



البرنامج التدريبي: مختصّ حركة العمالة

المحور الأول: الجاهزية واتخاذ قرار الالتحاق ببرامج حركة العمالة



Supported by



- الإلمام بالمفاهيم الأساسية لحركة العمالة بما يشمل:
 - تمييز المفاهيم المرتبطة بحركة العمالة.
 - توضيح الوصف الوظيفي والأدوار والمسؤوليات المناطة بمختصّ حركة العمالة.
 - تحديد أماكن العمل المحتملة لمختصّ حركة العمالة.
- تنفيذ التقييم المهني الأولي للمتقدّمين لبرامج حركة العمالة، بما يشمل:
 - تحديد المنهجيات والأدوات والجهات المعنية بتقييم المتقدّمين.
 - التحقق من جاهزية المتقدّمين المهنية واللغوية والشخصية والسلوكية.
 - تقييم مدى مواءمة المتقدّمين مع برامج حركة العمالة ومتطلبات الدول المستقبلة.

- تقديم الإرشاد المهني الداعم لاتخاذ قرار الالتحاق ببرامج حركة العمالة، بما يشمل:
 - إرشاد المتقدمين حول فرص ومسارات العمل في الدول المستضيفة.
 - دعم المتقدمين في التعامل مع العوامل الأسرية والاجتماعية المؤثرة في قرار الانتقال بقصد العمل.
 - تمكين المتقدمين من اتخاذ قرار الالتحاق ببرامج حركة العمالة بشكل واع ومسؤول.

1-1 الإلمام بالمفاهيم الأساسية لحركة العمالة

تُعدّ حركة العمالة (Labour Mobility) أحد أكثر أنماط التنقل الدولي تنظيمًا وارتباطًا بالسياسات العامة وسوق العمل، إذ تتم عادةً ضمن أطر قانونية ومؤسسية واضحة تهدف إلى تحقيق التوازن بين احتياجات أسواق العمل في الدول المستقبلية وحماية حقوق العمال المتنقلين في الدول المُرسلّة والمستقبلة على حدٍ سواء.

الهدف الفرعي

1

1-1-1 المفاهيم الأساسية لحركة العمالة

وفقًا لتوصيات الأمم المتحدة (ESCWA)، يُقصد بالعمال الملتحقين بحركة العمالة:

الأشخاص الذين يُسمح لهم بدخول بلد غير بلدهم الأصلي لغرض صريح هو ممارسة نشاط اقتصادي مدفوع الأجر داخل البلد المستقيل، وغالبًا ما تكون مدة إقامتهم ونوع العمل المسموح لهم بممارسته مقيدتين بأطر قانونية وتنظيمية محددة. ويُعدّ هذا التعريف مرجعية أساسية في تصميم:

1-1-1 المفاهيم الأساسية لحركة العمالة



برامج الربط بين العرض والطلب في سوق العمل الدولي.

سياسات تنقل العمالة الآمنة والمنظمة.

أنظمة تصاريح العمل والاعتراف بالكفاءات والمؤهلات.

1-1-1 المفاهيم الأساسية لحركة العمالة

يشير مفهوم حركة العمالة (Labour Mobility) إلى الانتقال المنظم للأفراد بين الدول أو داخلها بغرض العمل أو التدريب أو شغل وظائف محددة، ضمن أطر قانونية واتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف.

وتُعرّفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) بأنها:
آلية لتسهيل انتقال العمالة عبر الحدود أو بين القطاعات بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، مع ضمان الاستخدام الأمثل للمهارات وحماية حقوق العاملين.

1-1-1 المفاهيم الأساسية لحركة العمالة

تنظر المنظمة الدولية للهجرة (IOM) إلى حركة العمالة بوصفها:

أحد أدوات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، عندما تُدار بشكل آمن ومنظم وأخلاقي، وتُربط بأنظمة التوظيف، والاعتراف بالمهارات، والحماية الاجتماعية.

ويستخدم مصطلح حركة العمالة في السياق التدريبي للتمييز بين:

- الهجرة العامة،
- والهجرة المرتبطة مباشرة بسوق العمل والطلب المهني.

الأهمية الاقتصادية لحركة العمالة

رفع الناتج المحلي الإجمالي في الدول
المستقبلية بنحو 1% خلال خمس سنوات.

دفع العمالة المحلية إلى الانتقال نحو
وظائف تتطلب مهارات أعلى وقيمة مضافة
أكبر.

تعزيز إنتاجية سوق العمل من خلال سد
فجوات المهارات.

تحقيق مكاسب اقتصادية على المدى
القصير والطويل المدى.

تُسهم التحويلات المالية في:

دعم سُبل العيش للأسر

تعزيز الاستقرار الاجتماعي والأسري



الحدّ من آثار الفقر وعدم الاستقرار الاقتصادي

تقوية الاقتصادات المحلية في الدول المصدرة للعمالة



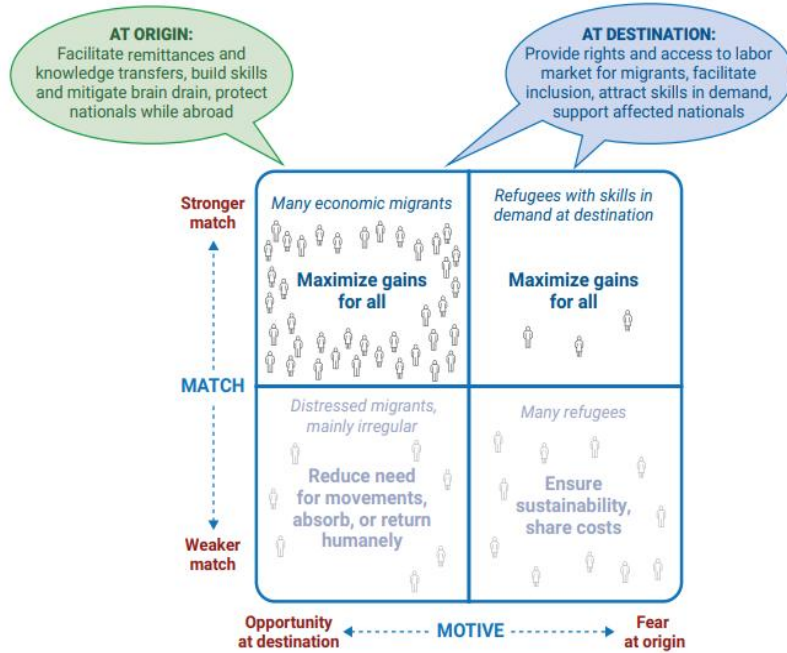
توضح العديد من المنظمات أن الأثر الإيجابي للتنقل بقصد العمل
يعتمد بدرجة كبيرة على:



الأهمية الاقتصادية لحركة العمالة

يوضح الشكل أنه كلما زاد التوافق بين مهارات المهاجر واحتياجات بلد المقصد، زادت المكاسب الاقتصادية والاجتماعية لجميع الأطراف.

Figure O.4 When the match is strong, policies in both destination and origin countries can maximize the gains of migration



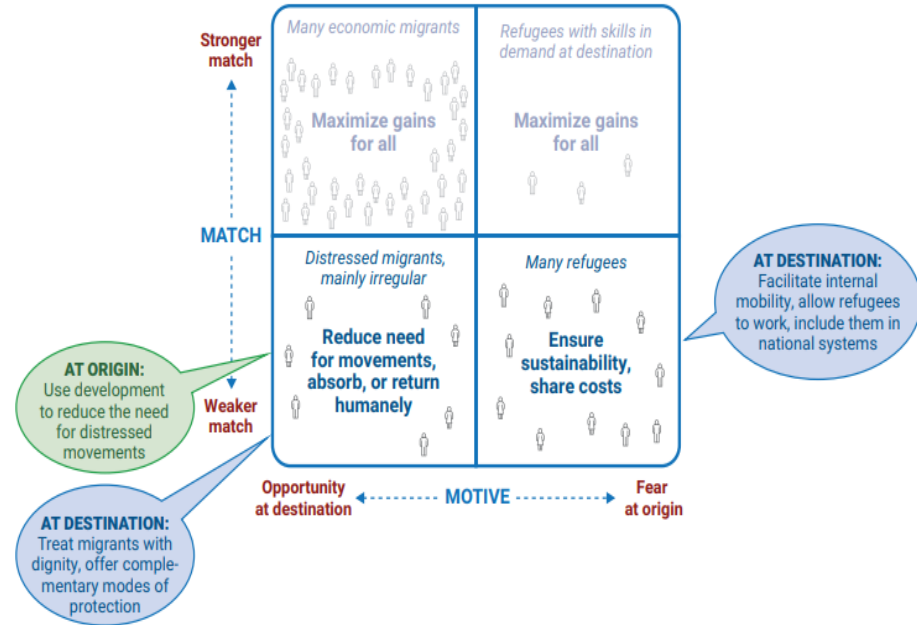
Source: WDR 2023 team.

Note: Match refers to the degree to which a migrant's skills and related attributes meet the demand in the destination country. Motive refers to the circumstances under which a person moves—whether in search of opportunity or because of a "well-founded fear" of persecution, armed conflict, or violence in their origin country.

الأهمية الاقتصادية لحركة العمالة

يوضح الشكل أنه كلما ضعفت المواءمة، زادت أهمية السياسات الإنسانية والتنمية إلى جانب الأهداف الاقتصادية.

Figure 0.5 When the match is weaker, policy making involves trade-offs for the destination country between economic gains and migrants' dignity



Source: WDR 2023 team.

Note: Match refers to the degree to which a migrant's skills and related attributes meet the demand in the destination country. Motive refers to the circumstances under which a person moves—whether in search of opportunity or because of a "well-founded fear" of persecution, armed conflict, or violence in their origin country.

2-1-1 أدوار ومسؤوليات مختصّ حركة العمالة

يتضمن وصف المهنة لـ (مختصّ حركة العمالة) حسب المعيار المعتمد من هيئة الاعتماد وضمان الجودة ما يلي:

عامل بالمستوى المهني يعمل منفردًا ضمن الصلاحية المخولة له بتنفيذ التقييم الأولي للمتقدمين لبرامج حركة العمالة، تقديم الإرشاد المهني لاتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة، تخطيط المسارات المهنية لحركة العمالة، دعم التكيف والاندماج الثقافي في الدول المستضيفة، تطوير مهارات الاستعداد الوظيفي لبرامج حركة العمالة، التوجيه والإحالة القانونية في برامج حركة العمالة، إدارة علاقات سوق العمل في الدول المستضيفة، المتابعة والدعم بعد الانتقال إلى الدول المستضيفة، التقييم وإعداد التقارير، تنسيق منظومة العمل في مركز حركة العمالة، والمحافظة على التطوير المهني والوظيفي لمختص حركة العمالة.

3-1-1 أماكن عمل مختصّ حركة العمالة

الوزارات والمؤسسات
الحكومية المعنية بتسهيل حركة
العمالة.

الجامعات والكليات ومراكز
الإرشاد المهني في مؤسسات
التعليم العالي.

معاهد ومراكز التعليم والتدريب
المهني والتقني.

مكاتب التوظيف والتشغيل في
الخارج.

المنظمات الدولية ومشروعات
ومبادرات التعاون الدولي
المختصّة بحركة العمالة
وحماية العمال.

مؤسسات القطاع الخاص
العاملة في مجالات الموارد
البشرية أو التوظيف الخارجي.

مؤسسات المجتمع المدني
الداعمة للتشغيل والتوجيه
المهني خارج الدولة.

مراكز تقدم خدمات حركة
العمالة.

نشاط : تأملات في حركة العمالة



تحمل حركة العمالة مكاسب وتحديات، ويكمن دور مختصّ حركة العمالة في تعظيم المكاسب والحد من التحديات.

ضمن مجموعة العمل، ناقش مع زملائك أهم المكاسب والتحديات المرتبطة بحركة العمالة، وكيف يمكن لمختصّ حركة العمالة التعامل معها.

1 - 2 تنفيذ التقييم الأولي للمتقدمين لحركة العمالة

بهدف تقييم المتقدمين، يتم الإجابة عن مجموعة من الأسئلة المحورية، من أهمها:

- ما الجوانب التي يجب تقييمها لدى المتقدمين؟

- ولماذا يتمّ تقييم هذه الجوانب تحديداً؟

- ومتى يتمّ التقييم ضمن مراحل البرنامج؟

- وكيف تنفّذ عملية التقييم باستخدام أدوات مناسبة؟

- ومن هي الجهات أو الأطراف المسؤولة عن تنفيذ التقييم واتخاذ القرار

الهدف الفرعي

2

1-2-1 المنهجيات والأدوات والجهات المعنية بتقييم المتقدمين

• منهجية تقييم المتقدمين

تشير منهجية التقييم إلى الإطار المنظم الذي يوجّه عملية تقييم المتقدمين لحركة العمالة، ويضمن أن تكون هذه العملية موضوعية، عادلة، ومتّسقة مع أهداف البرنامج ومتطلبات سوق العمل في بلد المقصد. وتُعدّ المنهجية عنصرًا أساسيًا لضمان أن قرارات القبول أو الاستبعاد لا تعتمد على الانطباعات الشخصية، بل على أسس مهنية واضحة وقابلة للتطبيق.

وفقًا لإرشادات منظمة العمل الدولية ، فإن وضوح المنهجية يُعدّ شرطًا أساسيًا لتحقيق التوظيف العادل وحماية المتقدمين، وضمان توافق مخرجات التقييم مع فرص العمل الفعلية.

منهجية تقييم المتقدمين

منهجية تقييم الجاهزية والمخاطر

تركّز منهجية الجاهزية والمخاطر على تقييم مدى استعداد المتقدم للتنقل من الجوانب النفسية، واللغوية، والثقافية، والاجتماعية، إضافة إلى الجوانب المهنية. وتهدف هذه المنهجية إلى تقليل احتمالات التعثر أو الانسحاب بعد التنقل، خاصة لدى الفئات الأكثر هشاشة.

منهجية تقييم متعددة المراحل

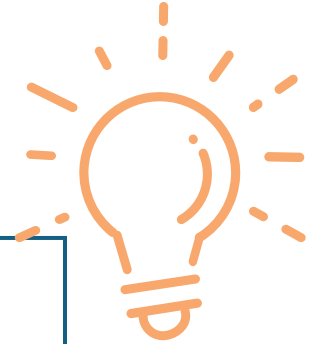
تبدأ بمرحلة الفرز الأولي، والتي تشمل التحقق من استيفاء الشروط الأساسية باستخدام نماذج التقديم ومعايير الأهلية. ثم تليها مرحلة التقييم المعمّق، والتي تُستخدم فيها أدوات أكثر دقة مثل المقابلات الممنهجة، والاختبارات المهنية أو الفنية، ودراسات الحالة. وفي المرحلة الأخيرة، يتم اتخاذ القرار النهائي بناءً على مواءمة المتقدم مع متطلبات الوظيفة، وتقييم مستوى جاهزيته للتنقل والعمل في بلد المقصد.

التقييم المبني على الكفايات

يعرّف التقييم المبني على الكفايات (Competency-Based Assessment) بأنه عملية جمع وتحليل الأدلة لإثبات قدرة الفرد على أداء المهام المطلوبة في بيئة العمل وفق معايير أداء محددة مسبقاً، أي أنه يجيب على السؤال: "هل يستطيع هذا الشخص أداء العمل بكفاءة وفق المعايير المهنية المتفق عليها؟"

الركائز الأساسية للتقييم المبني على الكفايات

الركيزة	التوضيح	أمثلة تطبيقية
المعايير المرجعية (Standards)	يتم التقييم وفق معايير أداء محددة مسبقاً مثل التصنيف الأردني للمهن أو الإطار الوطني للمؤهلات في الأردن NQF أو المعايير الدولية للمهن ISCO-08	معياري فني لمشغل ماكينات التعبئة يشمل "ضبط الإعدادات" و"فحص جودة المنتج".
الأداء الفعلي (Performance)	يتم الحكم على الكفاءة من خلال ما يقوم به الفرد عملياً وليس فقط ما يعرفه.	ملاحظة أداء العامل أثناء تركيب نظام كهربائي فعلي.
الأدلة الموثقة (Evidence)	يتم جمع التقييم بناءً على أدلة يمكن التحقق منها (ملاحظات، عينات عمل، شهادات موثقة ومعتمدة رسمياً).	سجل أداء، صور من العمل، أو تقارير إشرافية.
العدالة والشفافية (Fairness & Validity)	يتم التقييم بطرق عادلة، محايدة، تراعي الفروق الفردية والثقافية.	استخدام أدوات تقييم موحدة لجميع المتقدمين.
التغذية الراجعة (Feedback)	تستخدم نتائج التقييم لتوجيه المتدرب والمتقدم لحركة العمالة نحو خطة تطوير واضحة.	إعداد خطة تطوير مهني بعد التقييم.



إنّ اختيار منهجية تقييم واضحة ومناسبة يُعدّ خطوة محورية في نجاح حركة العمالة، إذ يضمن عدالة التقييم، وجودة الاختيار، ومواءمة المتقدمين مع فرص العمل المتاحة، ويشكّل أساسًا لاتخاذ قرارات مهنية مسؤولة تحمي جميع الأطراف.

أدوات التقييم

تعتمد عملية تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة على مجموعة من الأدوات المنهجية التي تساعد المختصّ في جمع المعلومات وتحليلها بصورة موضوعية. وتسهم هذه الأدوات في تكوين صورة متكاملة عن الملف المهني للمتقدّم والتحقّق من مدى توافق مؤهلاته وخبراته مع متطلبات العمل في الدولة المستضيفة، بما يدعم اتخاذ قرارات إرشادية مبنية على معايير واضحة.

