية التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية والمدرسي وذلك بتكريس أربع من مواد لهذا الموضوع.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التعليم

يقدم التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في المدارس من قبل مرشدي التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المعيّنين في المناطق المدرسية (التي تشمل من 2-5 مدارس ثانوية). ويتمثل دور مرشد التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في المنطقة المدرسية بمساعدة التلاميذ على اكتساب معرفة أفضل عن أنفسهم وعن الخيارات المدرسية والمهنية المختلفة، ومساعدتهم في تحديد خياراتهم في المقررات والمهن. المرشدون هم مدرسون في المرحلة الثانوية اتبعوا تدريباً لمدة عامين في مركز التوجيه والتخطيط. ويتم الإشراف على عملهم وتقييمه من قبل مفتشي المدارس والتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية: ويكون هؤلاء من مرشدي التوجيه الذين أكملوا عامين إضافيين من التدريب في المركز.

تتبع مراكز المشورة والتوجيه لوزارة التربية الوطنية. وهي تستهدف التلاميذ وأهاليهم، والشباب الذين تركوا النظام التعليمي.

أما مركز استقبال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية فيقع تحت رعاية رئيس جامعة محمد الخامس، ويستهدف الطلاب والخريجين من عدة مؤسسات للتعليم العالي.

مركز إرشاد الطالب يتبع لوزارة التعليم العالي. وهو يستهدف التلاميذ الذين يرغبون بالالتحاق بالتعليم العالي في المغرب أو في الخارج.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع سوق العمل

يتم تشغيل مرشدي التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية ودعم التشغيل من قبل مكتب دعم التكوين المهني والتشغيل، ويتم تعيينهم في مؤسسات التكوين المهني. وهؤلاء هم أعضاء في الهيئة التدريسية يكونون قد درسوا علم الاجتماع أو علم النفس وتلقوا تدريباً لمدة تتراوح بين ثلاثة وستة أشهر في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. وتستهدف هذه الخدمة الأشخاص الراغبين بالالتحاق بالتكوين المهني.

الهيئة الوطنية لدعم التشغيل والمهارات تتبع لوزارة التشغيل والتكوين المهني. ويتكون السكان المستهدفون من الأشخاص الباحثين عن عمل الذين يحملون مؤهلات من أي نوع. ويتكون موظفو الهيئة من مرشدي التشغيل الذين هم في الأصل خريجو علوم اجتماعية التحقوا بدورات تدريبية لمدة ثلاثة أشهر في مهارات التواصل والإرشاد.

نقاط القوة

- وجود مركز تدريب راسخ للمرشدين المهنيين.
- تنوع هيكليات التوجيه والتنسيق المتنامي بينها.
- النطاق الواسع لمصادر المعلومات، والمعززة بالاستعمال المتنامي للتقانات الحديثة.

التحديات

- الافتقار إلى الإطار القانوني لدور التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في التكوين المهني.
- الافتقار إلى الأبحاث المتعلقة بكفاءة نظام التوجيه ورضا المستفيدين من خدماته.
- الافتقار إلى الدراسات حول سوق العمل المتغير.

سبل التقدم إلى الأمام

- منح مكانة رسمية لمرشدي التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، مدعومة بالتدريب الأولي والمستمر.
- الشروع في الأبحاث حول التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، بما في ذلك دراسات التقييم.
- توسيع نطاق الخدمات، وخصوصاً أمام غير الحاصلين على التعليم العالي.
- تعزيز التنسيق بين هيكليات التوجيه المختلفة.

عبد السلام بويش

سورية

ملاحق البلد

سوق العمل (2005)	التعليم (2004)
64,6 معدل نشاط القوى العاملة (كنسبة مئوية من السكان في سن 15 - 64)	62,6 معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الشباب في الفئة العمرية 15-24
39,9 معدل نشاط القوى العاملة النسائية (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 64)	60,5 معدل الالتحاق للتعليم (سبب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الإناث في الفئة العمرية 15-24
58,1 معدل نشاط القوى العاملة الشابة (كنسبة مئوية من عدد السكان في سن 15 - 24)	31,5 الانتساب للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3)
39,5 معدل نشاط القوى العاملة النسائية الشابة (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 24)	28,9 التحاق الإناث للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3)
11,7 ^(*) معدل البطالة (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 فما فوق)	79,6 معدل إجابة القراءة والكتابة (الفئة العمرية 15 فما فوق)
24,1 ^(*) معدل بطالة الإناث (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة النسائية في سن 15 فما فوق)	92,2 معدل إجابة القراءة والكتابة بين الشباب (الفئة العمرية 15-24)
21,4 ^(*) معدل بطالة الشباب (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 - 24)	2,7 المتسربون مبكراً من التعليم ⁽²⁾
	5,5 المتسربات مبكراً من التعليم ⁽²⁾
خلفية (2005)	
19,0 العدد الإجمالي للسكان (بالملايين)	
60,0 السكان في سن العمل (15-64) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	
22,9 عدد السكان الشباب (15 - 24) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	
1 270 ^(*) حصة الفرد من الدخل القومي، حسب طريقة أطلس (بالسعر الحالي للدولار الأمريكي)	

المصدر: منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،
يونسكو، البنك الدولي

ملاحظات: (*) = 2004 = (**) = 2002

(1) إجمالي نسبة الالتحاق، في كل المراحل ما عدا ما قبل المدرسة الابتدائية
(2) متوسط عدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية غير المسجلين في المدرسة

يتمثل أحد التحديات الهامة التي تواجه سورية في تطوير نظامها التعليمي. يبدو العمال السوريون غير تنافسيين بالمعايير الإقليمية. ثمة حاجة إلى إحداث تطوير هائل في جودة قاعدة الموارد البشرية للتمكن من مواجهة تحديات الانفتاح الاقتصادي. تتميز سوق العمل السورية بضغط ديموغرافي قوية، وطلب بطيء على العمالة وتصلب متجذر يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التعليم

وزارة التربية ووزارة التعليم العالي مسؤولتان عن الطلاب في المدارس، والمعاهد، والجامعات. حتى وقت قريب، لم يكن هناك تركيز يذكر على خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في النظام التعليمي، حيث كان التركيز الرئيسي ينصب على ترميم البنية التحتية للتعليم والتدريب بالمعنى الأوسع. يصنف الطلاب حسب المراحل الانتقالية التي يمرون بها (من المستوى الأساسي إلى المستوى الثانوي وعند الدخول إلى التعليم ما بعد الثانوي) طبقاً للدرجات التي يحصلون عليها ونتائج الامتحانات النهائية. لا يسمح هذا النظام بأي خيار شخصي. وبالتالي، فإن أي توجيه لمسيرة الحياة العملية يتم تقديمه في المدارس حالياً هو ذا طبيعة غير رسمية. غير أنه، وكجزء من عملية إعادة الهيكلة، فقد تم مؤخراً إعطاء بعض الاهتمام للتوعية بالحاجة إلى التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية على مستوى الوزارة، وبمساعدة الهيئات الدولية.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع سوق العمل