الاستبيانات (Questionnaires)

تُستخدم الاستبيانات كأداة منهجية لجمع البيانات الكمية أو الوصفية من المتقدمين بصورة منظمة. وتتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة أو شبه المفتوحة التي تساعد في جمع معلومات حول المؤهلات التعليمية، والخبرات المهنية، ومستوى المهارات اللغوية، والاستعداد المهني.

المقابلات (Interviews)

تُعدّ المقابلات من الأدوات النوعية المهمة في التقييم، إذ تتيح التعمق في فهم خبرات المتقدم ودوافعه المهنية واستعداده للتنقل والعمل في بيئة جديدة. ويمكن أن تكون المقابلات منظمة أو شبه منظمة.

أدوات التقييم

الملاحظة (Observation)

تُستخدم الملاحظة لتقييم بعض الجوانب السلوكية أو المهنية لدى المتقدم أثناء تنفيذ شطة تدريبية أو محاكاة مواقف عمل. وتتيح هذه الأداة للمختص رصد سلوكيات مثل أسلوب التواصل، والعمل ضمن فريق، والالتزام بالتعليمات، والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل، مما يعزز شمولية عملية التقييم.

تحليل الوثائق والسجلات (Document Analysis)

تشمل هذه الأداة مراجعة الوثائق التي يقدمها المتقدم، مثل الشهادات التعليمية، وشهادات التدريب، وسجلات الخبرة المهنية، وشهادات اللغة، وغيرها من الأدلة الداعمة للملف المهني.

جودة أدوات التقييم

تُعدّ مبادئ ضمان الجودة الركيزة الأساسية لأي عملية تقييم في حركة العمالة، إذ تضمن أن تكون النتائج موضوعية، ومنصفة، وقابلة للاعتماد من قبل مختلف الجهات المعنية. حيث إن تطبيق هذه المبادئ يعزّز الثقة في عملية اختيار العمالة، ويساعد على الاعتراف الدولي بالمخرجات.

من أبرز مبادئ ضمان الجودة في اختيار وبناء أدوات التقييم في حركة العمالة وكيفية تطبيقها عملياً:

جودة أدوات التقييم

1

العدالة (Fairness)

2

الشفافية (Transparency)

يقصد بها أن يحصل جميع المتقدمين على فرص متكافئة لإثبات كفاءتهم، دون تمييز على أساس الجنس، أو اللغة، أو الخلفية الثقافية، أو الخبرة السابقة. يمكن لمختص حركة العمالة تطبيق العدالة من خلال:

- استخدام لغة تقييم بسيطة ومفهومة للمتقدمين من خلفيات لغوية مختلفة.
- توفير أدوات مساعدة (مترجم، أمثلة توضيحية، وقت إضافي عند الحاجة).
- مراعاة اختلاف أنماط التعلم ومستويات التعليم.
- ضمان حيادية المقوم وتجنب أي تحيز شخصي أو ثقافي أثناء التقييم.

تعني أن تكون معايير التقييم، وأهدافه، وخطواته، وأدواته واضحة ومعلنة لجميع الأطراف (المتقدمين، المقومين، والجهات المنظمة). يمكن لمختص حركة العمالة تطبيق الشفافية من خلال:

- تزويد المتقدمين مسبقاً بمعايير الأداء (Performance Criteria) وأمثلة على الأدلة المقبولة.
- توضيح طريقة حساب الدرجات أو مستويات الكفاءة (Competent / Not Yet Competent).
- توثيق الإجراءات بدقة وإتاحة النتائج للمراجعة عند الحاجة.
- عقد جلسة تعريفية قبل التقييم لشرح آلياته ومتطلباته.



جودة أدوات التقييم

3

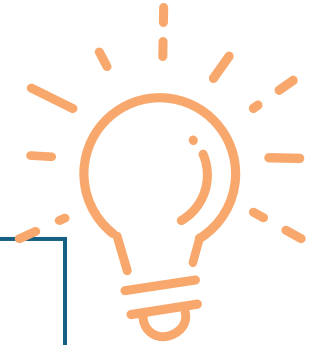
الثبات (Reliability)

- ويقصد به أن تكون نتائج التقييم متسقة عند تكرارها في أوقات مختلفة أو من قبل مقومين مختلفين.
- يمكن لمختص حركة العمالة تطبيق الثبات من خلال:
- تدريب / توجيه المقومين على تطبيق نفس المعايير والأدوات.
 - استخدام نماذج موحدة لتوثيق الملاحظات ونتائج الأداء.
 - إجراء تقييم مشترك (Moderation) أو مراجعة مزدوجة في الحالات الحساسة.
 - مراقبة أداء المقومين للتأكد من الالتزام بالمعايير.

4

الصدق (Validity)

- يمثل صدق التقييم، مدى قدرة أداة التقييم على قياس الكفاية المستهدفة فعلاً، وليس مجرد مخرجات جزئية أو مؤشرات غير مباشرة. يمكن لمختص حركة العمالة تطبيق الصدق من خلال:
- تصميم واستخدام أدوات تقييم تعكس مواقف عمل حقيقية أو محاكاة دقيقة لها.
 - تجنب التركيز على المعارف النظرية، والتركيز بدلاً من ذلك على التطبيق العملي في بيئات العمل المطلوبة.
 - التأكد من أن كل سؤال أو مهمة مرتبط مباشرة بمعيار أداء محدد.
 - مراجعة أدوات التقييم من قبل خبراء مهنيين والمعنيين في الدول المستضيفة قبل اعتمادها.



يمثل تطبيق مبادئ ضمان الجودة في التقييم ممارسة مهنية وأخلاقية تعزز مصداقية النتائج وثقة الجهات المعنية بكفاءة الأفراد. كما يسهم، في سياق حركة العمالة، في تعزيز الثقة بين أنظمة التدريب في الدول المرسلة والمستقبلة ودعم الاعتراف بالمؤهلات والكفايات.

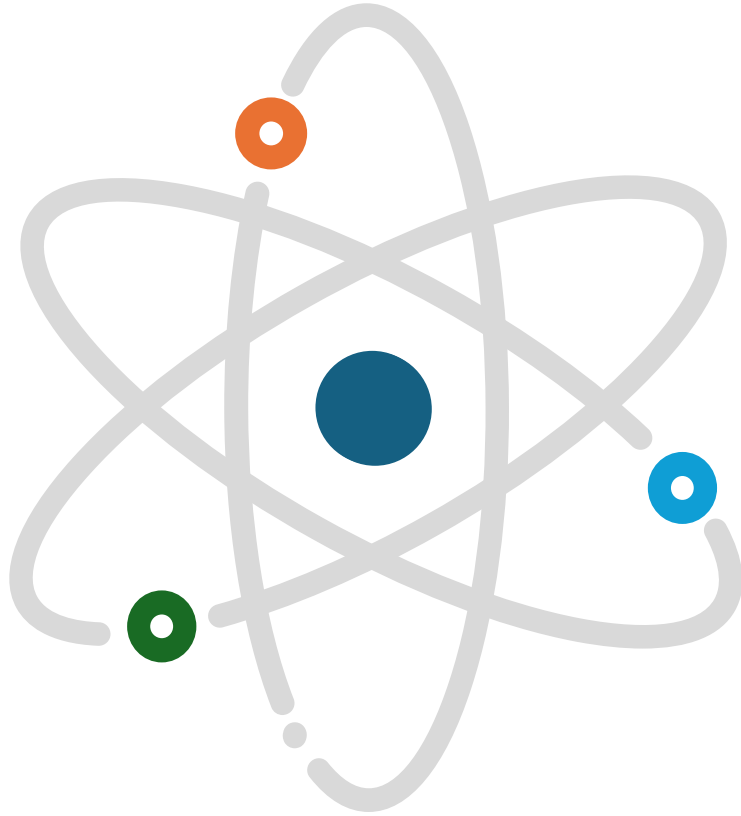
الجهات المعنية بتقييم المتقدمين لحركة العمالة

الجهة المعنية	الدور الرئيسي في التقييم	حدود المسؤولية	آليات التنسيق المعتمدة
الجهة الحكومية المختصة بحركة العمالة	وضع الإطار العام واعتماد معايير التقييم	الإشراف واعتماد معايير وأدوات التقييم	اعتماد معايير التقييم، اجتماعات تنسيقية، تقارير رسمية
الجهة المنفذة لبرنامج حركة العمالة	إدارة عملية التقييم والتنسيق بين الجهات المعنية	تتولى إدارة وتنفيذ العملية وفق الإطار المعتمد دون الانفراد باعتماد النتائج النهائية	خطط تنفيذ مشتركة، جداول زمنية، قنوات اتصال رسمية
مؤسسات التقييم المعتمدة	تنفيذ أدوات التقييم (مقابلات، اختبارات، استبيانات) وفق المعايير المعتمدة	يتركز دورها على تنفيذ التقييم الفني دون صلاحية اتخاذ قرارات القبول أو الرفض	إجراءات تقييم موحدة، تقارير نتائج

الجهات المعنية بتقييم المتقدمين لحركة العمالة

الجهة المعنية	الدور الرئيسي في التقييم	حدود المسؤولية	آليات التنسيق المعتمدة
مؤسسات التعليم والتدريب الشريكة	المساهمة في تقييم الجاهزية والمهارات عند الحاجة	تقتصر مساهمتها على التقييم ضمن نطاق اختصاصها واعتمادها الرسمي	تنسيق فني، مشاركة أدوات تقييم محدّدة
أصحاب العمل في الدول المستضيفة	تحديد متطلبات المهنة أو الوظيفة والمشاركة في التقييم المهني	الموافقة على المتقدمين ضمن المعايير والمتطلبات المحدّدة	اجتماعات مواءمة، نماذج متطلبات مهنية، نتائج نهائية
سفارات الدول المستضيفة / الجهات الرسمية في الدول المستضيفة	إصدار الموافقات اللازمة المرتبطة بالدخول والإقامة والعمل في الدول المستضيفة، والتحقّق من استيفاء المتطلبات النظامية للمتقدمين	يقتصر دورها على الجوانب القانونية والتنظيمية (التأشيرات، تصاريح العمل، المتطلبات النظامية) دون التدخل في التقييم المهني أو الفني للمتقدمين	قنوات دبلوماسية رسمية، مخاطبات مع الجهة المنفذة، التحقق من الوثائق، أنظمة إلكترونية معتمدة
منظمات دولية أو وسيطة	الدعم الفني وضمان الالتزام بالممارسات الأخلاقية	الدعم الفني والمتابعة دون تولي مهام اتخاذ القرار	تقارير جودة، مراجعات مستقلة، دعم فني

1-2-2 التحقق من جاهزية المتقدمين المهنية واللغوية والشخصية والسلوكية



- في عالم يتجاوز فيه عدد العمال المهاجرين أكثر من 169 مليون شخص وفقًا لتقديرات منظمة العمل الدولية (ILO, 2021)، يصبح تقييم جاهزية المتقدمين خطوة جوهرية لضمان أن تكون حركة العمالة تجربة تنموية آمنة ومنظمة، وليست انتقالًا عشوائيًا يفتقر إلى التخطيط والجاهزية المهنية.

التحقّق من الجاهزية المهنية للمتقدّمين



- يمثّل التحقّق من الجاهزية المهنية ركيزة أساسية في نجاح حركة العمالة الآمنة، إذ لا يقتصر دوره على فحص مؤهلات الأفراد فحسب، بل يمتد ليكون أداة للتخطيط والتوجيه والتنمية. وتبرز أهمية التحقّق من الجاهزية المهنية من خلال ما يلي:

أهمية التحقق من الجاهزية المهنية للمتقدمين

- ضمان المواءمة بين المهارات والفرص: التحقق من توافق مهارات وخبرات المتقدمين مع متطلبات المهن في الدول المستضيفة.
- تعزيز جودة اختيار المرشحين: تحديد الكفاءات الأكثر جاهزية استنادًا إلى معايير موضوعية ومؤشرات أداء واضحة.
- توجيه التطوير المهني: كشف الفجوات المهارية ودعم تصميم برامج تدريب وتأهيل موجهة قبل السفر.
- دعم حركة العمالة الآمنة والمنظمة: ضمان أن يكون التنقل المهني قائمًا على الكفاءة والاستعداد وبما ينسجم مع المعايير الدولية.
- تعزيز التكامل بين الدول المصدرة والمستضيفة: دعم مواءمة العرض والطلب وتعزيز التعاون المؤسسي في التشغيل.
- رفع كفاءة مختصي حركة العمالة: تمكينهم من تقديم تغذية راجعة دقيقة مبنية على بيانات قابلة للقياس.
- الإسهام في التنمية الوطنية: دعم صياغة سياسات تشغيل وبرامج إدارة كفاءات مبنية على الأدلة وتعزيز العودة الآمنة.

الجهات المعنية بالتحقق من الجاهزية المهنية للمتقدمين

النقابات المهنية

القطاع الخاص وأصحاب العمل

الجامعات والكليات التقنية



الجهات الحكومية والهيئات التنظيمية

مراكز التدريب المتخصصة

التحقّق من الجاهزية اللغوية للمتقدّمين

تظهر أهمية هذا التقييم في المحاور التالية:

- ضمان السلامة المهنية من خلال الفهم الصحيح للتعليمات والإشارات والإجراءات.
- تعزيز التواصل الفعّال في بيئة العمل متعددة الثقافات.
- دعم الاندماج الاجتماعي في المجتمع المستضيف.
- تمكين المختصّين من اقتراح برامج لغوية موجهة حسب المهنة.

الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات

تمّ تطوير الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات (CEFR – Common European Framework of Reference for Languages) من قبل مجلس أوروبا (Council of Europe) لتحديد وقياس مستوى الكفاءة اللغوية للأفراد عبر ستة مستويات رئيسية (A1) إلى (C2) يستخدم على نطاق واسع في أوروبا وكندا وأستراليا وألمانيا لتقييم المتقدمين لحركة العمالة، التعليم، والعمل.

يستخدم الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات (CEFR) في العديد من الدول كأداة أساسية لقياس الجاهزية اللغوية للأفراد الراغبين بالعمل في الخارج. يساعد هذا الإطار على توحيد معايير التقييم وتسهيل الاعتراف بالمستويات اللغوية بين الدول، كما يوفر أساساً موضوعياً لتخطيط التدريب اللغوي وتحسين فرص الاندماج المهني في الدول المستضيفة.

مستويات الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات (CEFR)

الرمز	المستوى	الوصف العام	الاستخدام في مجال حركة العمالة
A 1	مبتدئ	يستطيع فهم واستخدام عبارات مألوفة جدًا، والتواصل بطريقة بسيطة إذا تحدث الطرف الآخر ببطء.	غير جاهز لحركة العمالة
A 2	مبتدئ متقدم	يفهم الجمل البسيطة في مواضيع الحياة اليومية (العمل، الأسرة، البيئة).	يحتاج تدريبًا لغويًا مكثفًا قبل العمل.
B 1	متوسط أول	قادر على التعامل مع مواقف الحياة اليومية والتعبير عن احتياجاته في العمل والسفر.	الحد الأدنى لمعظم برامج التدريب أو التأشيرات المهنية.
B 2	متوسط متقدم	قادر على التواصل بطلاقة نسبية وفهم المحتوى التقني في مجال تخصصه.	مناسب لمعظم المهن التقنية والمهنية.
C 1	متقدم	يستخدم اللغة بمرونة وكفاءة مهنية، ويعبر عن الأفكار المعقدة بوضوح.	جاهز للمهن الإشرافية أو الأكاديمية.
C 2	متقن	طلاقة شبه لغته الأم؛ يفهم ويستخدم اللغة بدقة عالية في كل السياقات.	مناسب للمهن الأكاديمية أو الإدارية العليا.

المعايير الكندية للكفاءة اللغوية (CLB)

تم تطوير المعايير الكندية للكفاءة اللغوية Canadian Language Benchmarks (CLB) من قبل حكومة كندا لتقييم مهارات اللغة الإنجليزية (ولغتها الفرنسية المكافئة: Niveaux de compétence linguistique canadiens - NCLC) للمهاجرين والمتقدمين للبرامج المهنية والتعليمية.

يستخدم الإطار 12 مستوى، يغطي مهارات: الاستماع - التحدث - القراءة - الكتابة، ويقيس قدرة المتقدمين على التواصل في مواقف الحياة والعمل الواقعية.

المعايير الكندية للكفاءة اللغوية (CLB)

CLB	الوصف العام	الاستخدام في مجال حركة العمالة
3 - 1	فهم محدود جدًا - يحتاج دعمًا مكثفًا.	غير جاهز للعمل المهني.
5 - 4	يستطيع التواصل في مواقف بسيطة وروتينية.	جاهز للتدريب الأولي أو المهن محدودة المهارة.
7 - 6	تواصل فعال في معظم المواقف المهنية.	مناسب لمعظم المهن التقنية والمهنية.
9 - 8	تواصل بطلاقة وفهم للغة المهنية المتخصصة.	جاهز لمهن تتطلب تفاعلًا عالي المستوى.
12 - 10	طلاقة شبه لغته الأم في السياقات الأكاديمية والمهنية.	جاهز للمهن الإشرافية والتعليمية.