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل مسؤولة عن تقديم الخدمات للعاطلين عن العمل. رغم أن التشريع المتعلق بخدمات التشغيل العامة يتضمن بنوداً عن خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، فإن هذه الخدمات لا يتم تنفيذها الآن. تواجه خدمات التشغيل صعوبات حادة في قدراتها المؤسسية، والإدارية والفنية. إن مكاتب التشغيل

الموجودة لا تتمتع لا بالخبرة ولا بالأنظمة المؤتمنة اللازمة لتطوير علاقات وحوار مع الشركات، أو لتأسيس مكاتب معلومات تتعلق بسوق العمل. هذه المكاتب، بشكلها الحالي، نادراً ما تُستخدم من قبل الشركات الخاصة، وعندما تُستخدم فإن ذلك يكون لتشغيل العمالة غير الماهرة أو متدنية المهارات. تقتصر عملياتها الحالية بشكل شبه حصري على ملء شواغر القطاع العام. ويتم ملء هذه الشواغر على أساس الدور مع الالتزام الصارم بأسيقية التسجيل بدلاً من الملاءمة للوظيفة الشاغرة، أو الخبرة، أو الميول الشخصية وهذا النظام غير كفؤ، وعرضة للتشكيك في فائدته في ضوء التزام السياسة العامة بتقليص عدد الوظائف في القطاع العام وتوسيع القطاع الخاص.

لقد تم طرح مبادرات جديدة لتقديم خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية من قبل منظمات غير حكومية وبدعم من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. تعمل هذه المنظمات غير الحكومية في مجال التنمية الاقتصادية وتسعى على نحو خاص للعمل مع الشباب لتشجيع روح الريادة في الأعمال. وثمة أمثلة على ذلك هي:

- مبادرة "شباب"، أو إستراتيجية إبراز وبناء القدرات من أجل الأعمال، لدعم تشغيل الشباب، وتهدف إلى ضمان توجيه الشباب وتمكينهم من العثور على عمل في قطاع الأعمال؛
- برنامج تعليم الريادة في الأعمال "تعرف على قطاع الأعمال" المدعوم من منظمة العمل الدولية وبرنامج "شباب"؛
- المقترح المطور من قبل جمعية رواد الأعمال الشباب (وهي منظمة غير ربحية تدعم الريادة في الأعمال بين الشباب) لتأسيس مركز توجيه لإدارة مسيرة الحياة العملية في جامعة دمشق؛
- مجلة "شبابليك"، التي تحتوي معلومات عن الجامعات، والمعاهد، وفرص التدريب، ويتم توزيعها في قطاع التعليم بشكلها المطبوع.

لقد تم تطوير عدد من مقترحات المشاريع بالتعاون مع المنظمات الدولية لتوسيع خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في سورية:

- برنامج تحديث التعليم والتدريب المهني بدعم من الاتحاد الأوروبي: تتضمن خطة العمل لعامي 2007/2006 تصميم وتجريب وظيفة للتوجيه المهني، بهدف إحداث التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني في المرحلة التجريبية؛
- لقد وقعت منظمة العمل الدولية مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل خطة عمل مشتركة لعامي 2007/2006، تتضمن تطوير ودعم مكاتب التشغيل: وهذا بدوره يتضمن التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، إضافة إلى بناء قاعدة بيانات حول العاطلين عن العمل والتعاون مع معاهد التدريب المهني والشركاء الاجتماعيين؛
- مقترح لإنشاء مركز التوجيه لإدارة مسيرة الحياة العملية في جامعة دمشق (أنظر أعلاه) بتمويل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

نقاط القوة

- إن التحول إلى اقتصاد السوق الاجتماعي ومبادرات إصلاح التعليم وسوق العمل توفر فرصاً لمزيد من الاعتراف بأهمية التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- تؤكد الخطة الخمسية العاشرة على أهمية التنمية التشاركية المرتكزة على المواطن، وتحدد أهدافاً وسياسات وطنية تتعلق بإصلاح التعليم، وتذكر خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية كطريقة لمعالجة سوء التوافق بين العرض والطلب على العمالة.
- لقد تم إطلاق بعض المبادرات الجديدة بمشاركة المنظمات الدولية، والقطاع الخاص، والمنظمات غير الحكومية، والشباب أنفسهم.
- يقر بعض صناعات السياسات بالحاجة إلى خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية وأهميتها وعلاقتها بتطوير الموارد البشرية.

التحديات

- ليس هناك إطار أو عملية جارية للتعاون والتنسيق بين الوزارات الثلاث المعنية بالتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- إن الأولوية الممنوحة للتوجيه لمسيرة الحياة العملية منخفضة جداً من حيث التمويل والموارد.

- لا زالت معظم التطورات في مراحلها الأولى.
- باستثناء مكاتب التشغيل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، بتركيزها على التوسط في عملية العثور على عمل، ليس هناك بنية تحتية يمكن أن يتم البناء عليها. ليس هناك أي موارد محددة، والتدريب محدود، وليس هناك موظفين احترافيين.
- نظام معلومات سوق العمل ضعيف جداً، وثمة قدر قليل من المعلومات المهنية المتاحة للجمهور.
- البيروقراطية داخل الوزارات تحد من الاهتمام والتركيز على التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- في الوقت الراهن، ليس هناك سياسة/إستراتيجية وطنية حول التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية تحدد الرؤية المستقبلية والخطوات اللازمة لتحقيقها.

سبل التقدم إلى الإمام

- ينبغي تحسين التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بالنسبة للشباب في مرحلة التعليم الإلزامي، والثانوي، وما بعد الثانوية، وللشباب المعرضين للمخاطر.
- ينبغي دعم سياسات سوق العمل لمساعدة وتوجيه الشباب. وينبغي تفعيل مكاتب التشغيل لمساعدة الشباب والكبار على اختيار مسيرتهم المهنية والعثور على عمل.
- ينبغي وضع أهداف وحصائل محددة لبرامج التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في النظام التعليمي بوجه عام، وفي سياسات التدريب والتشغيل، وأن تستعمل في توجيه تطوير ومراقبة برامج التدريب المصممة للعاملين في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- ينبغي أن يتم تحويل المعلومات التي يتم الحصول عليها عن سوق العمل إلى مواد تعلم يمكن استعمالها في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.
- ينبغي زيادة التوعية بأهمية التخطيط لمسيرة الحياة العملية، سواء بين الأهل والطلاب، أو بين مجموعات مثل العمال الشباب، والمدرسين، وأصحاب العمل.
- ثمة خطوات ينبغي اتخاذها لضمان أن تتمكن المجموعات المحرومة من الوصول إلى خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية. وهذه المجموعات تتضمن النساء العائدات إلى العمل، والبالغين الأكبر سناً، والأشخاص المعاقين، وأولئك الذين يعيشون في المجتمعات الريفية (حيث يكون هناك حاجة لاستعمال أشكال الإرشاد في تقديم الخدمات).

عيسى ملدعون

ملامح البلد

سوق العمل (2005)	التعليم (2004)
معدل نشاط القوى العاملة (كنسبة مئوية من السكان في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الشباب في الفئة العمرية 15-24
31,1	75,4
معدل نشاط القوى العاملة النسائية (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الإناث في الفئة العمرية 15-24
40,5	77,2
معدل نشاط القوى العاملة الشابة (كنسبة مئوية من عدد السكان في سن 15 - 24)	الانتساب للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3)
31,1	5,7
معدل نشاط القوى العاملة النسائية الشابة (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 24)	التحاق الإناث للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3)
14,3 ^(*)	3,3
معدل البطالة (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 فما فوق)	معدل إجادة القراءة والكتابة (الفئة العمرية 15 فما فوق)
m	74,3
معدل بطالة الإناث (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة النسائية في سن 15 فما فوق)	معدل إجادة القراءة والكتابة بين الشباب (الفئة العمرية 15-24)
m	94,3
معدل بطالة الشباب (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 - 24)	المتسربون مبكراً من التعليم ⁽²⁾
	1,5
	1,1
	المتسربات مبكراً من التعليم ⁽²⁾
خلفية (2005)	
العدد الإجمالي للسكان (بالملايين)	10,1
السكان في سن العمل (15-64) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	67,8
عدد السكان الشباب (15 - 24) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	20,8
حصة الفرد من الدخل القومي، حسب طريقة أطلس (بالسعر الحالي للدولار الأميركي)	2 650 ^(*)

المصدر: منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،
يونيسكو، البنك الدولي

ملاحظات: (*) = 2004 (**) = 2003

(1) إجمالي نسبة الالتحاق، في كل المراحل ما عدا ما قبل المدرسة الابتدائية
(2) متوسط عدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية غير المسجلين في المدرسة

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التعليم

أنشأت وزارة التربية هيئة محددة من مرشدي المدارس والجامعات لتكون مسؤولة عن "إعلام وإرشاد الطلاب وأهاليهم فيما يتعلق بالنظام التعليمي والجامعات والفرص المهنية في القطاعات المختلفة". وكان على المدرسين الراغبين بأن يكونوا جزءاً من هذه الهيئة أن يتمتعوا بالخبرة وأن يتلقوا تدريباً تخصصياً (في المستوى الثالث من التعليم الجامعي). ينص التشريع الصادر عام 2002 أن "من حق الطالب أن يتلقى معلومات موسعة وكاملة حول كافة المسائل المتعلقة بالتعليم المدرسي والجامعي كي يكون قادراً على اختيار المسار التعليمي أو المهني على نحو واع".

وقد تم تأسيس نظام توجيه جامعي لإدارة عملية الدخول إلى الجامعة وتوفير قدر من المرونة داخل النظام الجامعي. يتم القبول على نحو مؤتمت وطبقاً لقواعد شفافة.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع سوق العمل

لقد تم الشروع في استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع خدمات التشغيل العامة. وتضم هذه الخدمات وحدة للمعلومات والتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية يتكون طاقمها من مرشدي التوجيه وآخرين، وتتمثل مهمتهم فيما يلي:

- تقديم خدمات المعلومات والتوجيه؛
- مساعدة الأفراد على وضع خطط عمل من أجل تعزيز كفاءاتهم؛
- مساعدة الأفراد على تحديد مسار يمكنهم من تعظيم فرصهم في الدخول أو العودة إلى عالم العمل؛
- دعم الباحثين عن عمل في الحصول عليه وإدارة عملية انتقالهم إلى عالم العمل؛
- تقديم استجابات معدلة تناسب احتياجات كل من أصحاب العمل من الموظفين.

نقاط القوة

- إصلاحات التعليم التي سعت لوضع الفرد في مركز العملية التعليمية.
- الإدماج الواسع النطاق لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مؤسسات التعليم والتدريب وفي خدمة التشغيل العامة.
- مسوح التشغيل المنتظمة التي يتم القيام بها من قبل المعهد الوطني للإحصاء، إضافة إلى وجود المجلس الوطني للإحصاء الذي ينسق بين الهيئات الإحصائية في البلاد والمركز الوطني لمراقبة التشغيل والمؤهلات.
- الاتفاقات التي تهدف إلى تطوير شراكة بين الاتحاد التونسي للصناعة، والتجارة والحرف ووزارتي التربية والتكوين والتعليم العالي، والتي تيسر وجود حد أقصى من تعبئة هذه الأطراف لتطوير وإصلاح التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في تونس.

التحديات

- إعطاء قيمة أكبر لمسار التعليم العام والافتقار إلى التعليم والتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في النظام المدرسي.
- صغر حجم الجزء الذي تغطيه خدمات التشغيل العامة في سوق العمل.
- الافتقار إلى التعاون عبر القطاع الذي يؤدي إلى الاستخدام غير الكفؤ للموارد البشرية المؤهلة.
- الطبيعة المجزأة للمعلومات المتوافرة حول سوق العمل. لا يحتوي جزء كبير من المعلومات المقدمة على العناصر المختلفة الضرورية التي تجعلها مفيدة لأغراض التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.

سبل التقدم إلى الأمام

ترتكز إستراتيجية تطوير مراكز التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية على ثلاثة خيارات في السياسات تتنجم مع الإستراتيجية التي تبنتها تونس في خطتها الوطنية الحادية عشرة (2007-2011).

- بناء نظام تعليم وتدريب يقدم للتلاميذ الاختيار بين عدد من الطرق المفضية إلى النجاح. إضافة إلى الإصلاحات الهيكلية، فإن هذا يتطلب تقديم دروس التوجيه لمسيرة الحياة العملية كمادة منفصلة ينبغي أن يخصص لها رسمياً عدد من الساعات في برنامج الدوام في المرحلة الثانية من التعليم الأساسي الثانوي؛
- تطوير شراكة حول إنتاج المعلومات المهنية والموارد التعليمية في التوجيه التعليمي: ينبغي أن تتمكن هذه الشراكة من تعبئة جهود مركز الموارد، والمعلومات والتوجيه، والمركز الوطني للمعلومات والتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية، والمركز الوطني لمراقبة التشغيل والمؤهلات، والمجلس الوطني للإحصاء، والمعهد الوطني للإحصاء والقطاعات المختلفة للصناعة؛
- تأسيس مقاربة ذات جودة عالية لمجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية من أجل تلبية احتياجات الشباب والكبار؛ وهذا سيتطلب تحديد معايير للجودة.