المعايير الكندية للكفاءة اللغوية (CLB)

تسهم مراكز التحقق اللغوي في الأردن في تقييم مستوى الكفاءة اللغوية للمتقدمين لحركة العمالة، من خلال اختبارات معيارية معترف بها دوليًا تقيس مهارات الاستماع، والتحدث، والقراءة، والكتابة. وتُستخدم نتائج هذه الاختبارات كأحد الأدلة الداعمة للملف المهني للمتقدم، وغالبًا ما تكون من المتطلبات الأساسية للعمل أو الهجرة المهنية في العديد من الدول.

مراكز التحقق اللغوي والاختبارات المعتمدة في الأردن

المركز / الجهة	اللغة	الاختبارات المعتمدة	الرابط
المجلس الثقافي البريطاني - عمان (British Council Jordan)	الإنجليزية	IELTS	https://www.britishcouncil.jo
IDP Education - الأردن	الإنجليزية	IELTS	https://www.idp.com/jordan
مراكز TOEFL المعتمدة (ETS Authorized Test Centers)	الإنجليزية	TOEFL iBT	https://www.ets.org/toefl
معهد غوته - عمان (Goethe-Institut Jordan)	الألمانية	Goethe-Zertifikat (A1-C2)	https://www.goethe.de/amman
المراكز المعتمدة لاختبارات TELC في الأردن	الألمانية	TELC A1-C2	https://www.telc.net
المعهد الفرنسي في الأردن - عمان (Institut Français de Jordanie)	الفرنسية	DELFI / DALF	https://www.ifjordan.com
معهد كونفوشيوس - الجامعة الأردنية	الصينية	HSK	https://confucius.ju.edu.jo



روابط للتحقق من الجاهزية اللغوية

تقييم اللغة الإنجليزية

1. اختبار لتحديد المستوى وفق CEFR (A1–C1)

<https://learnenglish.britishcouncil.org/online-english-level-test> 

2. اختبار مجاني وشامل يصدر تقريرًا مفصلاً يربط النتيجة بمستوى (CEFR).

<https://www.efset.org/> 

3. تقييم من جامعة كامبريدج يحدّد المستوى وفق معايير (CEFR).

<https://www.cambridgeenglish.org/test-your-english/> 



روابط للتحقق من الجاهزية اللغوية

تقييم اللغة الألمانية

1. اختبار تمهيدي رسمي من معهد غوته لتقدير المستوى من (A1) إلى (C1).

<https://www.goethe.de/en/spr/kup/tsd.html> 

2. اختبار تحديد مستوى مجاني مقدم من المؤسسة النمساوية الرسمية لامتحانات اللغة الألمانية.

<https://www.osd.at/en/placement-test/> 

3. اختبار تحديد مستوى وفق CEFR لجميع المستويات.

<https://www.telc.net/en/placement-test.html> 

4. اختبار تفاعلي مجاني يغطي المفردات والقواعد والاستماع.

<https://deutsch-lernen.com/learn-german-online/test/> 





روابط للتحقق من الجاهزية اللغوية

تقييم اللغة الفرنسية

1. اختبار تفاعلي شامل لتقدير المستوى من (A1) إلى (C2) وفق CEFR

<https://apprendre.tv5monde.com/en/test-your-french> 

2. اختبار تدريبي رسمي من الجهة المشرفة على اختبار TCF (Test de Connaissance du Français)

<https://www.france-education-international.fr/test/tcf-en-ligne> 

التحقّق من الجاهزية الشخصية والسلوكية للمتقدّمين

تظهر التقارير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO) والمنظمة الدولية للهجرة (IOM) أن نجاح المهاجرين المهنيين لا يعتمد فقط على الكفايات التقنية، بل يتأثر بدرجة كبيرة بمهاراتهم الشخصية والسلوكية (Soft Skills).

تمثل هذه المهارات مجموعة القدرات الشخصية والسلوكية والاجتماعية التي تُمكن الأفراد من التواصل بفاعلية، والتكيّف مع التغيير، والعمل ضمن فرق متعددة الثقافات.

المرونة

الذكاء
العاطفي

إدارة الذات

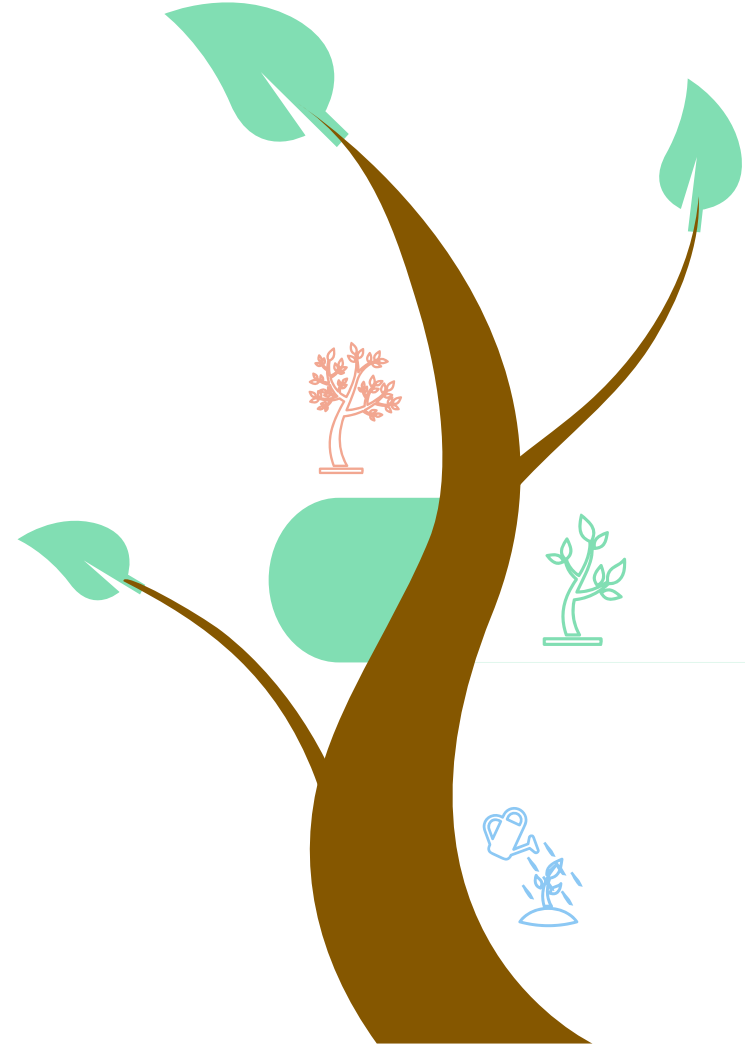
التعاون

حلّ
المشكلات

التواصل
المهني



المهارات التقنية تحدّد ما
يستطيع الفرد فعله، إلا أن
المهارات الناعمة هي التي
تحدّد كيف ينجح في عمله
ضمن بيئة عمل دولية.



الإطار العالمي للكفاءة العالمية

تزداد أهمية الإطار العالمي للكفاءة العالمية في الهجرة وحركة العمالة نظرًا لدوره في تعزيز التفاهم المتبادل بين الأفراد من خلفيات ثقافية مختلفة، ودعم قدرتهم على التواصل والتعاون واتخاذ قرارات مسؤولة في سياقات دولية. وتتضمن المكونات الأساسية للإطار:

العمل التعاوني (Collaborative Action)

- القدرة على العمل مع أشخاص من خلفيات مختلفة لتحقيق هدف مشترك.

التفكير النقدي العالمي (Global Thinking)

- تحليل القضايا الدولية واتخاذ قرارات مسؤولة.

التعاطف والانفتاح (Openness & Empathy)

- إدراك وجهات نظر الآخرين وفهمها.

الفهم الثقافي (Cultural Awareness)

- معرفة العادات والقيم في الثقافات الأخرى.



الإطار العالمي للكفاءة العالمية

تطبيق هذا الإطار في تقييم المتقدمين لحركة العمالة يؤدي إلى:

تسهيل الاعتراف بالكفاءات
الدولية عبر لغات وثقافات
متعددة، بما يدعم التكامل
المهني والاقتصادي بين الدول
المصدرة والمستضيفة للعمالة.

رفع معدلات الاستبقاء
الوظيفي وتعزيز التماسك
الاجتماعي في أماكن العمل.

تقليل الصدمات الثقافية
والمهنية خلال الأشهر الأولى
بعد الانتقال.

استخدام الإطار العالمي للكفاءة العالمية في تقييم المتقدمين لحركة العمالة:

تقييم الكفاءات العالمية ضمن ملفات الترشيح لحركة العمالة

حيث تُدرج مؤشرات مثل "القدرة على التكيف" و"العمل الجماعي متعدد الثقافات" كمكوّن رسمي في نموذج الجاهزية.

إعداد برامج متابعة بعد الانتقال

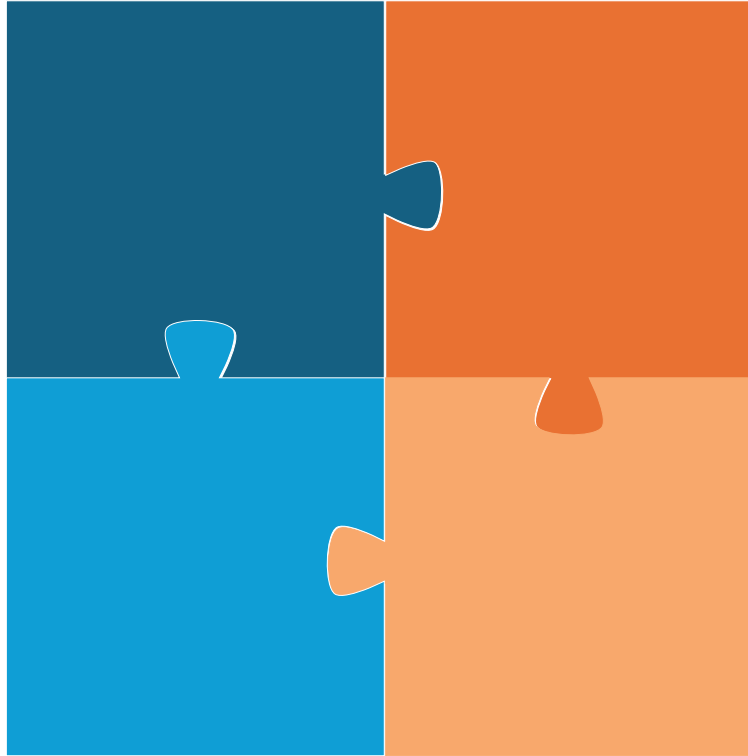
لتطوير المهارات الاجتماعية وتعزيز التفاعل المهني داخل الدولة المستضيفة.

تصميم جلسات إرشاد ما قبل الانتقال

يتم خلالها استخدام أنشطة تفاعلية لقياس مدى انفتاح المتقدمين على الثقافات الجديدة. مثال: مناقشة مواقف عملية "كيف تتصرّف في بيئة عمل مختلفة ثقافيًا؟".

إدماج المهارات العالمية في التدريب قبل الانتقال

مثل دمج مهارات "التواصل بين الثقافات" أو "التعاون عبر اللغات" ضمن برامج اللغة والتحضير للعمل.



توظيف الإطار العالمي للكفاءة العالمية في الأردن

تسهم مجموعة من الجهات والمراكز المتخصصة في الأردن في دعم عملية تقييم الجاهزية الشخصية والسلوكية للمتقدمين لحركة العمالة، من خلال استخدام أدوات تقييم متنوعة مثل:

- المقابلات السلوكية
- اختبارات السمات الشخصية
- تمارين المحاكاة
- مراكز التقييم (Assessment Centers)

أبرز الجهات التي يمكن الاستفادة من خدماتها في مجال الإطار العالمي للكفاءة العالمية

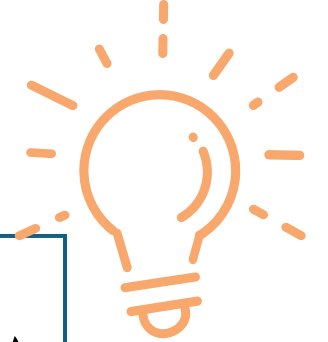
مراكز الإرشاد المهني في الجامعات الأردنية التي تقدم
خدمات تقييم الميول المهنية والمهارات الشخصية.

مؤسسات القطاع الخاص وأصحاب العمل الذين
يقيمون مهارات العمل الجماعي والتواصل
والالتزام المهني من خلال المقابلات المهنية أو
الاختبارات العملية.



مراكز التقييم التي تستخدم أدوات تقييم سلوكي
واختبارات الشخصية المعتمدة.

مراكز التدريب المتخصصة التي تطبق أدوات تقييم
المهارات الناعمة ضمن برامج الإعداد المهني.



بالرغم من توفر العديد من المراكز والاختبارات المجانية أو النسخ التجريبية لقياس وتقييم السمات الشخصية والسلوكية للأفراد، فإنه من الضروري التحقق من اعتمادها رسميًا ومدى ملائمتها للسياق الدولي (الدولة المستضيفة). بعض الأدوات قد تحتاج تراخيص إضافية أو ترجمة أو مراعاة الجوانب الثقافية لضمان الدقة والعدالة.

خطوات تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة

تحديد إطار
تقييم
الجاهزية
ومعاييرها

جمع وتحليل
معلومات
المتقدمين

تنفيذ تقييمات
أولية للتحقق
من الجاهزية
والملاءمة

الإحالة إلى
التقييمات
المتخصصة
عند الحاجة

تحديد
الفجوات
وتقدير
مستوى
الجاهزية
النهائية

خطوات تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة

الخطوة (1): تحديد إطار تقييم الجاهزية ومعاييرها

تبدأ عملية التقييم بتحديد إطار الجاهزية المراد التحقق منه، سواء كان ذلك لغايات تقدير الجاهزية العامة للمتقدم لحركة العمالة، أو لتحديد احتياجاته التطويرية قبل الانتقال، أو للتحقق من مدى استيفائه لمتطلبات برنامج حركة عمالة محدد.

وفي هذه المرحلة، يتم تحديد معايير التقييم المهنية واللغوية والسلوكية والشخصية، بما يشمل متطلبات المهنة، وبيئة العمل، والسياق الثقافي والاجتماعي في الدولة المستضيفة، لضمان وضوح الإطار المرجعي لتقييم الجاهزية قبل الانتقال إلى المراحل اللاحقة.

خطوات تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة

الخطوة (2): جمع وتحليل معلومات المتقدمين

يقوم مختصّ حركة العمالة بجمع ومراجعة المعلومات والوثائق ذات العلاقة بكل متقدّم وتجميعها في الملف المهني، بما يتيح تقييم جاهزيته الفردية للحركة والانتقال والاندماج، ويشمل ذلك:

- المؤهلات الأكاديمية والخبرات العملية والشهادات المهنية.
- الدورات التدريبية والأدوات والتقنيات المستخدمة.
- مستوى الاستقلالية أو الإشراف في أداء المهام.
- الخلفية الاجتماعية والدوافع المهنية.

خطوات تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة

الخطوة (3): تنفيذ تقييمات أولية للتحقق من الجاهزية والملاءمة

في هذه الخطوة، يقوم مختصّ حركة العمالة بتنفيذ مجموعة من التقييمات التي تقع ضمن نطاق دوره المهني، وتهدف إلى التحقق الأولي من جاهزية المتقدمين من جهة، ومن مدى ملاءمتهم لمتطلبات برنامج حركة العمالة والمهنة المستهدفة من جهة أخرى، قبل اللجوء إلى أي تقييمات متخصصة خارجية.

خطوات تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة:

الخطوة (3): تنفيذ تقييمات أولية للتحقق من الجاهزية والملاءمة

ومن أهم التقييمات الأولية تقييم مدى مطابقة كفايات المتقدمين مع متطلبات حركة العمالة والمهن المستهدفة. ويُعدّ هذا التقييم من أهم خطوات تقييم الجاهزية المهنية، إذ تهدف إلى دمج الكفايات الحالية للمتقدمين مع المتطلبات المحددة في الدول المستضيفة أو من قبل أصحاب العمل، لتحديد مدى التوافق المهني بدقة. ويُعتمد في هذه العملية على منهج تتبّع الكفايات (Competence Mapping) الذي يساعد في تحليل الفجوات عبر ثلاثة أبعاد رئيسية:



الفجوة السلوكية (Behavioural Gap)



الفجوة المهارية (Skill Gap)



الفجوة المعرفية (Knowledge Gap)

خطوات تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة:

الخطوة (3): تنفيذ تقييمات أولية للتحقق من الجاهزية والملاءمة

المنصات الرقمية المستخدمة في مطابقة الكفايات وتحليل الفجوات

المنصة / الرابط الرسمي	الجهة المطورة	أبرز الخصائص	الاستخدام في برامج حركة العمالة
EURES Matching Tool eures.ec.europa.eu	المفوضية الأوروبية – European Employment Services (EURES)	• نظام مطابقة تلقائي بين الكفايات والوظائف وفقاً لتصنيف EQF و ESCO • قاعدة بيانات تضم أكثر من 3 ملايين وظيفة وملفات مهنية رقمية. • عرض نسبة التوافق (%) بين مهارات المتقدم والوظائف المتاحة.	• توضيح فرص العمل الواقعية للمرشحين. • تحليل متطلبات سوق العمل الأوروبي ومقارنة الكفايات الوطنية بها.
ILO Global Skills Match Platform ilo.org/skillsmatch	منظمة العمل الدولية ILO –	• تعتمد على ISCO-08 و CBA Framework. • تتضمن وحدة Skill Gap Analyzer لتحليل الفجوات المهارية. • أداة لتصميم سياسات تشغيل قائمة على البيانات.	• تحليل توافق المهارات مع متطلبات المهن الدولية. • دعم تصميم برامج التدريب الموجهة قبل الانتقال.



يتبع

خطوات تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة:

الخطوة (3): تنفيذ تقييمات أولية للتحقق من الجاهزية والملاءمة

المنصات الرقمية المستخدمة في مطابقة الكفايات وتحليل الفجوات

المنصة / الرابط الرسمي	الجهة المطورة	أبرز الخصائص	الاستخدام في برامج حركة العمالة
Talent Mobility Portal oecd.org/migration/talent	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية – OECD	• لوحة تحكم تحليلية تفاعلية توضح الطلب العالمي على المهارات. • بيانات مقارنة لأكثر من 40 دولة عضو في OECD • خوارزميات مطابقة مبنية على اتجاهات الهجرة والعمالة.	• تحديد المهن الأكثر طلبًا عالميًا. • دعم سياسات الجذب والاستبقاء للكفاءات • أداة مساعدة لاتخاذ قرارات الترشيح أو التدريب قبل الانتقال.
linkedin.com/talent/insights	شركة LinkedIn – Microsoft	• منصة ذكاء مهني مدعومة بالبيانات العالمية لـ أكثر من 900 مليون مستخدم. • تحليل الاتجاهات المهنية والمهارية في الوقت الفعلي. • عرض الفجوات المهارية في الأسواق المستهدفة.	• تحديد اتجاهات المهن المطلوبة دوليًا. • تحليل جاهزية الكفاءات المحلية مقارنة بالأسواق المستضيفة. • دعم قرارات الترشيح الاستراتيجي وبرامج التدريب الموجهة.

خطوات تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة:

الخطوة (3): تنفيذ تقييمات أولية للتحقق من الجاهزية والملاءمة

وفي هذه المرحلة يتم توظيف أدوات علمية ونظريات التطور المهني ومنها:

نظرية هولاند (Holland's Theory)

لتحديد التوافق بين شخصية الفرد وبيئة العمل المناسبة.

نظرية كريومبولتز (Krumboltz's
Happenstance Learning
Theory)

لتقدير مدى قدرة الفرد على استثمار الفرص غير المخطط لها
ضمن مساره المهني.

نظرية سوبر (Super's Life-Span,
Life-Space)

لتقييم مراحل النضج المهني والدافعية.

نظرية الانتقال المهني (Career
Transition Theory):

لتقييم قدرة الفرد على التعامل مع التغير المهني والبيئي أثناء
الانتقال إلى دولة جديدة.



خطوات تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة

الخطوة (4): الإحالة إلى التقييمات المتخصصة عند الحاجة

في حال أظهرت نتائج التقييمات الأولية الحاجة إلى تحقق أعمق من جاهزية المتقدمين أو من مدى ملاءمتهم، يتم إحالة المتقدمين إلى جهات أو مختصين معينين بإجراء تقييمات متقدمة، وذلك وفق متطلبات البرنامج أو المهنة أو الدولة المستضيفة. وتشمل هذه التقييمات المتخصصة:

خطوات تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة:

الخطوة (4): الإحالة إلى التقييمات المتخصصة عند الحاجة

إجراءات الاعتراف بالتعلم السابق أو الخبرات العملية عند الحاجة.

المقابلات الفنية المتخصصة المرتبطة بمتطلبات المهنة.

التقييمات الفنية القائمة على الأداء (اختبارات عملية، معاينات أداء، أو محاكاة مهنية).

تقييمات لغوية لقياس مستوى اللغة المطلوب.

تقييمات مهنية تُنفَّذ بالتعاون مع أصحاب العمل أو مراكز تقييم متخصصة في الدول المستضيفة.

خطوات تقييم جاهزية المتقدمين لحركة العمالة

الخطوة (5): تحديد الفجوات وتقدير مستوى الجاهزية النهائية

يتم تحليل نتائج التقييمات المختلفة بصورة تكاملية لمقارنة مستوى جاهزية المتقدمين وملاءمتهم مع متطلبات المهنة وحركة العمالة، بهدف تحديد نقاط القوة والفجوات، وتقدير مستوى الجاهزية النهائية لكل متقدم، وما إذا كان يحتاج إلى تدريب تكميلي أو إعداد إضافي قبل الترشيح.

ويركّز التحليل على ما يلي:

- الكفايات المهنية واللغوية والسلوكية المتحققة فعليًا.
- الفجوات التي تتطلب تدريبًا تكميليًا أو تطويرًا إضافيًا.
- مدى قابلية المتقدم للاندماج المهني والثقافي في الدولة المستضيفة.

إرشادات للتحقق من جاهزية المتقدمين لبرامج حركة العمالة



1. تهيئة بيئة آمنة ومحفزة للتقييم

- ابدأ الجلسات بتوضيح الغرض من التقييم لبناء الثقة وتشجيع التفاعل الإيجابي.
- استخدم مهارات الإصغاء الفعال، والتواصل غير اللفظي الداعم (مثل نبذة الصوت ولغة الجسد الإيجابية).
- اعمل على تهيئة بيئة تحترم الخصوصية والتنوع الثقافي، وتراعي الفروق الفردية في أسلوب التعبير والانفعالات.
- حافظ على الحياد الكامل، وابتعد عن أي تفسيرات أو أحكام شخصية.



إرشادات للتحقق من جاهزية المتقدمين لبرامج حركة العمالة



2. جمع المعلومات عن المتقدمين

- اتبع تعليمات سرية المعلومات وتوقيع الاتفاقية الخاصة بمشاركة المعلومات الشخصية للحفاظ على السرية.
- اجمع معلومات شاملة تغطي الجوانب الشخصية والمهنية والاجتماعية، بما في ذلك الخلفية التعليمية، والخبرات العملية، والمهارات التقنية والسلوكية، ومستوى اللغة، إضافة إلى الوضع الاجتماعي والعائلي.
- اجمع معلومات حول الدوافع الحقيقية للتنقل بقصد العمل، والتوقعات المهنية والاقتصادية، ومدى واقعية هذه التوقعات مقارنة بظروف العمل والمعيشة في الدولة المستضيفة.  يتبع

إرشادات للتحقق من جاهزية المتقدمين لبرامج حركة العمالة



- استكشف مستوى الاستقرار الشخصي والاجتماعي، والقدرة على التكيف مع التغيير، والاستعداد للعيش والعمل في بيئة ثقافية وتنظيمية مختلفة.
- قيم مستوى الدعم الأسري والاجتماعي المتاح للمتقدم، وتأثيره على الاستمرارية والالتزام بعد الانتقال.

إرشادات للتحقق من جاهزية المتقدمين لبرامج حركة العمالة



3. الأدوات المقترحة لجمع المعلومات:

- استبيانات (لجمع معلومات مثل الدوافع المهنية والتوقعات الوظيفية، الخ).
- مقابلات فردية منظّمة أو شبه منظّمة.
- أدوات التقييم الذاتي (مثل التحقق من الجاهزية المهنية والتكيف، الخ).
- مراجعة السيرة الذاتية والوثائق الداعمة (المؤهلات، الشهادات، الخبرات).
- ملاحظات المدرّب أو المختصّ خلال الجلسات التفاعلية أو الأنشطة الجماعية.

إرشادات للتحقق من جاهزية المتقدمين لبرامج حركة العمالة



4. تطبيق أدوات تقييم / إحالة المتقدمين لشركاء معتمدين

- استخدم أدوات متاحة وموثوقة تساعد في فهم السمات الشخصية والسلوكيات المهنية، مثل O*NET Interest Profiler للميول المهنية، و VIA Character Strengths للنقاط القوة، وأدوات Big Five لفهم السمات الشخصية، مع اختيار الأداة وفق الهدف المهني والإرشادي المطلوب.

- احرص على تطبيق أدوات التقييم حسب التعليمات المعتمدة وبالاستعانة ما تم التدريب عليه في برنامج مزاولة المهنة للمرشد المهني والوظيفي.

إرشادات للتحقق من جاهزية المتقدمين لبرامج حركة العمالة



- احرص على إحالة المتقدمين لشركاء معتمدين في تقييم الجاهزية المهنية واللغوية وكذلك السمات الشخصية والسلوكيات المهنية.
- استخدم سيناريوهات محاكاة بسيطة (Role Play / Situational Judgment Tests) لملاحظة ردود الفعل الواقعية للمتقدم.
- اربط السلوكيات المرصودة بمتطلبات المهنة في الدولة المستضيفة، مع التركيز على القيم المهنية المشتركة (مثل الدقة، الالتزام، النزاهة).
- استخدم الأطر النظرية لتفسير البيانات وتحليل حالة المتقدم.

إرشادات للتحقق من جاهزية المتقدمين لبرامج حركة العمالة



5. ضبط الممارسة المهنية

- اتباع تعليمات سرية المعلومات وتوقيع الاتفاقية الخاصة بمشاركة المعلومات الشخصية للحفاظ على السرية.
- حدّد نطاق دورك بوضوح منذ البداية، وميّز بين دور الإرشاد والتقييم ودور اتخاذ القرار، وتجنّب الخلط بينها.
- التزم بالعمل ضمن الأطر المعتمدة والسياسات المعمول بها، ولا تتجاوز الصلاحيات المخوّلة لك كمختصّ حركة عمالة.



إرشادات للتحقق من جاهزية المتقدمين لبرامج حركة العمالة



- اعتمد على الأدلة والبيانات الموثقة في جميع مراحل عملك، وتجنب الاعتماد على الانطباعات الشخصية أو الخبرة الحدسية فقط.
- احرص على الاتساق في تطبيق الإرشادات وأدوات التقييم بين جميع المتقدمين لضمان العدالة وتكافؤ الفرص.
- وثق جميع الإجراءات والملاحظات والقرارات بصورة منهجية وقابلة للمراجعة.
- احرص على إدارة الوقت والجلسات بفعالية، مع تحقيق التوازن بين متطلبات التقييم واحتياجات المتقدمين.

إرشادات للتحقق من جاهزية المتقدمين لبرامج حركة العمالة



- اطلب الدعم أو الإحالة عند مواجهة حالات تتجاوز خبرتك المهنية أو صلاحياتك.
- راجع ممارستك المهنية بشكل دوري وحدد مجالات التحسين والتطوير الذاتي.



نموذج التحقق من جاهزية المتقدمين لحركة العمالة

يستخدم هذا النموذج لتوثيق نتائج التحقق من الجاهزية المهنية واللغوية والشخصية والسلوكية للمتقدمين لحركة العمالة.

البيانات الأساسية للمتقدم

اسم المتقدم	تاريخ التقييم		
المهنة المستهدفة	الدولة المستضيفة		
المؤهلات	الخبرات		
المهارات			
ملاحظات عامة			



نموذج التحقق من جاهزية المتقدمين لحركة العمالة

نتائج تقييم الكفايات الفنية التخصصية

الجهة المقترحة للتنفيذ	التوصيات والإجراءات المقترحة	الفجوات المحددة	مستوى الأداء / عالٍ / متوسط / منخفض	المهام أو المهارات التي تم تقييمها	مجال الكفاية الفنية



نموذج التحقق من جاهزية المتقدمين لحركة العمالة

نتائج تقييم الكفايات اللغوية

الجهة المقترحة للتنفيذ	التوصيات والإجراءات المقترحة	الفجوات المحددة	مستوى التقييم المطلوب	مستوى التقييم الحالي	مجال الكفاية اللغوية
					الاستماع
					القراءة
					الكتابة
					المحادثة

نموذج التحقق من جاهزية المتقدمين لحركة العمالة

نتائج تقييم الكفايات الشخصية والسلوكية

الجهة المقترحة للتنفيذ	التوصيات والإجراءات المقترحة	الفجوات المحددة	مستوى التقييم المطلوب	مستوى التقييم الحالي	مجال الكفايات الشخصية
					السمات الشخصية العامة
					المهارات الناعمة
					الدافعية المهنية والاستعداد للتنقل بقصد العمل



نموذج التحقق من جاهزية المتقدمين لحركة العمالة

ملخص جاهزية المتقدم

مستوى الجاهزية	☐ جاهز للعمل في الدولة المستضيفة ☐ يحتاج تدريب تكميلي/ متقدم ☐ غير جاهز للعمل في الدولة المستضيفة
البرامج أو الدورات المقترحة	
الجهات المقترحة للتنفيذ	
ملاحظات إضافية	



يتبع

نشاط: تطبيقات عملية للتحقق من جاهزية المتقدمين



بصفتك مختصّ حركة العمالة، وبالتعاون مع أعضاء مجموعتك، اختر أحد الحالات الافتراضية التالية لمتقدمين لحركة العمالة، وأجب عن الأسئلة المطلوبة:

الحالة أ:

يحمل خالد دبلوم كهرباء صناعية من إحدى الكليات التقنية في الأردن، وشهادات متعددة لدورات قصيرة غير مصادق عليها رسميًا. أثناء المقابلة، أكّد امتلاكه خبرة لمدة 8 سنوات في صيانة لوحات التحكم الآلي، لكنه لم يقدّم سوى صور لشهادات خبرة دون ختم رسمي. لا توجد وثائق كافية لإثبات الكفاية الفنية، إلا أن أدائه أثناء المقابلة مع صاحب العمل في ألمانيا كان جيدًا، حيث أظهر قدرة على شرح خطوات العمل، والتواصل المهني الواضح، والالتزام والانضباط، واستخدام مصطلحات فنية مناسبة بلغة العمل المطلوبة.



نشاط: تطبيقات عملية للتحقق من جاهزية المتقدمين



المطلوب:

1. ما الخطوات التي ستقوم بها للتحقق من مهارات خالد المهنية والعملية قبل ترشيحه (قبول مبدئي) لبرنامج حركة العمالة؟
2. ما الأدوات والجهات التي يمكن الاستعانة بها لتقييم كفاءة خالد المهنية؟
3. كيف يمكن تقييم مستوى تواصل المهني لخالد واستخدامه للغة العمل في بيئة العمل المستضيفة؟
4. كيف ستتصرف في حال أثبت خالد كفاءة عملية عالية وسلوكًا مهنيًا مناسبًا دون توفر وثائق رسمية معتمدة؟



1. الخطوات التي ستقوم بها للتحقق من مهارات خالد المهنية والعملية قبل ترشيحه (قبول مبدئي) لحركة العمالة

الخطوة 1: جمع وتحليل المعلومات

- مراجعة المؤهلات وصور شهادات الخبرة (شهادات الخبرة غير مختومة)
- توثيق نقص الأدلة الرسمية في الملف المهني (Evidence Gap)
- توجيه خالد لإجراء تقييم مهني عملي لدى جهة معتمدة
- مساعدة خالد تحويل الخبرة غير الرسمية إلى دليل معترف به
- مسار الاعتماد السريع (إذا تعذر التوثيق)
- توجيه خالد للالتحاق بـ:

الخطوة 2: معالجة الفجوة

- يقوم مختص حركة العمالة بتوجيه خالد إلى أحد المسارات التالية:
- توثيق الخبرة السابقة - طلب:
- كتب خبرة رسمية مختومة (وزارة العمل و/ أو وزارة الخارجية)
- دورة قصيرة معتمدة في نفس المجال، أو
- تقييم/اختبار مهني مع شهادة
- إحالة خالد إلى:

الخطوة 3: الإحالة لتقييم متخصص (تقييم قائم على الكفايات)

- بيانات اتصال أصحاب العمل للتحقق (اختياري)
- مركز تقييم مهني
- صاحب العمل لإجراء اختبار عملي

2. الأدوات والجهات التي يمكن الاستعانة بها لتقييم كفاءة خالد المهنية

أولاً: الأدوات

يستخدم مختص حركة العمالة أدوات تقييم أولية بهدف جمع الأدلة والتحقق من مصداقية الخبرة قبل الإحالة، وتشمل:

. المقابلة المهنية المنظمة (Structured Interview)

للتحقق من نوع الخبرة، مستوى الأداء، والقدرة على توضيح الخبرة العملية باستخدام (STAR).

. تحليل الوثائق (Document Analysis) لمراجعة الشهادات المقدمة وتحديد الفجوات مثل:

. عدم وجود ختم رسمي

. عدم إمكانية التحقق من جهة الإصدار

. ثانياً: الجهات (للتقييم المتخصص)

نظراً لضعف الأدلة الرسمية في حالة خالد، يقوم مختص حركة العمالة بالإحالة إلى جهات قادرة على إثبات الكفاءة عملياً أو توثيقها رسمياً:

(1) مراكز التقييم المهني (Practical Assessment)

. الأردن: معاهد تعليم وتدريب مهني وتقني يمكنها إجراء اختبارات عملية وإصدار تقارير تقييم أو شهادات مهنية موثوقة مثل جامعة البلقاء التطبيقية، هيئة الاعتماد وضمان الجودة.