سعيد بن سدرين

تركيا

ملامح البلد

سوق العمل (2005)	التعليم (2004)
54,8 معدل نشاط القوى العاملة (كنسبة مئوية من السكان في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الشباب في الفئة العمرية 15-24 69,1
28,9 معدل نشاط القوى العاملة النسائية (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الإناث في الفئة العمرية 15-24 62,9
48,9 معدل نشاط القوى العاملة الشابة (كنسبة مئوية من عدد السكان في سن 15 - 24)	الانتساب للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3) 43,5
30,0 معدل نشاط القوى العاملة النسائية الشابة (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 24)	التحاق الإناث للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3) 34,3
10,3 ^(*) معدل البطالة (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 فما فوق)	معدل إجادة القراءة والكتابة (الفئة العمرية 15 فما فوق) 87,4
9,7 ^(*) معدل بطالة الإناث (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة النسائية في سن 15 فما فوق)	معدل إجادة القراءة والكتابة بين الشباب (الفئة العمرية 15-24) 95,6
14,2 ^(*) معدل بطالة الشباب (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 - 24)	المتسربون مبكراً من التعليم ⁽²⁾ 10,7
	المتسربات مبكراً من التعليم ⁽²⁾ 13,2
خلفية (2005)	
73,2 العدد الإجمالي للسكان (بالملايين)	
65,4 السكان في سن العمل (15-64) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	
18,4 عدد السكان الشباب (15 - 24) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	
3 750 ^(*) حصة الفرد من الدخل القومي، حسب طريقة أطلس (بالسعر الحالي للدولار الأمريكي)	

المصدر: منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،
يونيسكو، البنك الدولي
ملاحظات: (*) = 2004
(1) إجمالي نسبة الالتحاق، في كل المراحل ما عدا ما قبل المدرسة الابتدائية
(2) متوسط عدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية غير المسجلين في المدرسة

لقد وضعت تركيا إطاراً قانونياً لخدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية كأساس للتنفيذ المنهجي. يتم تنفيذ خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية على مستويات مختلفة وفي أبعاد مختلفة من قبل وزارة التربية الوطنية، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي والمؤسسة التركية للتشغيل التابعة لها، والجامعات، ومؤسسات القطاع الخاص، ونقابات العمال، والمنظمات غير الحكومية. يشكل بروتوكول التعاون في مجال خدمات المعلومات، والتوجيه، والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الذي وقع بين تسع هيئات ومنظمات مشاركة في عام 2004 خطوة هامة نحو التنسيق بين هذه المؤسسات والقطاعات.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التعليم

تضم معظم المدارس خدمات توجيه وإرشاد نفسي. ويتكون طاقم الموظفين فيها من مرشدي توجيه مدرّبين. أما تلك التي ليس بها مثل هذا الطاقم فتتلقى الخدمات من مراكز التوجيه والأبحاث. وقد تم إدماج التوجيه الآن، وللمرة الأولى، في المنهاج الدراسي. ويتم تقديم التوجيه من قبل مدرسي توجيه الصفوف يدعمهم في ذلك مرشدو التوجيه. يشكل التوجيه للتعليم وتنمية مسيرة الحياة العملية واحداً من سبع كفاءات تشكل إطاراً لهذا البرنامج. وقد تم، على نحو خاص تقديم برنامج حول 'المعلومات والتوجيه' في الصف التاسع، لتقديم المعلومات حول التعليم العالي والمهن وللمساعدة التلاميذ في اختيار مهنتهم.

وهكذا، فقد تم تحقيق خطوة هامة على طريق تكوين هيكليّة مرنة، كما تم تطوير الخيارات المتوافرة للطلاب. ويجري استعمال بعض أدوات القياس والتقييم في إطار مقابلات التوجيه الفردية في المدارس. رغم هذه الجهود، فإن التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية يتركز في معظمه حول الانتقال إلى التعليم العالي. ويشعر الجميع بالضغط التي يفرضها الالتحاق بالجامعات، حيث يتم ترتيب المدارس طبقاً لنجاح طلابها في امتحانات الدخول. يتلقى الطلاب

دعم خدمات التوجيه طوال هذه العملية وفي التعليم العالي أيضاً، تقدم خدمات التوجيه والإرشاد النفسي. كما تحتوي بعض الجامعات على مراكز للتخطيط لمسيرة الحياة العملية.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع سوق العمل

تتوجه خدمات الإرشاد الوظيفي والمهني التي تقدمها مؤسسة التشغيل التركية إلى الشباب في عملية اختيار مهنتهم وإلى الكبار الراغبين في دخول، أو تغيير، أو تحقيق تقدم في مهنتهم أو أولئك الذين يواجهون مشاكل في التكيف. تقتصر خدمات مؤسسة التشغيل التركية في الوقت الراهن على القيام بهذه الوظائف. وفي مشروعها للتحويل الإلكتروني تم تبني مقاربة في 'البحث الذاتي' عن العمل، وتستمر جهود إعادة الهيكلة في هذا الاتجاه. وقد عُرِّفت مهمة المؤسسة بأنها "تأسيس نظام معلومات كفؤ للقوى العاملة، ورفع قابلية قوى العمل للتشغيل، وزيادة توافق قوى العمل مع الوظائف الشاغرة".

ويتم إعداد مشاريع وفرص التعاون بين مختلف الشركات ومؤسسات سوق العمل. ويتم تنفيذ العديد منها في إطار مختلف مشاريع الاتحاد الأوروبي مثل مشروع ليوناردو دافنشي للتعليم والتدريب المهني أو برامج الدعم القطاعي المحلية. لقد ازدادت خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية التي يقدمها القطاع الخاص التركي بشكل كبير. كما تتعاون عدة منظمات غير حكومية مع المؤسسات العامة في تنظيم برامج التدريب التي تتضمن عناصر في التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية.

في مركز الإرشاد الوظيفي والمهني التابع لمؤسسة التشغيل التركية، يتم إعداد وتقديم موارد المعلومات على نحو منظم كي يتم استعمالها من قبل نطاق واسع من المستفيدين.