. ألمانيا: البحث في الروابط المتخصصة مثل

<https://www.bibb.de> والذي يدعم أنظمة التقييم المهني

والاعتراف بالكفايات

2. الأدوات والجهات التي يمكن الاستعانة بها لتقييم كفاءة خالد المهنية

(2) منصات الاعتراف بالمؤهلات والخبرة (RPL / Recognition) لتحديد المهنة المرجعية ومعرفة طرق الاعتراف

بالخبرة حتى بدون شهادة كاملة Anerkennung in Deutschland

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de>

(3) أصحاب العمل (Employer-based Assessment) من

الشركات الصناعية أو الفنية (في الأردن أو ألمانيا) لتقوم بـ:

0 اختبار عملي مباشر لتقييم الأداء في بيئة شبه حقيقية

0 مقابلة فنية متخصصة

3. تقييم مستوى التواصل المهني لخالد واستخدامه للغة العمل في بيئة العمل المستضيفة

4. التصرف في حال أثبت خالد كفاءة عملية عالية وسلوكًا مهنيًا مناسبًا دون توفر وثائق رسمية معتمدة:

- (1) التحقق الأولي من القدرة على التواصل (وليس تقييم اللغة)
 - يقوم مختص حركة العمالة بتنظيم مقابلة منظمة مع خالد للتحقق من وجود أساس لغوي أولي مرتبط بالمهنة من خلال ملاحظة خالد شرح خطوات العمل، استخدام مصطلحات فنية، وفهم الأسئلة
- (2) الإحالة إلى جهات مختصة (الخطوة الأساسية)
 - يقوم مختص حركة العمالة بإحالة خالد إلى مراكز لغة معتمدة لإجراء تقييم رسمي مثل:

• معهد Goethe-Institut <https://www.goethe.de/amman>

- لا يتم رفض خالد (لأن لديه كفاءة)
- لا يتم قبوله مباشرة (لغياب الأدلة)
- يتم توجيهه إلى أحد المسارات التالية:
- توثيق الخبرة (كتب خبرة رسمية)
- أو الإحالة لتقييم عملي معتمد (RPL)
- أو الالتحاق بدورة/شهادة مهنية معتمدة

نشاط: تطبيقات عملية للتحقق من جاهزية المتقدمين



الحالة ب:

ابتهال حاصلة على بكالوريوس كيمياء من إحدى الجامعات الأردنية بتقدير امتياز، ولديها تدريب ميداني لمدة 6 أشهر فقط. تتمتع بقدرة جيدة على التواصل باللغة الإنجليزية، وتملك معرفة نظرية عميقة، وتُظهر سلوكًا مهنيًا منظمًا وقدرة على التعبير الأكاديمي، لكنها لم تعمل فعليًا في مختبر صناعي، ولم تختبر متطلبات العمل التطبيقي تحت الضغط. بعد مقارنة مؤهلاتها مع برنامج حركة العمالة إلى استراليا والذي ترغب الالتحاق به، تبين أن البرنامج يشترط خبرة تطبيقية موثقة لا تقل عن سنتين في المصانع.



يتبع

نشاط: تطبيقات عملية للتحقق من جاهزية المتقدمين



المطلوب:

1. ما الأدوات والجهات التي يمكن الاستعانة بها لتقييم كفاءة ابتهاال المهنية؟
2. كيف يمكن تقييم جاهزية ابتهاال للعمل في بيئة صناعية من حيث التكيف مع ضغط العمل ومتطلبات السلامة؟
3. كيف يمكن إعداد خطة تطوير مهني ولغوي لابتهاال قبل انتقالها إلى الدولة المستضيفة؟
4. ما الشركاء أو المراكز التي يمكن التنسيق معهم لتوفير تدريب عملي معتمد دوليًا يعزز الجاهزية المهنية لدى ابتهاال؟



يتبع

1. الأدوات والجهات التي يمكن الاستعانة بها لتقييم كفاءة ابتهاج المهنية

أولاً: الأدوات - يستخدم مختص حركة العمالة أدوات تقييم أولية بهدف التحقق من مستوى القدرة التطبيقية وليس المعرفة النظرية فقط، وتشمل:

• المقابلة المهنية المنظمة (Structured Interview)

للتحقق من مدى ربط المعرفة النظرية بالتطبيق، فهم بيئة المختبر الصناعي والقدرة على تفسير إجراءات العمل.

• تحليل الوثائق (Document Analysis)

لمراجعة المؤهل الأكاديمي والوثائق المساندة مثل شهادات الخبرة وشهادات التوصية والخبرة.

• أدوات تحليل الفجوات المهنية

تستخدم لمقارنة مهارات ابتهاج مع متطلبات الوظيفة وتحديد الفجوات

العملية مثل منصة منظمة العمل الدولية <https://www.ilo.org/skillsmatch>

ثانياً: الجهات (للتقييم المتخصص)

نظراً لعدم كفاية الخبرة العملية، يقوم مختص حركة العمالة بالإحالة إلى جهات قادرة على تقديم وتقييم الأداء العملي المطلوبة:

• الأردن: معاهد تعليم وتدريب مهني وتقني يمكنها إجراء اختبارات عملية وإصدار تقارير تقييم أو شهادات مهنية موثوقة مثل جامعة البلقاء التطبيقية، هيئة الاعتماد وضمان الجودة.

• الأردن: المختبرات الصناعية (Industrial Labs) مثل مصانع الأدوية، الأغذية، والكيمائيات للقيام بمهام عملية في بيئة عمل حقيقية والحصول على تقييم عملي مباشر، ملاحظة الأداء في بيئة العمل. وفي نهاية التدريب الحصول شهادة خبرة مهنية موثوقة ومعتمدة.

2. تقييم جاهزية ابتهاال للعمل في بيئة صناعية من حيث التكيّف مع ضغط العمل ومتطلبات السلامة

- التحقق الأولي: من خلال المقابلة يتم التحقق من فهم بيئة العمل الصناعي، إدراك متطلبات السلامة، والقدرة على التعامل مع الضغط نظريًا.
- الإحالة إلى جهات مختصة (الخطوة الأساسية): يتم إحالة ابتهاال إلى مختبر صناعي لتقييم مهاراتها العملية. كما يتم متابعة ابتهاال للحصول على شهادة الخبرة حسب مدة التدريب المطلوبة.

3. إعداد خطة تطوير مهني ولغوي لابتهاال قبل انتقالها إلى الدولة المستضيفة

المحور	الأنشطة	المدة	الجهة	المخرجات
المهني	تدريب عملي في مختبر صناعي لتطبيق مهام عملية في بيئة العمل الحقيقية ويفضل لتكون مماثلة لبيئة العمل في استراليا.	18 شهر	مختبرات صناعية / مصانع	شهادة تدريب تقرير أداء خطاب توصية
اللغوي	مصطلحات فنية كتابة تقارير محاكاة مواقف عمل اختبار مستوى في اللغة الإنجليزية	1-3 أشهر (بالتوازي)	مراكز لغة معتمدة	نتيجة اختبار لغة

4. الشركاء أو المراكز التي يمكن التنسيق معهم لتوفير تدريب عملي معتمد دوليًا يعزّز الجاهزية المهنية لدى ابتهاال

• الأردن: القطاع الصناعي لتوفير خبرة حقيقية في بيئة العمل مثل مصانع الأدوية، مصانع الأغذية والمختبرات الصناعية. بالإضافة إلى غرف الصناعة لتسهيل الربط مع أصحاب العمل.

• استراليا: التنسيق مع جهات محلية مثل:

- المؤسسات التدريبية المعتمدة (RTOs – Registered Training Organisations)

<https://training.gov.au> والتي توفر برامج تدريب عملي معتمدة، شهادات مهنية معترف بها، و تقييم قائم على الكفايات

- الهيئات المختصة بالاعتراف والتقييم المهني Trades Recognition Australia

<https://www.tradesrecognitionaustralia.gov.au> والتي تُستخدم لتقييم الكفاءة المهنية والاعتراف بالخبرة العملية.

نشاط: تطبيقات عملية للتحقق من جاهزية المتقدمين



الحالة ج:

عملت آية 10 سنوات في مستشفى حكومي، وتحمل شهادة تمريض من جامعة معترف بها في الأردن. تتميز بسلوك مهني ملتزم وأخلاقيات عمل عالية، لكنها لم تستخدم اللغة الإنجليزية بشكل مهني مكثف في بيئة العمل اليومية. عند تقديم أوراقها إلى هيئة التمريض في كندا، تلقت إشعارًا يفيد بأن برنامجها الدراسي لا يغطي عدد ساعات الممارسة السريرية المطلوبة لمزاولة المهنة في كندا.



يتبع

نشاط: تطبيقات عملية للتحقق من جاهزية المتقدمين



المطلوب:

1. ما التحدي المهني الرئيسي الذي تواجهه آية للالتحاق ببرنامج حركة العمالة في كندا؟
2. كيف يمكن دعم آية في تعزيز جاهزيتها اللغوية لاستخدام اللغة الإنجليزية في السياق المهني الصحي؟
3. ما الجهات أو المؤسسات التي ينبغي التنسيق معها لمساعدة آية على استكمال متطلبات الاعتراف بالمؤهلات ومزاولة المهنة في كندا؟
4. كيف ستتصرف في حال أثبتت آية كفاءة عملية عالية وسلوكًا مهنيًا مناسبًا، مع استمرار عدم استيفائها لجميع متطلبات الترخيص المهني في كندا؟



1. التحدي المهني الرئيسي الذي تواجهه آية للالتحاق ببرنامج حركة العمالة في كندا

- عدم استيفاء متطلبات الترخيص المهني في كندا (عدد ساعات الممارسة السريرية) وبالتالي وجود فجوة بين مؤهلها ومتطلبات الجهة المسؤولة. التحدي ليس في الكفاءة، بل في الاعتراف بالمؤهل واستيفاء الشروط التنظيمية. كما هنالك تحدي بمستوى اللغة الذي تمتلكه آية.

2. دعم آية في تعزيز جاهزيتها اللغوية لاستخدام اللغة الإنجليزية في السياق المهني الصحي:

- الجاهزية اللغوية في القطاع الصحي تتطلب تدريباً مخصصاً وسياقياً، ويتم قياسها من خلال جهات واختبارات معتمدة وليس من خلال التقييم الشخصي. يقوم مختص حركة العمالة بتوجيه آية إلى:
- مراكز لغة معتمدة (الخطوة الأساسية):
- الأردن: مراكز متخصصة توفر دورات واختبارات معتمدة في اللغة الإنجليزية مثل:
- المجلس الثقافي البريطاني (British Council) <https://www.britishcouncil.jo>
- منصة British Council LearnEnglish : <https://learnenglish.britishcouncil.org>
- منصة FutureLearn : <https://www.futurelearn.com>
- منصة Coursera : <https://www.coursera.org>
- اختبارات معتمدة للقطاع الصحي:
- دولي: موقع (OET) مخصص للقطاع الصحي وقياس التواصل مع المرضى وكتابة التقارير الطبية
- استخدام المنصات الإلكترونية (دعم ذاتي): تتوفر العديد من المنصات والتي تقدم أدوات لتعلم المصطلحات الطبية، تطوير مهارات التواصل، التدريب على مواقف العمل، مثل:

3. الجهات أو المؤسسات التي ينبغي التنسيق معها لمساعدة آية على استكمال متطلبات الاعتراف بالمؤهلات ومزاولة المهنة في كندا:

- جهات تقييم المؤهلات: لتقييم المؤهل ومقارنته بالمعايير الكندية - National Nursing Assessment Service

<https://www.nnas.ca>

- الهيئات التنظيمية للمريض في كندا: حسب المقاطعة، مثل (Ontario / Alberta) المسؤولة عن الترخيص وتحديد المتطلبات.
- برامج التأهيل التكميلي ((Bridging والتي تُستخدم لاستكمال الساعات السريرية وسد الفجوة بين المؤهل والمتطلبات.

4. التصرف في حال أثبتت آية كفاءة عملية عالية وسلوكًا مهنيًا مناسبًا، مع استمرار عدم استيفائها لجميع متطلبات الترخيص المهني في كندا:

- يتم توجيهها إلى البحث في الجهات والمصادر الرسمية المعتمدة مثل:

الغرض	الرابط الرسمي
بدء إجراءات الاعتراف للممرضين المتعلمين خارج كندا عبر NNAS	National Nursing Assessment Service – NNAS /https://www.nnas.ca
معلومات عامة للممرضين المتعلمين خارج كندا	Canadian Nurses Association – Internationally Educated Nurses https://www.cna-aiic.ca/en/nursing/regulated-nursing-in-canada/internationally-educated-nurses
قائمة الجهات التنظيمية للتدريب في المقاطعات والأقاليم الكندية	Canadian Nurses Association – Regulatory Bodies https://www.cna-aiic.ca/en/nursing/regulated-nursing-in-canada/regulatory-bodies

نشاط: تطبيقات عملية للتحقق من جاهزية المتقدمين



الحالة د:

رائد، مهندس طاقة خريج جامعة أردنية خاصة، يمتلك خبرة 10 سنوات في تصميم وتركيب أنظمة الطاقة الشمسية. يتميز بقدرة جيدة على التواصل المهني وشرح الحلول التقنية، إلا أنه غير معتاد على التوثيق الفني التفصيلي باللغة الألمانية. عند تقدّمه لبرنامج حركة العمالة للمهندسين للعمل في ألمانيا، تبين من هيئة معادلة الشهادات أن برنامجه الأكاديمي لا يتطابق تمامًا مع متطلبات الهندسة الكهربائية الألمانية، خصوصًا في التدريب العملي والمقررات التقنية المتقدمة، رغم نجاحه في اختبار عملي أجراه أحد أصحاب العمل الألمان الراغبين بتوظيفه.



يتبع

نشاط: تطبيقات عملية للتحقق من جاهزية المتقدمين

المطلوب:

1. ما الجوانب التي ينبغي التحقق منها لتقييم جاهزية رائد المهنية واللغوية قبل ترشيحه (قبول مبدئي) لبرنامج حركة العمالة في ألمانيا؟
2. ما الأدوات أو مصادر التحقق التي يمكن استخدامها للتأكد من كفايات رائد الفنية وخبراته العملية في مجال أنظمة الطاقة الشمسية؟
3. كيف يمكن معالجة الفجوة اللغوية لدى رائد المرتبطة بالتوثيق الفني والتواصل المهني باللغة الألمانية؟
4. ما المقترحات العملية التي يمكن تقديمها لتغطية الفجوة التقنية لدى رائد بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل الألماني؟



1. الجوانب التي ينبغي التحقق منها لتقييم جاهزية رائد المهنية واللغوية قبل ترشيحه (قبول مبدئي) لبرنامج حركة العمالة في ألمانيا:

- الجوانب المهنية: التحقق من مستوى الخبرة العملية في تصميم أنظمة الطاقة الشمسية، التركيب والتشغيل وحل المشكلات بالإضافة إلى القدرة على العمل وفق معايير السلامة والجودة
- الجوانب التقنية: تقييم مدى توافق خبرته مع متطلبات السوق الألماني. وتحديد الفجوات في التدريب العملي أو المقررات المتقدمة.
- الجوانب اللغوية: تقييم القدرة على إتقان اللغة الألمانية بالمستوى المطلوب للمهنة.

2. الأدوات أو مصادر التحقق التي يمكن استخدامها للتأكد من كفايات رائد الفنية وخبراته العملية في مجال أنظمة الطاقة الشمسية:

- أولاً: الأدوات
- يستخدم مختص حركة العمالة أدوات تقييم أولية بهدف التحقق من مستوى القدرة التطبيقية وليس المعرفة النظرية فقط، وتشمل:
- المقابلة المهنية المنظمة (Structured Interview)
- للتحقق من مدى ربط المعرفة النظرية بالتطبيق، نوع المشاريع المنفذة، مستوى التعقيد ومنهجية العمل.
- تحليل الوثائق (Document Analysis)
- لمراجعة المؤهل الأكاديمي والوثائق المساندة مثل المؤهل العلمية، شهادات الخبرة وشهادات التوصية ونتائج اختبار المقابلة مع صاحب العمل الألماني.
- أدوات تحليل الفجوات المهنية
- تُستخدم لمقارنة مهارات رائد مع متطلبات الوظيفة وتحديد الفجوات العملية مثل منصة منظمة العمل الدولية <https://www.ilo.org/skillsmatch>
- ثانياً: الجهات (للتقييم المتخصص)
- ألمانيا - أصحاب العمل (Employer-based Assessment):
التواصل مع صاحب العمل الألماني الذي قام باختبار رائد وتوفير توصية أو توثيق لنتائج الاختبار.
- ألمانيا - جهات الاعتراف بالمؤهلات: البحث في المنصات المعتمدة لتحديد مستوى المعادلة وتحديد الفجوات التقنية (Anerkennung in Deutschland <https://www.anerkennung-in-deutschland.de>)
- الأردن - مراكز التدريب الفني: مراكز تدريب متخصصة في الطاقة المتجددة لتقييم المهارات العملية وإصدار توصيات أو شهادات موثوقة ومعتمدة.