نقاط القوة

- تستند خدمات التوجيه العامة في النظام المدرسي إلى هيكلية قوية تضم مرشدين وموجهين احترافيين.
- وجود خدمات معلومات مهنية قوية وظهور خبراء توجيه لمسيرة الحياة العملية احترافيين في مؤسسة التشغيل التركية، نتيجة الجهود المبذولة لتوفير مكانة احترافية رسمية لموظفي التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية والتشغيل.
- الأمثلة الهامة على الجهود المبتكرة لإحداث نماذج تنمية.
- التعاون الذي تم تأسيسه في إطار بروتوكول التعاون الذي تم توقيعه من قبل تسع هيئات ومنظمات، مع عقد اجتماعات على المستوى الوطني وتطوير مقاربة مشتركة.
- تنفيذ مكون التوجيه والإرشاد في مشروع التعليم الثانوي الذي أطلقته وزارة التربية الوطنية.
- تأسيس المكتب القطري لمشروع التوجيه الأوروبي في تركيا.
- تشمل التوجيه، في نطاق التعلم مدى الحياة، في أولويات الخطة الوطنية، والمرتبطة بالشروع في مفاوضات الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي.

التحديات

- تركيز خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية العامة المقدمة في المدارس على الإرشاد الشخصي والاجتماعي والتوجيه التربوي (خصوصاً من أجل الالتحاق بالجامعة) على حساب المعلومات المهنية وخدمات التوجيه المتعلقة بتطوير مسيرة الحياة العملية.
- محدودية خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية التي تقدمها الجامعات والافتقار إلى شبكة اتصالات لدعمها.
- محدودية المعلومات المهنية، خصوصاً فيما يتعلق بمعلومات سوق العمل حول العرض والطلب على مهن معينة، ومحدودية الوصول إليها (في المدارس والجامعات على سبيل المثال تبقى المعلومات في مكاتب المرشدين المهنيين غير متاحة للعموم).
- التشوش فيما يتعلق بالأدوار الداعمة لمؤسسة التشغيل التركية في خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المقدمة في المدارس.
- محدودية خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية الموجهة للكبار وللمجموعات ذات الاحتياجات الخاصة.

سبل التقدم إلى الأمام

- تبني مقارنة التعلم مدى الحياة، التي تركز بشكل خاص على رفع مستويات المهارات في القوى العاملة. وهذا يتطلب طرق تدريس أكثر مرونة. كما تحتاج أيضاً لأن يكون الأفراد مسؤولين عن تطوير عملية تعلمهم وإدارتها، أخذين في الاعتبار احتياجات سوق العمل. وهذا يعني بأن التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية عالي الجودة ضروري مدى الحياة.
- التوجه نحو تشكيل سوق عمل أكثر مرونة يمكن أن تتلاءم مع المنافسة العالمية والتقدم التكنولوجي ويسمح للأفراد بالتنقل بشكل أكثر حرية بين الوظائف، والشركات والمهن. وينبغي أن يتم تطبيق نظام تعويض بطلالة نظراً لضرورته لدعم مثل هذه الهيكلية المرنة. كما أن تقديم خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية والوظيفي والبحث عن عمل أمر هام لتوفير الديناميكية في مجال المهن والتشغيل التي سيستفيد منها، المجتمع بأسره وكذلك الأفراد العاملين والعاطلين عن العمل. وستكون مؤسسة التشغيل التركية هي المسؤولة عن هذا بشكل رئيسي، لكنها ستتعاون مع شركاء آخرين.
- تأسيس هيكليات توجيه أقوى لمسيرة الحياة العملية، وأوسع وأكثر مرونة في النظام التعليمي. على سبيل المثال، ينبغي تشجيع عدد أكبر من الطلاب على الالتحاق بالتعليم المهني والفني بعد الانتهاء من الصف الثامن. ولتحقيق هذا الهدف، ينبغي أن توفر الإصلاحات المؤسسية فرصاً لمتابعة التعلم من هذه المدارس إلى التعليم العالي، وخصوصاً على المستوى الجامعي. ويتمتع التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بأهمية كبيرة في دعم هذه السياسة والمحافظة عليها.

فوسون أوكوك

الضفة الغربية وقطاع غزة

ملاحق البلد

سوق العمل (2005)	التعليم (2004)
40,6 معدل نشاط القوى العاملة (كنسبة مئوية من السكان في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الشباب في الفئة العمرية 15-24 81,2
10,9 معدل نشاط القوى العاملة النسائية (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 64)	معدل الالتحاق للتعليم (حسب التصنيف المعياري الدولي للتعليم من 1 إلى 6) ⁽¹⁾ بين الإناث في الفئة العمرية 15-24 82,6
25,2 معدل نشاط القوى العاملة الشابة (كنسبة مئوية من عدد السكان في سن 15 - 24)	الانتساب للتعليم المهني والفني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم المهني والفني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3) 4,5
5,8 معدل نشاط القوى العاملة النسائية الشابة (كنسبة مئوية من عدد الإناث في سن 15 - 24)	التحاق الإناث للتعليم الفني والمهني في المرحلة الثانوية العليا (حصة التعليم الفني والمهني في التصنيف المعياري الدولي للتعليم 3) 2,5
26,7 ^{(a), (f)} معدل البطالة (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 فما فوق)	معدل إجادة القراءة والكتابة (الفئة العمرية 15 فما فوق) 92,4
20,0 ^(c) معدل بطالة الإناث (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة النسائية في سن 15 فما فوق)	معدل إجادة القراءة والكتابة بين الشباب (الفئة العمرية 15-24) 99,0
40,3 ^(c) معدل بطالة الشباب (كنسبة مئوية من عدد القوى العاملة في سن 15 - 24)	المتسربون مبكراً من التعليم ⁽²⁾ 9,6
	المتسربات مبكراً من التعليم ⁽²⁾ 9,1
خلفية (2005)	
3,7 العدد الإجمالي للسكان (بالملايين)	
51,5 السكان في سن العمل (15-64) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	
19,5 عدد السكان الشباب (15 - 24) كنسبة مئوية من إجمالي السكان	
1120 ^(b) حصة الفرد من الدخل القومي، حسب طريقة أطلس (بالسعر الحالي للدولار الأميركي)	

المصدر: منظمة العمل الدولية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يونسكو، البنك الدولي

ملاحظات: (a) = الفئة العمرية 10 فما فوق (*) = 2004
(1) إجمالي نسبة الالتحاق، في كل المراحل ما عدا ما قبل المدرسة الابتدائية
(2) متوسط عدد الأطفال في سن الدراسة الابتدائية غير المسجلين في المدرسة

وقعت الأراضي الفلسطينية المحتلة تحت الاحتلال العسكري الإسرائيلي منذ عام 1967. وحتى عام 1993، كانت تدار من قبل الإدارة المدنية الإسرائيلية التابعة للسلطات العسكرية. في عام 1993 وُقعت اتفاقات أوسلو للسلام التي أصبحت بموجبها الضفة الغربية وقطاع غزة تخضع لنوع من إدارة ما قبل الدولة تحت اسم السلطة الفلسطينية، وتم تحويل كل السلطة المدنية لها. ما يقارب نصف السكان البالغ عددهم 3.6 مليون نسمة هم من اللاجئين الفلسطينيين. تعمل وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا)، التي تأسست لمساعدة اللاجئين الفلسطينيين، في مجالات التعليم، والصحة، والإغاثة والخدمات الاجتماعية. تتميز الضفة الغربية وقطاع غزة في الوقت الراهن بعدم الاستقرار السياسي، الذي يؤثر في جميع أوجه الحياة الاجتماعية، وأيضاً بالمعدلات المرتفعة للبطالة (حوالي 50%) والفقر (المصدر المالي الرئيسي للتنمية ومعيشة الأفراد يتمثل في تبرعات المانحين).

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع التعليم

تتضمن المبادئ الخمسة الرئيسية لنظام التعليم الحكومي الفلسطيني التعليم كأداة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية: يجب أن يتصدى التعليم للتحديات السياسية، والاجتماعية والاقتصادية في المجتمع الفلسطيني. رغم هذا، فقد تم تقديم خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية خلال السنوات العشر الماضية بشكل رئيسي فقط من قبل الأونروا لطلاب مدارس اللاجئين ومراكز التدريب المهني. يتضمن النظام التعليمي للأونروا قضايا التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية كجزء من خدمات التوجيه والإرشاد التي يقدمها المرشدون المدرسيون. كما تقوم وحدة الفرز والتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية بتنسيق تنفيذ أنشطة التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في مدارس الأونروا ومراكزها وكذلك بالنسبة للاجئين من خريجي الأونروا والجامعات الأخرى أو المؤسسات التعليمية الأخرى. بالنسبة للقضايا التنظيمية، شكلت شعبة إدارة وتخطيط التعليم لجنة توجيهية للتوجيه لمسيرة الحياة العملية لتنسيق أنشطة التوجيه في هذا المجال.

رغم أن الكثير من الجهود تركزت على ترميم البنية التحتية للتعليم والتدريب في الضفة الغربية وقطاع غزة، فإن موضوع التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية لم ي تلق الكثير من الاهتمام. رغم ذلك، وكجزء من عملية إعادة الهيكلة، فقد تركز بعض الانتباه على تحقيق بعض التوافق بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التعليم والتدريب. وقد أسست وزارات التربية والتعليم العالي والعمل الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والفني، بهدف تنسيق الخطط لجعل التعليم والتدريب المهني يلبي احتياجات سوق العمل، غير أن هذه الإستراتيجية لم يتم تنفيذها.

التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في قطاع سوق العمل

ليس هناك أية أنشطة تتعلق بالتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في سوق العمل. وهذا هو الحال حتى في قطاع الأونروا. كانت مكاتب التشغيل التابعة للحكومة، والتي تديرها وزارة العمل، تقدم في فترة سابقة بعض التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية للباحثين عن عمل، لكنها لا تقوم بذلك في الوقت الراهن. يتم الحصول على المعلومات المتعلقة بالخيارات المهنية، والشواغر الوظيفية، والخيارات التعليمية، إلخ بشكل رئيسي من خلال الصحف ووسائل الإعلام الأخرى. إلا أن الاحتياجات كبيرة. كانت نسبة كبيرة من العمال تعمل في إسرائيل، ومنذ أن أغلقت الحدود أصبح هؤلاء دون عمل في اقتصاد فقير بمستويات تنمية متدنية؛ وثمة حاجة لبرامج التوجيه والإرشاد لإعادة تأهيلهم للظروف الجديدة.

هناك عدد من مشاريع المنظمات غير الحكومية تهدف إلى التمكين الاقتصادي للنساء، وتشجيعهن من خلال الأنشطة التوجيهية على تأسيس مشاريعهن الصغيرة.

نقاط القوة

- الوعي المتزايد بأهمية التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في تخطيط الحياة.
- يخضع النظام التعليمي برمته الآن لعملية إعادة هندسة مما يوفر إمكانيات لتطوير أنشطة توجيه لمسيرة الحياة العملية داخل النظام.
- تتمتع الأونروا بالخبرة في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية يمكن أن يساعد في عملية التخطيط المستقبلي.

التحديات

- ليس هناك رؤية شاملة لدور التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية وأهميته، ولا آلية للتنسيق بين الأطراف المختلفة التي يمكن أن تلعب دوراً في تطويره.
- ليس هناك سياسة وطنية في مجال التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية في القطاع الحكومي.
- لا يشكل التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية أولوية للتمويل في قسم التعليم في الأونروا.
- هناك موارد مالية محدودة، وتدريب محدود وعدد قليل من الموظفين المؤهلين.
- إن تنظيم، وإدارة وتقديم البرامج منفصلة تماماً بين قطاعي الحكومة والأونروا، وهكذا فإن برامج التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المنفذة في مدارس الأونروا لا تمتد لتشمل المدارس الحكومية.

سبل التقدم إلى الأمام

- رغم الظروف الصعبة في الضفة الغربية وقطاع غزة، يجب تطوير إستراتيجية وسياسة وطنية للمعلومات المهنية والتوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية التي يمكن أن تساعد في التغلب على مشاكل البلاد الحادة في الاقتصاد البطالة.
- من أجل تطوير خدمات توجيه فعالة لمسيرة الحياة العملية هناك حاجة لما يلي:
 - ♦ تدريب وتطوير الموظفين؛
 - ♦ جمع البيانات وتأسيس مراكز موارد بيانات؛
 - ♦ الحصول على الموارد المالية والمرافق اللازمة لتقديم برامج توجيه ناجحة لمسيرة الحياة العملية.
- يمكن للمنظمات غير الحكومية التي تدير برامج في المنطقة أن تساهم في تطوير وتحسين جودة واستدامة خدمات التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية المقدمة إلى مختلف القطاعات.

- من أجل تطوير نجاحات وطنية شاملة في تقديم خدمات توجيه فعالة لمسيرة الحياة العملية، يجب أن يكون هناك مستوى رفيع من التنسيق والتعاون بين جميع الأطراف المعنية. وحيث أن الأونروا تعمل في هذا المجال منذ سنوات ينبغي تطوير الصلات بينها وبين القطاع الحكومي.