3. معالجة الفجوة اللغوية لدى رائد المرتبطة بالتوثيق الفني والتواصل المهني باللغة الألمانية:

- الإحالة إلى جهات مختصة (الخطوة الأساسية): يقوم مختص حركة العمالة بإحالة رائد إلى مراكز لغة معتمدة لإجراء تقييم رسمي مثل:

• معهد Goethe-Institut <https://www.goethe.de/amman>

- استخدام المنصات الإلكترونية (دعم ذاتي): تتوفر العديد من المنصات والتي تقدم أدوات لتعلم المصطلحات التقنية، تطوير مهارات التواصل،

التدريب على مواقف العمل، مثل:

المنصة	مجال الاستفادة	الرابط
vhs-Lernportal A2-B1 Beruf	تدريب على التواصل باللغة الألمانية في مواقف العمل للمستويات A2-B1	https://a2-b1-beruf.vhs-lernportal.de/
vhs-Lernportal B2 Beruf	تطوير مفردات وتراكيب لغوية مرتبطة بالتواصل المهني للمستوى B2	https://b2-beruf.vhs-lernportal.de/
vhs-Lernportal C1 Beruf	تطوير فهم النصوص والمحادثات المعقدة في بيئة العمل للمستوى C1	https://c1-beruf.vhs-lernportal.de/
Deutsche Welle, Deutsch im Job	فيديوهات ومواقف عملية باللغة الألمانية في قطاعات مهنية مختلفة.	https://www.youtube.com/playlist?list=PLs7zUO7VPyJ4fu2GhmBhsgeC57FT1nUdH
Make it in Germany	معلومات رسمية حول العمل والحياة في ألمانيا، وتفيد في فهم سياق التواصل المهني والاندماج.	https://www.make-it-in-germany.com/en/

4. المقترحات العملية التي يمكن تقديمها لتغطية الفجوة التقنية لدى رائد بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل الألماني:

- برامج التأهيل التكميلي (Bridging) لاستكمال المقررات التقنية غير المغطاة و التركيز على الجوانب التطبيقية
- التدريب العملي المتخصص (Up-skilling) الالتحاق ببرامج تدريب في أنظمة الطاقة الشمسية المتقدمة وفق المعايير الأوروبية والحصول على شهادات مهنية داعمة.
- الإحالة إلى جهات المعادلة: متابعة إجراءات الاعتراف عبر Anerkennung in Deutschland

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>

نشاط: تطبيقات عملية للتحقق من جاهزية المتقدمين



الحالة هـ:

تقدّم أحمد لبرنامج حركة العمالة إلى أستراليا ضمن تخصص فني ميكانيك المركبات بعد اطلاعه على فرص العمل في القطاع الصناعي في أستراليا. خلال المقابلة الأولية في الأردن، أظهر أحمد مهارة ممتازة في قراءة المخططات الميكانيكية وتشخيص الأعطال، وابتكر حلولاً عملية في مواقف افتراضية، كما أظهر سلوكاً إيجابياً في التعامل مع المشكلات. إلا أن استخدامه للغة الإنجليزية يقتصر على المصطلحات الفنية الأساسية، ويواجه صعوبة في شرح الإجراءات كتابية، كما لا يمتلك شهادة مهنية رسمية سوى "دورة صيانة عامة" من مركز تدريبي غير معتمد.



يتبع

نشاط: تطبيقات عملية للتحقق من جاهزية المتقدمين



المطلوب:

1. ما الخطوات العملية التي يمكن لمختص حركة العمالة اتخاذها لتعزيز جاهزية أحمد المهنية في ظل غياب شهادة مهنية معتمدة؟
2. كيف يمكن التحقق من مدى توافق خبرات أحمد العملية وسلوكياته المهنية مع متطلبات مهنة ميكانيك المركبات في أستراليا؟
3. كيف يمكن دعم أحمد في تحسين استخدامه للغة الإنجليزية المهنية، خصوصًا في التوثيق وشرح الإجراءات؟
4. ما القرار الأنسب الذي يمكن لمختص حركة العمالة اتخاذ بشأن ترشيح أحمد، في ضوء تحليل الجوانب المهنية واللغوية والسلوكية لحالته؟



1. الخطوات العملية التي يمكن لمختصّ حركة العمالة اتخاذها لتعزيز جاهزية أحمد المهنية في ظل غياب شهادة مهنية معتمدة:

- يقوم مختص حركة العمالة بتوجيه أحمد إلى أحد المسارات التالية:
 - أ) توثيق الخبرة السابقة - طلب :
 - كتب خبرة رسمية مختومة
 - بيانات اتصال أصحاب العمل للتحقق
 - ب) مسار الاعتراف بالتعلم السابق (RPL)
 - توجيه أحمد لإجراء تقييم مهني عملي لدى جهة معتمدة
 - مساعدة أحمد تحويل الخبرة غير الرسمية إلى دليل معترف به
 - ج) مسار الاعتماد السريع (إذا تعدّر التوثيق)
 - توجيه أحمد للالتحاق ب:
 - دورة قصيرة معتمدة في نفس المجال، أو
 - تقييم/اختبار مهني مع شهادة

2. التحقق من مدى توافق خبرات أحمد العملية وسلوكياته المهنية مع متطلبات مهنة ميكانيك المركبات في أستراليا:

- التحقق الأولي: من خلال المقابلة يتم التحقق من نوع العمل، بيئة العمل السابقة، و الالتزام المهني.
- جهات التقييم الدولية: تقييم الكفاءة المهنية و الاعتراف بالخبرة من خلال Trades Recognition Australia
<https://www.tradesrecognitionaustralia.gov.au>
- أدوات تحليل الفجوات المهنية: تُستخدم لمقارنة مهارات أحمد مع متطلبات الوظيفة وتحديد الفجوات العملية مثل منصة منظمة العمل الدولية <https://www.ilo.org/skillsmatch>

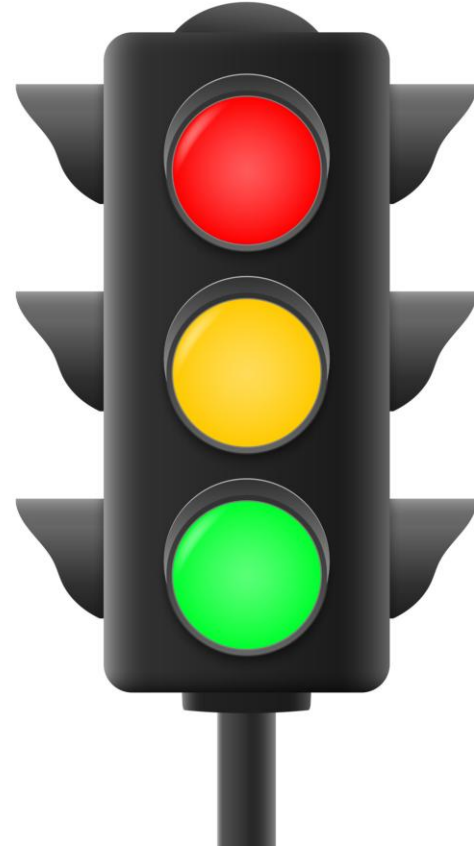
3. دعم أحمد في تحسين استخدامه للغة الإنجليزية المهنية، خصوصاً في التوثيق وشرح الإجراءات:

- مراكز لغة معتمدة (الخطوة الأساسية):
- الأردن: مراكز متخصصة توفر دورات واختبارات معتمدة في اللغة الإنجليزية مثل:
 - المجلس الثقافي البريطاني (British Council) <https://www.britishcouncil.jo>
 - Amideast <https://www.amideast.org/jordan>
- استخدام المنصات الإلكترونية (دعم ذاتي): تتوفر العديد من المنصات، مثل:
 - منصة British Council (LearnEnglish) <https://learnenglish.britishcouncil.org>
 - منصة FutureLearn <https://www.futurelearn.com>
 - منصة Coursera <https://www.coursera.org>

4. القرار الأنسب الذي يمكن لمختصّ حركة العمالة اتخاذه بشأن ترشيح أحمد، في ضوء تحليل الجوانب المهنية واللغوية والسلوكية لحالته:

- لا يتم رفض أحمد (لوجود مهارة عالية)
- لا يتم ترشيحه مباشرة (لوجود فجوات)
- يتم توجيهه إلى أحد المسارات التالية:
- الحصول على شهادة مهنية معتمدة
- أو اجتياز تقييم عملي معتمد
- تحسين اللغة المهنية

ممارسة التأمل



• سأتوقف عن القيام بـ ...

• سأستمر في القيام بـ ...

• سأبدأ بالقيام بـ ...

1-2-3 تقييم مدى مواءمة المتقدمين للفرص المستهدفة ومتطلباتها



- من خلال التقييم المهني الواعي، تتحول حركة العمالة من مجرد انتقال مكاني إلى رحلة وعي وتمكين تُعيد تشكيل هوية الفرد المهنية، وتوازن بين طموحه الشخصي واحتياجات سوق العمل العالمي. إنها خطوة تُحوّل البيانات إلى قرارات، والخبرة إلى قيمة، والطموح إلى فرص حقيقية للنمو والاندماج المستدام.

أهمية تقييم المواءمة النهائية للمتقدمين

تحديد مدى توافق مؤهلاته
وكفاياته المهنية واللغوية
والسلوكية مع متطلبات العمل
أو البرنامج المستهدف

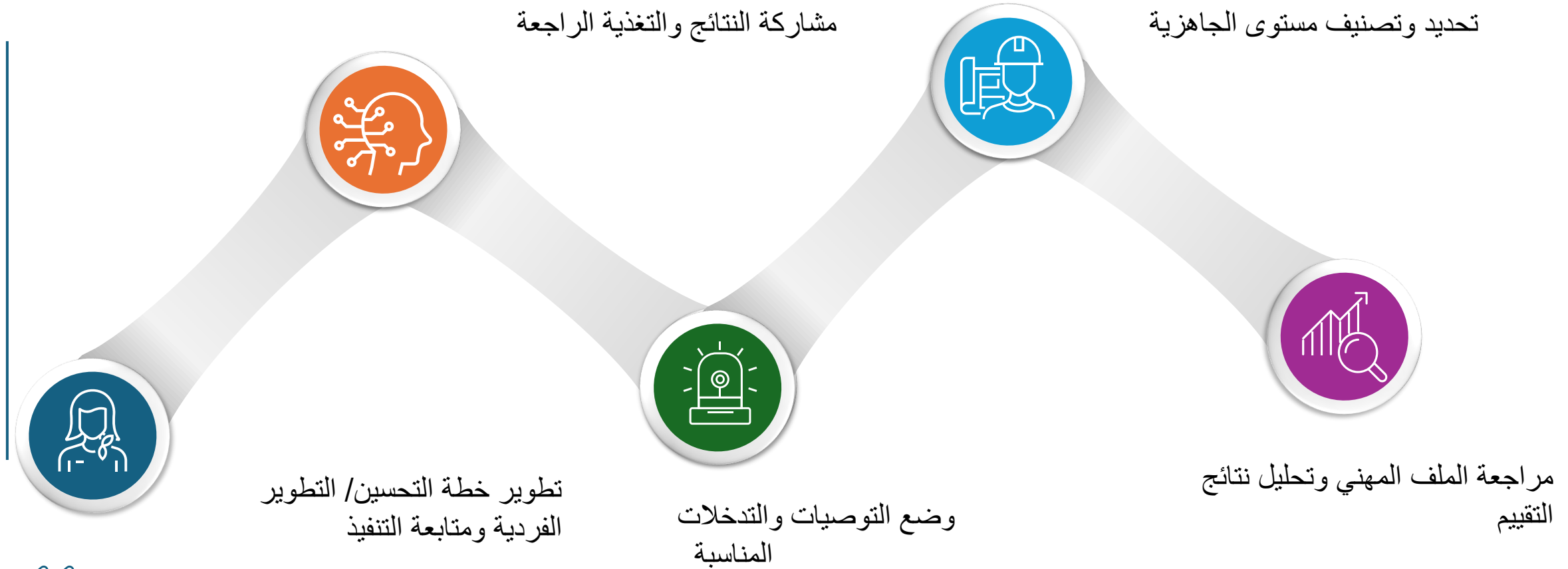
تجميع وتحليل نتائج التقييمات
المختلفة بصورة شاملة تساعد
على فهم مستوى الجاهزية
الفعالية للمتقدم

توفير رؤية متكاملة لمدى
توافق قدرات المتقدم وخبراته
مع متطلبات الفرص المهنية
في الدول المستضيفة

توجيه جهود التطوير والتأهيل
نحو الجوانب التي تحتاج إلى
تعزيز

دعم اتخاذ قرارات موضوعية
مبنية على الأدلة بشأن ترشيح
المتقدمين

خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة



خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة

1. مراجعة الملف المهني وتحليل نتائج التقييم

تمثل مراجعة الملف المهني الخطوة الأولى في عملية مواءمة المتقدمين مع فرص حركة العمالة، إذ تتيح لمختصّ حركة العمالة:

- تكوين فهم شامل لخلفية المتقدم ومستوى جاهزيته في الجوانب المهنية واللغوية والسلوكية.
- تجميع نتائج التقييم المختلفة وتحليلها بصورة متكاملة، بما يمكّن من بناء صورة واضحة عن قدرات المتقدم وإمكاناته المهنية قبل الانتقال إلى مرحلة المقارنة مع متطلبات المهنة في الدولة المستضيفة.
- التحقق من اكتمال المعلومات والوثائق الداعمة للملف المهني، وتحديد مدى موثوقيتها وقابليتها للاستخدام في عملية التقييم والمواءمة.

خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة

الخطوة (1): مراجعة الملف المهني وتحليل نتائج التقييم



خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة

2. تحديد وتصنيف مستوى الجاهزية

تحدد الجاهزية النهائية بناءً على المعايير المعتمدة في الدولة المستضيفة وبرنامج حركة العمالة المطبق، وتشمل:

- الكفاءة الفنية (Technical Competence): قياس المهارات والمعارف العملية المتخصصة المطلوبة للمهنة المستهدفة.
- الكفاءة اللغوية (Language Proficiency): تحديد مدى إتقان اللغة المطلوبة للعمل والتفاعل في بيئة مهنية متعددة الثقافات.
- الكفاءة السلوكية (Behavioural Competence): تقييم السمات الشخصية والقدرة على التكيف والاندماج الثقافي في بيئة العمل الجديدة.

خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة

الخطوة (2): تحديد وتصنيف مستوى الجاهزية

التصنيف	التفسير	القرار المقترح
كفو (Competent)	يستوفي جميع المعايير المطلوبة متضمنة الكفايات المهنية واللغوية والشخصية والسلوكية.	قبول المتقدم في البرنامج.
كفو جزئياً (Partially Competent)	يملك أغلب الكفايات ويحتاج إلى تدريب متقدم أو توفير متطلبات مثل الوثائق والشهادات المصدقة.	إحالة المتقدم لبرنامج تدريب قصير أو استيفاء المتطلبات.
غير كفو (Not Competent)	توجد فجوات كبيرة في الكفايات مثل الكفاية اللغوية، أو الفنية المتخصصة.	تأجيل الترشيح لحين التأهيل أو عدم قبول المتقدم.

خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة

3. وضع التوصيات والتدخلات المناسبة

يقوم مختصّ حركة العمالة بصياغة التوصيات المهنية المناسبة استنادًا إلى نتائج تحليل المواءمة بين مستوى جاهزية المتقدم والمعايير المعتمدة في البرنامج أو متطلبات المهنة في الدولة المستضيفة. وتشمل هذه التوصيات اقتراح تدخلات تطويرية أو تدريبية أو إرشادية تهدف إلى تعزيز جاهزية المتقدمين ومعالجة الجوانب التي تتطلب تطويرًا.

وقد تتضمن هذه التدخلات إحالة المتقدمين إلى برامج تدريبية متخصصة، أو دورات تطوير مهني أو لغوي، أو جهات تقييم واعتماد مهني تساهم في تجسير الفجوات المحددة، بما يضمن مواءمة قدرات المتقدم مع متطلبات الفرص المهنية ومسارات حركة العمالة.

خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة

4. مشاركة النتائج والتغذية الراجعة

تمثل مرحلة مشاركة النتائج والتغذية الراجعة خطوة محورية في دورة التقييم، إذ تربط بين نتائج التقييم وخطط التطوير الفردية للمتقدمين. ولا تقتصر هذه المرحلة على عرض النتائج، بل تهدف إلى مساعدة المتقدمين على فهم نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير بطريقة مهنية وموضوعية تراعي الفروق الفردية والخلفيات الثقافية. كما تسهم هذه المرحلة في تعزيز التواصل الفعال وتحفيز المتقدمين على المشاركة الإيجابية في مسار تطويرهم المهني.

ويتطلب ذلك من مختصّ حركة العمالة امتلاك مهارات عرض النتائج بوضوح، وإدارة جلسات الإرشاد الفردية أو الجماعية باستخدام أساليب مهنية تقوم على مبادئ العدالة والشفافية والاحترام المتبادل.

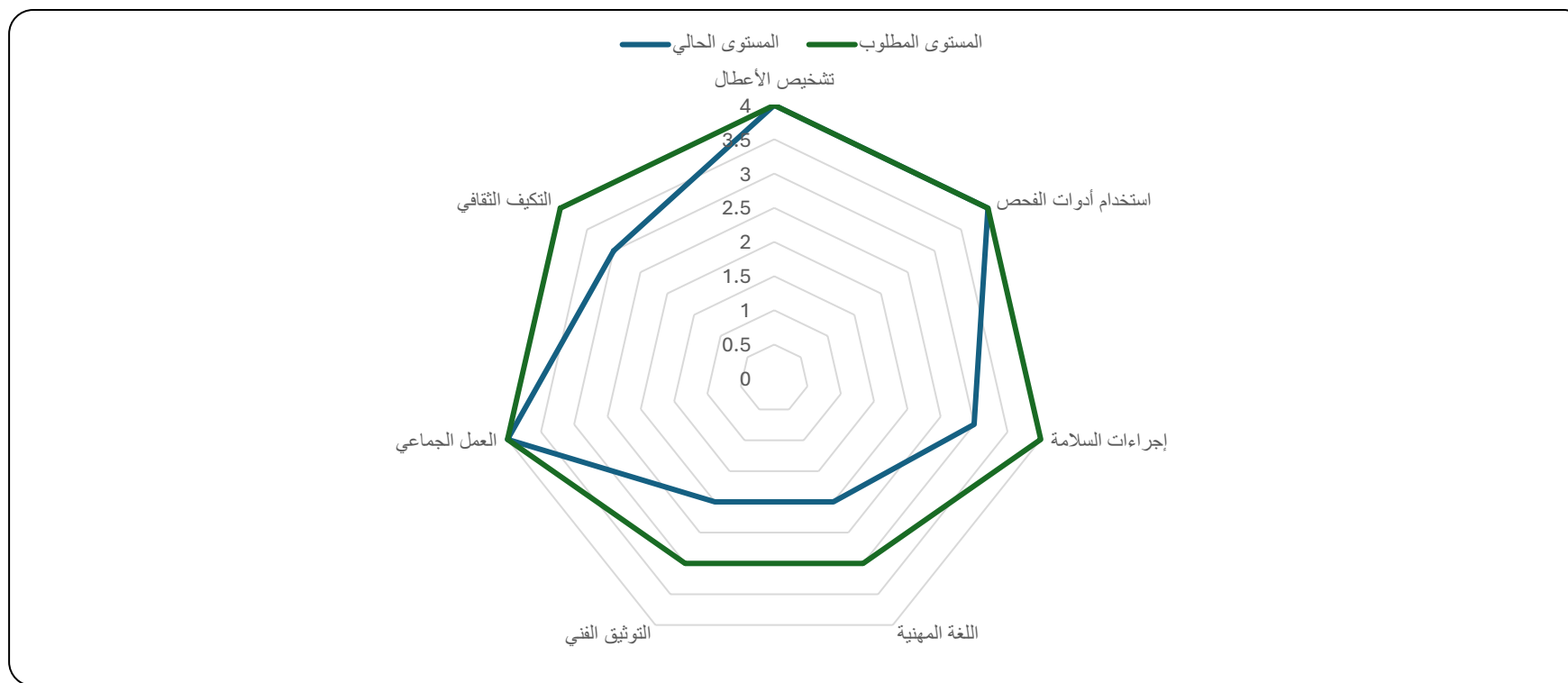
خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة

الخطوة (4): مشاركة النتائج والتغذية الراجعة

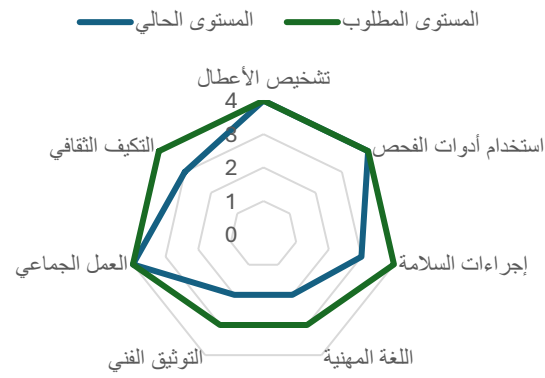
- ومن أفضل الممارسات في مشاركة النتائج وتقديم التغذية الراجعة للمتقدمين والشركاء:
- عقد جلسات فردية أو جماعية مع المتقدمين لشرح نتائج التقييم وتوضيح مستوى الجاهزية.
 - استخدام أدوات بصرية مثل الرسوم والمخططات البيانية لتوضيح الفجوات بين الكفايات الحالية والمتطلبات المهنية مثل (Competence Radar) و (Gap Charts).
 - إشراك المتقدمين في مناقشة وتطوير خطة التحسين أو التطوير الفردية.
 - توثيق نتائج التقييم ومشاركتها مع الشركاء المعنيين (مثل الجهات المانحة، أصحاب العمل، ومؤسسات التعليم والتدريب) وفق سياسات حماية وخصوصية البيانات.

خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة

الخطوة (4): مشاركة النتائج والتغذية الراجعة



مخطط رادار (Radar Chart) لمقارنة مستوى الكفايات لإحدى المهن

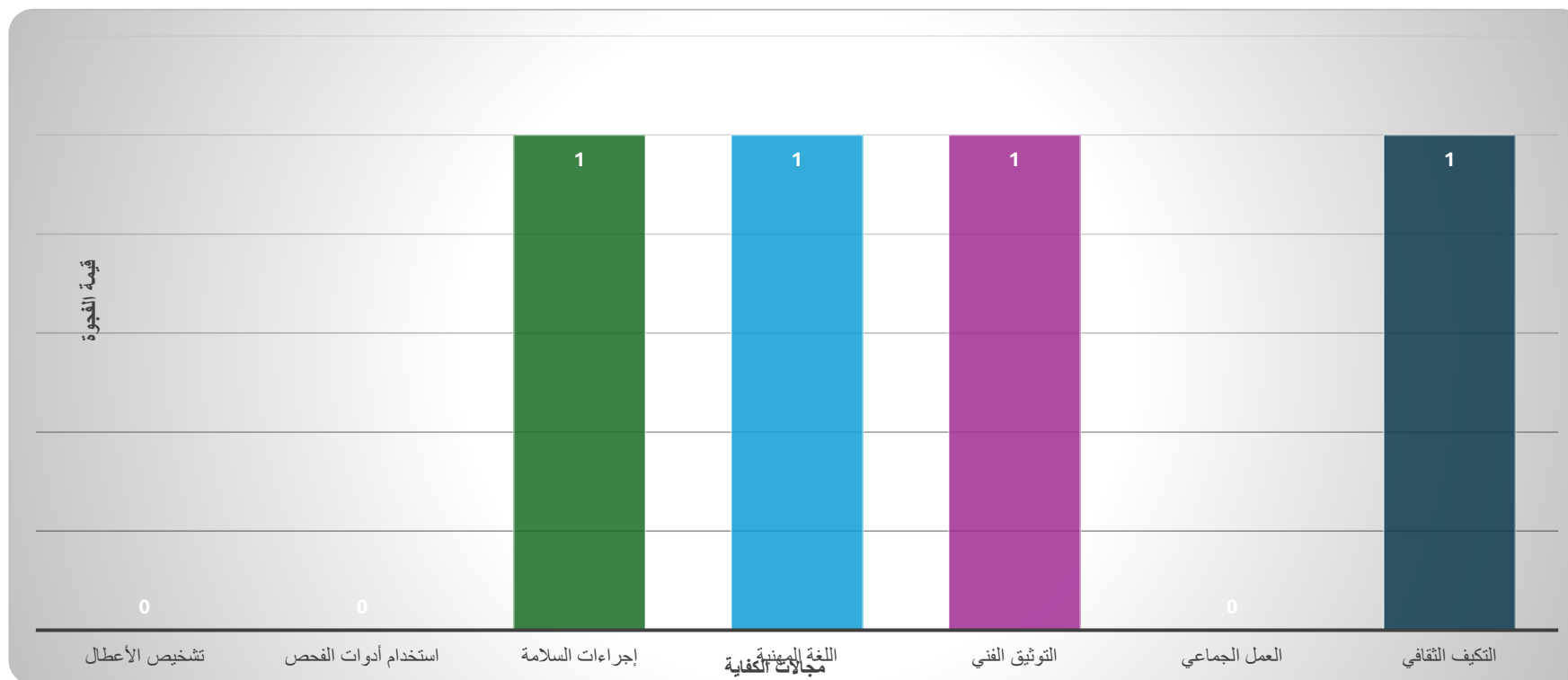


تحليل نتائج مخطط الرادار للكفايات:

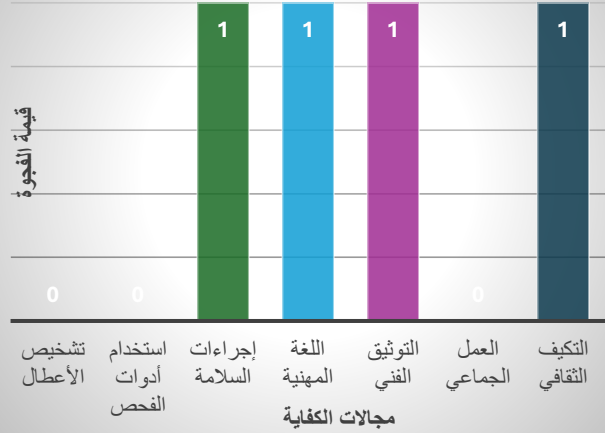
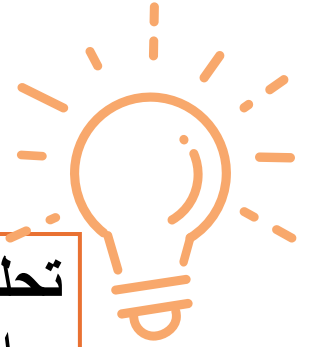
- المستوى الحالي = مستوى كفايات المتقدم وفق نتائج التقييم.
- المستوى المطلوب = مستوى الكفايات المطلوبة للمهنة ضمن حركة العمالة.
- الفجوة بين الخطتين = الفرق بين المستوى الحالي والمستوى المطلوب.
- كلما زادت المسافة بين الخطتين دلّ ذلك على وجود فجوة أكبر في كفايات المتقدم، مما يتطلب تدخلات تطويرية ضمن خطة التحسين الفردية.
- كلما اقترب الخطان دلّ ذلك على ارتفاع مستوى جاهزية المتقدم وتوافق نتائج التقييم مع متطلبات حركة العمالة.

خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة

الخطوة (4): مشاركة النتائج والتغذية الراجعة



مخطط الفجوات (Gap Chart) لمقارنة مستوى الكفايات لإحدى المهن



تحليل نتائج مخطط الفجوات للكفايات:

- المستوى الحالي = مستوى كفايات المتقدم وفق نتائج التقييم.
- المستوى المطلوب = مستوى الكفايات المطلوبة للمهنة ضمن برنامج حركة العمالة.
- الفجوة = الفرق بين المستوى الحالي والمستوى المطلوب لكل مجال من مجالات الكفاية.
- كلما زادت قيمة الفجوة دلّ ذلك على وجود نقص أكبر في كفايات المتقدم مقارنة بالمستوى المطلوب مما يتطلب تدخلات تطويرية ضمن خطة التحسين الفردية (مثل كفايات : التكيف الثقافي، التوثيق الفني، اللغة المهنية، وإجراءات السلامة بدرجة 1 فجوة، بينما كفايات مثل استخدام أدوات الفحص، تشخيص الأعطال والعمل الجماعي بدرجة 0 أي لا تظهر أي فجوة) .
- كلما انخفضت قيمة الفجوة أو اقتربت من الصفر دلّ ذلك على ارتفاع مستوى جاهزية المتقدم وتوافق كفاياته مع متطلبات برنامج حركة العمالة.

خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة

5. تطوير خطة التحسين/التطوير الفردية ومتابعة التنفيذ

تُعدّ خطة التحسين أو التطوير الفردية (Individual Development Plan) أداة عملية لدعم المتقدم في رفع مستوى جاهزيته قبل الالتحاق بفرص حركة العمالة. وتهدف هذه الخطة إلى معالجة الفجوات المحددة وتعزيز الكفايات المهنية واللغوية والسلوكية بما يتوافق مع متطلبات المهنة في الدولة المستضيفة، الأمر الذي يسهم في تقليل مخاطر الإخفاق المهني بعد الانتقال.

خطوات تقييم مدى مواءمة المتقدمين لحركة العمالة

الخطوة (5): تطوير خطة التحسين/التطوير الفردية ومتابعة التنفيذ

ومن أفضل الممارسات في تصميم خطة تطوير فردية أن تكون واقعية وقابلة للتطبيق، وأن تتضمن العناصر الرئيسية التالية:

- تحديد الفجوات في الكفايات ومستوى الأداء الحالي مقارنة بالمستوى المطلوب.
- تحديد التدخلات التطويرية المقترحة، مثل الالتحاق بدورات المهارات الشخصية، أو التدريب المهني العملي، أو برامج تطوير اللغة المهنية.
- وضع جدول زمني واضح لتنفيذ أنشطة التطوير، مع ربطه بالإطار الزمني لمسارات حركة العمالة لضمان تحقيق التقدم المطلوب قبل الانتقال.



مثال تطبيقي (افتراضي): تقييم مدى مواءمة متقدم لحركة العمالة

متطلبات برنامج حركة العمالة:

- يهدف البرنامج إلى إلحاق متقدمين للعمل في قطاع صيانة المركبات في استراليا. ويُشترط للالتحاق أن يستوفي المتقدم مجموعة من المتطلبات الأساسية، تشمل:
- امتلاك مؤهل مهني أو تقني لا يقل عن سنتين دراسيتين ضمن نظام تعليمي أو تدريبي معتمد.
- امتلاك خبرة عملية لا تقل عن ثلاث سنوات في مجال صيانة المركبات أو المهن ذات الصلة.
- تحقيق مستوى جيد في اللغة الإنجليزية، بحيث لا تقل الدرجة عن 5 في اختبار IELTS أو في أحد الاختبارات المعتمدة المكافئة.



مثال تطبيقي (افتراضي): تقييم مدى مواءمة متقدّم لحركة العمالة

- اجتياز المقابلات المهنية والاختبارات الفنية التي يجريها صاحب العمل في الدولة المستضيفة للتحقق من الكفايات المهنية للمتقدّم.
- اجتياز التقييمات السلوكية والشخصية للتأكد من قدرة المتقدّم على العمل في بيئة مهنية متعددة الثقافات والالتزام بمتطلبات العمل.

الحالة:

تقدّم أحمد لبرنامج حركة العمالة إلى أستراليا ضمن تخصص فني ميكانيك مركبات. يمتلك أحمد شهادة دبلوم مهني من إحدى الكليات التقنية في الأردن، ولديه خبرة عملية تمتد إلى 7 سنوات في صيانة المركبات وتشخيص الأعطال الميكانيكية في إحدى ورش الصيانة.



مثال تطبيقي (افتراضي): تقييم مدى مواءمة متقدم لحركة العمالة

أولاً: مراجعة الملف المهني وتحليل نتائج التقييم

قام مختصّ حركة العمالة بمراجعة الملف المهني لأحمد، والذي تضمن مجموعة من الوثائق والأدلة المهنية من مختلف مصادر التقييم، شملت:

- شهادة دبلوم مهني في ميكانيك المركبات من كلية تقنية في الأردن.
- شهادات خبرة موثقة من جهات العمل السابقة توضّح طبيعة المهام التي قام بها، مثل صيانة أنظمة الوقود وتشخيص الأعطال باستخدام أجهزة الفحص الإلكترونية.
- تقرير تقييم مهني عملي صادر عن مركز تدريب معتمد يبيّن قدرة أحمد على تنفيذ المهام الأساسية للمهنة.
- شهادة اختبار IELTS للتقييم الكفاءة اللغوية في اللغة الإنجليزية، حيث حصل أحمد على درجة كلية (5.5)، وجاءت النتائج التفصيلية على النحو الآتي: الاستماع (5.0)، القراءة (4.5)، الكتابة (4.0)، والمحادثة (4.0).
- نتائج تقييم الجاهزية الشخصية والسلوكية وفق الإطار العالمي للكفاءة العالمية (OECD Global Competence Framework)، والتي أظهرت مستوى محدود من الوعي الثقافي والانفتاح والعمل التعاوني، وتحليل المواقف في بيئات متعددة الثقافات.



مثال تطبيقي (افتراضي): تقييم مدى مواءمة متقدم لحركة العمالة

بناءً على مراجعة الملف المهني ومقارنة نتائج التقييم بمتطلبات برنامج حركة العمالة في قطاع صيانة المركبات في أستراليا، تبين ما يلي:

- المؤهل المهني: يمتلك أحمد شهادة دبلوم مهني في ميكانيك المركبات من كلية تقنية في الأردن، وهو مؤهل يمتد لأكثر من سنتين ضمن نظام تعليمي تقني معتمد، مما يتوافق مع متطلبات البرنامج المتعلقة بالمؤهل المهني.
- الخبرة العملية: يمتلك أحمد خبرة عملية تمتد إلى 7 سنوات في مجال صيانة المركبات وتشخيص الأعطال الميكانيكية، وهي خبرة تتجاوز الحد الأدنى المطلوب في البرنامج (3 سنوات)، كما تدعمها شهادات خبرة موثقة وتقرير تقييم مهني عملي إيجابي.
- الكفاءة اللغوية: أظهرت نتائج اختبار IELTS حصول أحمد على درجة كلية (5.5)، إلا أن النتائج التفصيلية تشير إلى تفاوت في مستوى المهارات اللغوية، حيث جاءت درجات القراءة (4.5) والكتابة (4.0) والمحادثة (4.0) أقل من المستوى المطلوب.
- الكفاءة السلوكية: أظهرت نتائج التقييم السلوكي وفق الإطار العالمي للكفاءة العالمية مستوى محدود من الوعي الثقافي والانفتاح والعمل التعاوني، وتحليل المواقف في بيئات متعددة الثقافات، مما يشير إلى حاجة أحمد تطوير مهارات التواصل والاندماج في بيئة عمل متعددة الثقافات.



مثال تطبيقي (افتراضي): تقييم مدى مواءمة متقدّم لحركة العمالة

وبناءً على هذه النتائج، يتبيّن أن المتقدّم أحمد يستوفي متطلبات المؤهل والخبرة المهنية، في حين يحتاج إلى تعزيز بعض جوانب الكفاءة اللغوية، خصوصًا في مهارات الكتابة والمحادثة، بالإضافة إلى الكفاءة السلوكية والعمل في بيئة متعدّدة الثقافات، بما يدعم جاهزيته الكاملة للعمل في بيئة العمل في استراليا.



مثال تطبيقي (افتراضي): تقييم مدى مواءمة متقدم لحركة العمالة

ثانيًا: تحديد وتصنيف مستوى الجاهزية

بناءً على تحليل النتائج ومقارنتها بمتطلبات برنامج حركة العمالة في استراليا، قام مختص حركة العمالة بتصنيف مستوى جاهزية المتقدم أحمد ضمن فئة:

كفؤ جزئيًا (Partially Competent)

حيث يمتلك أحمد المؤهلات والخبرات الفنية المطلوبة للمهنة، مع الحاجة إلى تعزيز بعض المتطلبات الداعمة المرتبطة باللغة والسلوك الشخصي قبل الانتقال إلى سوق العمل في استراليا.