خيري أبو شويب

- Abdel-Kader, K., *The Impact of Information and Communication Technology on Economic Growth in MENA Countries*, EUI working paper RSCAS 2006/31, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, European University Institute, San Domenico di Fiesole, 2006.
- Abdul Ghani, A. M., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Lebanon', ETF, Turin, 2006.
- Abushowayb, K., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on West Bank and Gaza Strip', ETF, Turin, 2006.
- Akkari, A., Sultana, R. G. and Gurtner, J.-L. (eds), *Politiques et stratégies éducatives: Termes de l'échange et nouveaux enjeux Nord-Sud*, Peter Lang, Berne, 2001.
- Akkari, A. J., 'Socialisation, learning and basic education in Koranic schools ', *Mediterranean Journal of Educational Studies*, Vol. 9, No 2, 2004, pp. 1-22.
- Akkök, F., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Turkey', ETF, Turin, 2006.
- Al Khouri, R., 'Arab migration patterns: in the Mashreq', paper given at the Regional Conference on Arab Migration in a Globalized World, Cairo, September 2003.
- Al-Qudsi, S. S., 'Family background, school enrollments and wastage: evidence from Arab countries', *Economics of Education Review*, Vol. 22, 2003, pp. 567-580.
- Aubert, J.-E. and Reiffers, J.-L., *Knowledge Economies in the Middle East and North Africa: Toward New Development Strategies*, World Bank, Washington DC, 2003.
- Badawi, A., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Egypt', ETF, Turin, 2006.
- Bardak, U., *An Overview of Educational Systems and Labour Markets in the Mediterranean Region*, briefing note, ETF, Turin, 2005.
- Bardak, U., Huitfeldt, H. and Wahba, J., *Employment Policy Reforms in the Middle East and North Africa: Selected Issues on the Functioning of the Labour Market*, ETF, Turin, 2007.
- Belhachmi, Z., 'Al-Sa'dawi's and Mernissi's feminist knowledge within the history, education and science of the Arab-Islamic culture', unpublished Ph.D. thesis, Université de Montréal, Faculté des Sciences de l'Éducation, Département d'Études en Éducation et d'Administration de l'Éducation, 1999.
- Benjamin, B. A., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Israel', ETF, Turin, 2006.

- Boissevain, J., *Friends of Friends: Networks, Manipulations and Coalitions*, Blackwell, Oxford, 1974.
- Bouaich, A., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Morocco', ETF, Turin, 2006.
- Burke, D. L. and Al-Waked, A. A., 'On the threshold: private universities in Jordan', *International Higher Education*, Vol. 9, Fall 1997, pp. 2-4.
- Buzan, B., *People, States and Fear: An Agenda for International Security Studies in the Post-Cold War Era*, Harvester Wheatsheaf, Hemel Hempstead, 1991.
- Calleya, S., *Navigating Regional Dynamics in the Post-Cold War World: Patterns of Relations in the Mediterranean Area*, Dartmouth, Aldershot, UK, 1997.
- Chakroun, B., *Innovative Practices in Teacher and Trainer Training in the Mediterranean Region*, ETF, Turin, 2003.
- Creech, H. and Ramji, A., *Knowledge Networks: Guidelines for Assessment*, working paper, International Institute for Sustainable Development, Winnipeg, Man., 2004.
- Djenkal, A., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Algeria', ETF, Turin, 2006.
- Easton, P., 'Education et alphabétisation en Afrique de l'ouest grâce à l'enseignement coranique', *Notes sur les Connaissances Autochtones*, Vol. 11, World Bank, 1999, pp. 1-4.
- ESI, *Islamic Calvinists: Change and Conservatism in Central Anatolia*, European Stability Initiative, Berlin/Istanbul, 2005.
- Espin, O. M., 'A changing continent', in Drapela, V. (ed.), *Guidance and Counseling Around the World*, University Press of America, Washington DC, 1979.
- ETF, 'Guidance and Counselling: Theory and Practice for the 21st Century', report of conference in Budapest, Hungary, 29-31 March 2000, ETF, Turin, 2000.
- ETF, *Unemployment in Jordan*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2005a.
- ETF, 'Progress in VET Reforms', ETF, Turin, 2005b.
- ETF/World Bank, *Reforming Technical Vocational Education and Training in the Middle East and North Africa: Experiences and Challenges*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006.
- Euben, R. L., 'A counternarrative of shared ambivalence: some Muslim and Western perspectives on science and reason', *Common Knowledge*, Vol. 9, No 1, 2003, pp. 50-77.
- Eurostat, *Statistics in Focus: Active Population and Labour Market in the Mediterranean Countries*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2002.

- FIDH, Lebanon – *Palestinian refugees: systematic discrimination and complete lack of interest on the part of the international community*, No 356/2, International Federation for Human Rights, Paris, March 2003.
- Gati, I., 'Computer-assisted career counselling: challenges and prospects', in Savickas, M. L. and Walsh, W. B. (eds), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*, Davies-Black, Palo Alto, Calif., 1996, pp. 169-190.
- Gizard, X., 'Des outils pour les nouveaux mondes', in Balta, P. (ed.), *La Méditerranée réinventée: Réalités et espoirs de la coopération*, La Découverte/Fondation René Seydoux, Paris, 1992, pp. 174-191.
- Guri-Rosenblit, S. and Sultana, R. G. (eds), 'Higher Education and the Mediterranean', *Mediterranean Journal of Educational Studies*, Vol. 4, No 2, 1999.
- Guruz, K., Suhubi, E., Surgor, A. M. C., Turker, K. and Yurtsever, E., *Higher Education, Science and Technology in Turkey and in the World*, TUSIAD Publication, Istanbul, 1994 (Pub. No TUSIAD-T/94, 6–167 – in Turkish, as cited by Simsek, 1999).
- Hansen, E., *Career Guidance: a Resource Handbook for Low-and Middle-Income Countries*, International Labour Organisation, Geneva, 2006.
- Hashweh, M. and Hashweh, M., 'Higher education in Palestine: current status and recent developments', *Mediterranean Journal of Educational Studies*, Vol. 4, No 2, 1999, pp. 221-227.
- Hudson, M. (ed.), *Middle East Dilemma: the Politics and Economics of Arab Integration*, Columbia University Press, New York, 1998.
- ICM, *Towards a New Scenario of Partnership in the Euro-Mediterranean Area*, EuroMed Civil Forum, Institut Català de la Mediterrània, Barcelona, 1996.
- ILO, *Global Employment Trends*, International Labour Organisation, Geneva, 2003.
- Inter-Ed, *Career Goals and Educational Attainment: What is the Link?*, Careers Scotland, Glasgow, UK, 2004.
- Kadushin, C., 'Too much investment in social capital?', *Social Networks*, Vol. 26, 2004, pp. 75-90.
- Liauzu, M., *Histoire des Migrations en Méditerranée Occidentale*, Complexe, Paris, 1996.
- Maldaoun, I., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Syria', ETF, Turin, 2006.
- Maslow, A., *Motivation and Personality*, 2nd edn, Harper & Row, New York, 1970.
- Mazawi, A. E., 'Globalization, development, and policies of knowledge and learning in the Arab states', in Kuhn, M. and Sultana, R. (eds), *Concepts of Knowledge and Learning: The Learning Society in Europe and Beyond*, Peter Lang, New York, 2006.
- Meyer, J.-B. and Brown, M., 'Scientific diasporas: a new approach to the brain drain', paper given at World Conference on Science, UNESCO-ICSU, Budapest, Hungary, 26 June-1 July 1999.

- Mryyan, N., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Jordan', ETF, Turin, 2006.
- Nucho, L. S. (ed.), *Education in the Arab World*, Vol. 1, AMIDEAST, Washington DC, 1998.
- OECD, *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris, 2004.
- OECD, 'Rethinking human capital', *Education Policy Analysis*, Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris, 2002.
- Ozden, C. and Schiff, M. (eds), *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, World Bank/Palgrave Macmillan, Washington DC, 2005.
- Plant, P., 'Quality in career guidance: issues and methods', *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 4, No 2-3, Springer Netherlands, 2004, pp. 141-157.
- Sabour, M., *La diaspora intellectuelle et scientifique marocaine en Europe*, University of Joensuu, Department of Sociology, Finland, 1993.
- Sabour, M. and Sultana, R. G. (eds), 'Education and Power in Mediterranean Societies', special issue, *International Journal of Contemporary Sociology*, Vol. 40, No 1, 2003.
- Said, E., *Orientalism*, Penguin, London, 2003.
- Samoff, J., 'The intellectual/financial complex of foreign aid', *Review of African Political Economy*, Vol. 19, No 53, 1992, pp. 60-75.
- Sedrine, S. B., 'Career Guidance in the MEDA Region: Country Report on Tunisia', ETF, Turin, 2006.
- Shaher, A., 'Choice or preordainment: an Islamic viewpoint on career decision making', paper drawing on M.A. dissertation submitted to University of East London, UK, Department of Psychology, Centre for Training in Careers Guidance, 2005 (unpublished).
- Sharf, R. S., *Applying Career Development Theory to Counseling*, 3rd edn, Brooks/Cole, Pacific Grove, Calif., 2002.
- Shaw, K. E., 'Reforms in higher education: culture and control in the Middle East', in Watson, K., Modgil C. and Modgil, S. (eds), *Educational Dilemmas: Debate and Diversity*, Volume 2: Reforms in Higher Education, Cassell, London, 1997.
- Simsek, H., 'The Turkish higher education system in the 1990s', *Mediterranean Journal of Educational Studies*, Vol. 4, No 2, 1999, pp. 133-153.
- Sultana, R. G. (ed.), *Challenge and Change in the Euro-Mediterranean Region: Case Studies in Educational Innovation*, Peter Lang, New York, 2001.
- Sultana, R. G. (ed.), *Teacher Education in the Euro-Mediterranean Region*, Peter Lang, New York, 2002.

- Sultana, R. G., *Guidance Policies in the Knowledge Society: Trends, Challenges and Responses across Europe, a synthesis report*, Cedefop, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2004a.
- Sultana, R. G., *Refugee Children's Opportunities for Quality Education*, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation, Paris, 2004b.
- Sultana, R. G., *Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding and Candidate Countries, synthesis report*, July 2003, ETF, Turin, 2003.
- Sultana, R.G., 'The competency approach and Tunisia's quest for educational quality', *World Studies in Education*, Vol. 6, No 1, 2005, pp. 45-72.
- Sultana, R. G. and Watts, A. G., *Career Guidance in Europe's Public Employment Services: Trends and Challenges*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2005.
- Sultana, R. G. and Watts, A. G., 'Career guidance in public employment services across Europe', *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 6, No 1, Springer Netherlands, 2006, pp. 29-46.
- UN, *Statistical Abstract of the ESCWA Region*, Economic and Social Commission for Western Asia, United Nations, New York, 2001.
- UNDP, *Arab Human Development Report: Building a Knowledge Society*, United Nations Development Programme, New York, 2003.
- UNDP, *Arab Human Development Report: Creating Opportunities for Future Generations*, United Nations Development Programme, New York, 2002.
- UNESCO, *Education for All: the Quality Imperative – EFA Global Monitoring Report 2005*, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation, Paris, 2005.
- Watts, A. G., 'International perspectives', in Watts, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M. and Hawthorn, R., *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*, Routledge, London, 1996, pp. 366-379.
- Watts, A. G., 'The role of career guidance in societies in transition', *Educational and Vocational Guidance*, Vol. 61, 1998, pp. 36-43.
- Watts, A. G. and Fretwell, D., *Public Policies for Career Development: Case Studies and Emerging Issues for Designing Career Information and Guidance Systems in Developing and Transition Economies*, World Bank, Washington DC, 2004.
- Watts, A. G. and Sultana, R. G., 'Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes', *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 4, No 2-3, Springer Netherlands, 2004, pp. 105-122.
- Weber, M., *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (trans. T. Parsons), Allen & Unwin, London, 1930.
- World Bank, *MENA Development Report: Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa*, World Bank, Washington DC, 2004.

Zaalouk, M., *The Pedagogy of Empowerment: Community Schools as a Social Movement in Egypt*, American University in Cairo Press, Cairo/New York, 2004.

Za'rour, G. I., 'Universities in Arab countries', working paper, World Bank, Washington DC, 1988.

Zelloth, H., Gligorijevic, D. and Sultana, R. G., 'Career guidance policies in acceding and candidate countries', *Vocational Education Journal, Research and Reality*, 2003/7, Centre for Vocational Education and Research, Vytautas Magnus University, Lithuania, 2003, pp. 36-47.

مؤسسة التدريب الأوروبية
دراسة مقارنة
التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية
في منطقة حوض البحر الأبيض المتوسط
لوكسمبورغ: مكتب المطبوعات الرسمية للمجموعات
الأوروبية، 2009

2009 – 84 pp. – 21 x 29.7 cm

ISBN: 978-92-9157-546-6

SALES AND SUBSCRIPTIONS

Publications for sale produced by the Office for Official Publications of the European Communities are available from our sales agents throughout the world.

You can find the list of sales agents on the Publications Office website (<http://publications.europa.eu>) or you can apply for it by fax (352) 29 29-42758.

Contact the sales agent of your choice and place your order.

TA-78-07-001-AR-C



*This project is funded by
the European Union*



ISBN 978-92-9157-546-6



9 789291 575466



Publications Office

Publications.europa.eu