مثال تطبيقي (افتراضي): تقييم مدى مواءمة متقدّم لحركة العمالة

ثالثاً: وضع التوصيات والتدخلات المناسبة

استناداً إلى نتائج تحليل المواءمة بين مستوى جاهزية المتقدم أحمد ومتطلبات برنامج حركة العمالة في أستراليا، قام مختصّ حركة العمالة بوضع مجموعة من التوصيات المهنية الهادفة إلى تعزيز جاهزية أحمد للانتقال. وقد ركّزت هذه التوصيات على الجوانب التي تتطلب تطويراً، خصوصاً الكفاءة اللغوية والسلوكية والشخصية. وشملت التوصيات المقترحة ما يلي:

- الالتحاق ببرنامج تدريب لغوي يركز على تطوير مهارات اللغة الإنجليزية، خاصة مهارات المحادثة والكتابة.
- المشاركة في برامج إعداد قبل السفر التي تعزز المهارات الشخصية والسلوكية مثل التواصل والاندماج في بيئة عمل متعددة الثقافات.
- متابعة التقدم اللغوي للمتقدّم للتأكد من تحقيق المستوى المطلوب للعمل في الدولة المستضيفة.



مثال تطبيقي (افتراضي): تقييم مدى مواءمة متقدم لحركة العمالة

رابعًا: مشاركة النتائج والتغذية الراجعة

بعد الانتهاء من تحليل نتائج التقييم وتحديد مستوى الجاهزية، قام مختصّ حركة العمالة بمشاركة نتائج التقييم مع أحمد في جلسة إرشاد فردية. وقد تم خلال هذه الجلسة توضيح مستوى جاهزية أحمد مقارنة بمتطلبات برنامج حركة العمالة في استراليا، مع شرح نقاط القوة التي يمتلكها، مثل الخبرة المهنية المناسبة والمؤهل التقني المعتمد، إضافة إلى توضيح الجوانب التي تحتاج إلى تطوير، خصوصًا المهارات اللغوية والشخصي والسلوكيات المهنية المطلوبة.

كما تم عرض التوصيات المقترحة وتوضيح أهمية قيام المتقدم بإعداد خطة التحسين الفردية، وأن مختصّ حركة العمالة يمكن مساعدة أحمد على إعداد هذه الخطة ومناقشتها معه. ويسهم هذا الأسلوب في تعزيز فهم أحمد لنتائج التقييم وتحفيزه





مثال تطبيقي (افتراضي): تقييم مدى مواءمة متقدم لحركة العمالة

خامساً: تطوير خطة التحسين/ التطوير الفردية ومتابعة التنفيذ

استناداً إلى نتائج التقييم وتصنيف مستوى الجاهزية، تم إعداد خطة تحسين فردية تهدف إلى تعزيز جاهزية أحمد لبرنامج حركة العمالة في استراليا والمتمثلة بـ:

مجال التطوير	الهدف	الإجراء المقترح	الجهة الداعمة	الإطار الزمني	مؤشر التحقق
اللغة	رفع مستوى اللغة الإنجليزية	الالتحاق بدورة لغة إنجليزية	معهد لغة معتمد	3 أشهر	الحصول على درجة IELTS لا تقل عن 6
الشخصي والسلوكي	تعزيز القدرة على التواصل والاندماج في بيئة عمل متعددة الثقافات	المشاركة في ورشة تدريب متخصصة في المهارات الشخصية والتواصل المهني في بيئات متعددة الثقافات	مركز تدريب أو برنامج إعداد قبل الالتحاق بحركة العمالة	2 - 3 أسابيع	شهادة مشاركة + تقييم مختص حركة العمالة من خلال مقابلة أحمد وملاحظة التغير في الشخصية والسلوك.



يتبع



مثال تطبيقي (افتراضي): تقييم مدى مواءمة متقدّم لحركة العمالة

وبعد البدء بتنفيذ خطة التحسين من قبل المتقدّم أحمد، يقوم مختصّ حركة العمالة بمتابعة التقدّم وإجراء إعادة تقييم لمستوى الكفاءة اللغوية والشخصية والسلوكية للتأكد من استيفاء أحمد لمتطلبات برنامج حركة العمالة في أستراليا .

إرشادات لاستخدام لغة التيسير الإيجابية لمختصّ حركة العمالة



الموقف	عبارة غير مفضّلة	البديل الإيجابي
عند مناقشة المهارات/الكفايات المهنية الفنية المتخصصة	مهاراتك ضعيفة	لديك أساس جيد، ويمكن تطويره حسب متطلبات المهنة في الدولة المستضيفة باستخدام عدة طرق منها التدريب المنتظم.
عند مراجعة الملف المهني للمتقدم	ملفك غير مناسب	يمكننا تعديل ملفك ليتوافق مع متطلبات البرنامج الذي ترغب الالتحاق به.
عند الحديث عن متطلبات اللغة	تحتاج إلى لغة أقوى	مستواك الحالي جيد كبداية، والتدريب المنتظم في مركز اللغة سيرفع كفاءتك.
عند تقييم الجاهزية النهائية للمتقدم	لا يمكنك السفر الآن	يفضّل استكمال بعض المتطلبات قبل التقديم لزيادة فرص القبول.
عند مقارنة الأداء	الآخرون أفضل منك	كل متقدّم يسير بخطته الخاصة، الأهم أن تستمر في التقدّم حسب الخطة التي أعدتها.
عند تصحيح إجابة ما	هذا خطأ	دعنا نراجع الفكرة بطريقة أخرى.
عند مناقشة التخصص / المهنة المطلوبة	هذا التخصص غير مطلوب	الطلب محدود، لكن هناك فرص في مجالات قريبة من تخصصك يمكنك التفكير بها وتحديد مدى ملائمتها.

نشاط: تقييم مواءمة المتقدمين في مجال حركة العمالة



بالتعاون مع أعضاء مجموعتك، اختر إحدى الحالات الافتراضية التي تم عرضها في القسم السابق، ثم نفذ خطوات التقييم التالية باستخدام مصفوفة التقييم أدناه.
المطلوب:

- (1) اقرأ وصف حالة المتقدم بعناية، ثم حلّ الملف المهني للمتقدم بما يشمل المؤهلات، والخبرات المهنية، ومستوى اللغة، والمهارات السلوكية.
- (2) استخدم مصفوفة التقييم، وحدّد مستوى الأداء المناسب لكل معيار وفق مقياس التقييم من (1-5)، حيث يمثل:

1 = ضعيف ؛ 2 = مقبول ؛ 3 = جيد ؛ 4 = جيد جدًا ؛ 5 = ممتاز



يتبع

نشاط: تقييم مواءمة المتقدمين في مجال حركة العمالة



- (3) احسب الدرجة الموزونة لكل معيار: اضرب درجة التقييم في وزن المعيار للحصول على الدرجة الموزونة لكل مجال من مجالات الكفاية.
- (4) احسب متوسط درجة التقييم: اقسّم مجموع الدرجات الموزونة على مجموع الأوزان (يساوي 6) للحصول على متوسط درجة التقييم.
- (5) حدّد مستوى جاهزية المتقدم وفق متوسط درجة التقييم كما يلي:
 - O كفؤ (Competent): متوسط درجة التقييم 3.7 فأعلى
 - O كفؤ جزئياً (Partially Competent): متوسط درجة التقييم من 2.3 إلى أقل من 3.7
 - O غير كفؤ: (Not Competent) متوسط درجة التقييم أقل من 2.3.

نشاط: تقييم مواءمة المتقدمين في مجال حركة العمالة



وصف وتحليل حالة المتقدم							
مصفوفة تقييم مواءمة المتقدم							
مجال الكفاية	وصف المستوى 1 - ضعيف	وصف المستوى 2 - مقبول	وصف المستوى 3 - جيد	وصف المستوى 4 - جيد جدًا	وصف المستوى 5 - ممتاز	الوزن (Weight)	درجة التقييم (5-1)
المعرفة الفنية	يفتقر إلى المعرفة الأساسية بالمجال	معرفة محدودة بالمبادئ العامة دون تطبيق	معرفة كافية لأداء المهام البسيطة ضمن إشراف	معرفة متخصصة وربط بين النظرية والتطبيق	معرفة متقدمة وشمولية وتطبيق مرن ومبتكر	1	
المهارة العملية	غير قادر على أداء المهام دون توجيه مباشر	ينفذ بعض المهام بمستوى مقبول مع مراجعة مستمرة	ينفذ المهام الأساسية بدقة تحت إشراف بسيط	ينفذ المهام بكفاءة عالية وباستقلالية	احتراف وتحسين للعمليات واقتراح حلول مبتكرة	1	

نشاط: تقييم مواءمة المتقدمين في مجال حركة العمالة



مصفوفة تقييم مواءمة المتقدم							
الدرجة الموزونة	درجة التقييم (5-1)	الوزن (Weight)	وصف المستوى 5 - ممتاز	وصف المستوى 4 - جيد جدًا	وصف المستوى 3 - جيّد	وصف المستوى 2 - مقبول	وصف المستوى 1 - ضعيف
اللغة المهنية		1	طلاقة مهنية عالية ولغة دقيقة في التقارير والعروض	طلاقة كافية للتعامل اليومي والعمل الجماعي	يستخدم مصطلحات مهنية بدقة محدودة وبشكل مفهوم	يفهم عبارات بسيطة في السياقات المهنية	لا يفهم/ يستخدم اللغة المهنية الأساسية
التواصل المهني		1	إقناع وعرض وتواصل بين الثقافات بكفاءة عالية	تواصل واضح وفعال ومتزن	يشارك في النقاشات المهنية ويستمتع بفعالية	يتواصل بصورة بسيطة مع صعوبة في دقة المعلومات	لا يعبر بوضوح أو يتعاون ضمن الفريق
السلوك المهني		1	قدوة مهنية ويسهم في تحسين ثقافة العمل	مبادرة وانضباط ومهنية عالية	يحافظ على سلوك إيجابي واحترام التعليمات	التزام جزئي ويتطلب متابعة	سلوك غير منضبط ولا يلتزم بالإجراءات



يتبع

نشاط: تقييم مواءمة المتقدمين في مجال حركة العمالة



مصفوفة تقييم مواءمة المتقدم					
التكيف الثقافي والاجتماعي	صعوبة في التعامل مع الثقافات المختلفة	تفاعل محدود ويحتاج دعمًا	يُظهر تقبلاً عامًا للتنوع	يتفاعل بإيجابية ويحترم الاختلاف الثقافي	اندماج سهل ويقود مبادرات تعاون بين الثقافات
1					
المجموع					
6					
متوسط درجة التقييم					
مستوى جاهزية المتقدم					
○ كفؤ (Competent): متوسط درجة 3.7 فأعلى ○ كفؤ جزئيًا (Partially Competent): متوسط درجة من 2.3 إلى أقل من 3.7 ○ غير كفؤ (Not Competent): متوسط درجة أقل من 2.3					

نشاط: تقييم مواءمة المتقدمين في مجال حركة العمالة

- يوضح الجدول نتائج تقييم مواءمة المتقدمين مع متطلبات الفرصة المستهدفة في مجال حركة العمالة، بالاستناد إلى ستة مجالات رئيسية هي: المعرفة الفنية، المهارة العملية، اللغة المهنية، التواصل المهني، السلوك المهني، والتكيف الثقافي. وقد تم احتساب مجموع الدرجات والمتوسط لكل متقدم لتحديد مستوى الجاهزية العام، مع مراعاة أن الحكم النهائي لا يعتمد على الرقم فقط، بل على طبيعة الفجوات وأثرها على قدرة المتقدم على النجاح في بيئة العمل في الدولة المستضيفة.

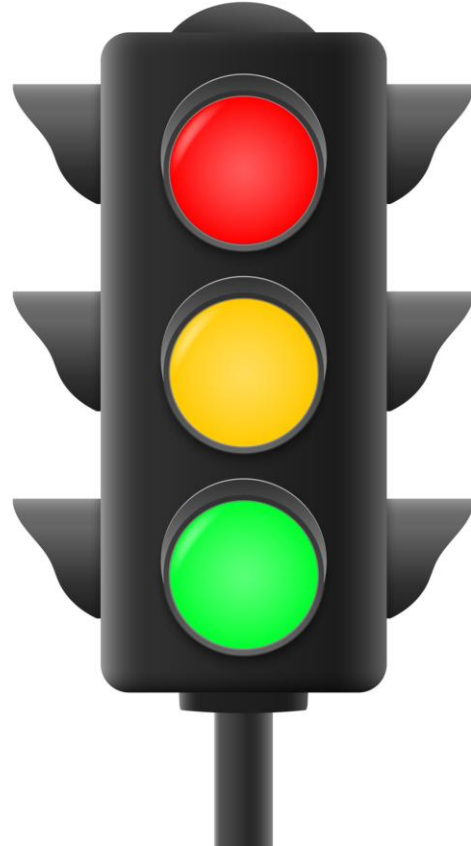
نشاط: تقييم مواءمة المتقدمين في مجال حركة العمالة

الحالة	المعرفة الفنية	المهارة العملية	اللغة المهنية	التواصل المهني	السلوك المهني	التكيف الثقافي	المجموع	المتوسط	مستوى الجاهزية
(أ) خالد	4	4	3	4	4	3	22	3.67	كفو جزئيًا
(ب) ابتهاج	5	2	3	3	4	3	20	3.33	كفو جزئيًا
(ج) آية	4	4	2	3	5	4	22	3.67	كفو جزئيًا
(د) رائد	4	5	2	4	4	3	22	3.67	كفو جزئيًا
(هـ) أحمد	4	5	2	4	5	3	23	3.83	كفو

نشاط: تقييم مواءمة المتقدمين في مجال حركة العمالة

الحالة	التوضيح الإرشادي لنتيجة التقييم
خالد	حصل خالد على متوسط 3.67، وتم تصنيفه كقوًا جزئيًا. ويشير ذلك إلى امتلاكه مستوى جيدًا في المعرفة الفنية، والمهارة العملية، والتواصل المهني، والسلوك المهني، إلا أن لديه حاجة إلى تعزيز اللغة المهنية والتكيف الثقافي. وبناءً على ذلك، يمكن اعتباره مرشحًا مناسبًا مبدئيًا، مع توجيهه إلى تدريب قصير في اللغة المهنية والتحضير الثقافي قبل الانتقال.
ابتهال	حصلت ابتهال على متوسط 3.33، وتم تصنيفها كقوة جزئيًا. وتُظهر النتيجة قوة واضحة في المعرفة الفنية والسلوك المهني، إلا أن المهارة العملية حصلت على درجة منخفضة نسبيًا، مما يشير إلى وجود فجوة تطبيقية تحتاج إلى معالجة. لذلك يُوصى بإحالتها إلى تدريب عملي أو محاكاة مهنية لتعزيز قدرتها على تطبيق المعرفة الفنية في مواقف العمل الفعلية.
آية	حصلت آية على متوسط 3.67، وتم تصنيفها كقوة جزئيًا. وتُظهر النتائج قوة في المعرفة الفنية، والمهارة العملية، والسلوك المهني، والتكيف الثقافي، إلا أن اللغة المهنية تمثل الفجوة الأبرز لديها. لذلك تحتاج إلى دعم لغوي مهني يركز على المصطلحات الفنية، والتوثيق، والتواصل في بيئة العمل قبل اتخاذ قرار الترشيح النهائي.
رائد	حصل رائد على متوسط 3.67، وتم تصنيفه كقوًا جزئيًا. وتوضح النتيجة أنه يمتلك مهارة عملية مرتفعة ومعرفة فنية جيدة، إضافة إلى مستوى مناسب في التواصل والسلوك المهني، إلا أن اللغة المهنية والتكيف الثقافي يحتاجان إلى تطوير. لذلك يُوصى بتوجيهه إلى برنامج تدريب في لغة مهنية مرتبط بطبيعة عمله، مع جلسات توعية حول ثقافة العمل في الدولة المستضيفة.
أحمد	حصل أحمد على متوسط 3.83، وتم تصنيفه كقوًا. ويشير ذلك إلى امتلاكه مستوى قويًا في المهارة العملية والسلوك المهني، ومستوى جيدًا في المعرفة الفنية والتواصل المهني. ومع ذلك، تظهر لديه فجوة في اللغة المهنية والتكيف الثقافي، لكنها لا تمنع اعتباره جاهزًا مبدئيًا للترشيح، بشرط استمرار دعمه لغويًا وثقافيًا قبل الانتقال أو أثناء مرحلة الإعداد.

ممارسة التأمل



• سأتوقف عن القيام بـ ...

• سأستمر في القيام بـ ...

• سأبدأ بالقيام بـ ...

1 - 3 تقديم الإرشاد المهني لاتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة

يوفر الإرشاد المهني الفعّال عوائد ملموسة للأفراد والمجتمعات، إذ يساعد في بناء وعي مهني قوي، وتسهيل التنقل داخل سوق العمل المتغير، وتمكين اتخاذ قرارات مهنية واعية. كما أن أنظمة الإرشاد عالية الجودة تعالج الحواجز الاجتماعية والفروق الفردية، مما يعزز قدرة المتقدمين على المنافسة واتخاذ قرارات مهنية تركز على فهم شامل للخيارات المتاحة.



الهدف الفرعي

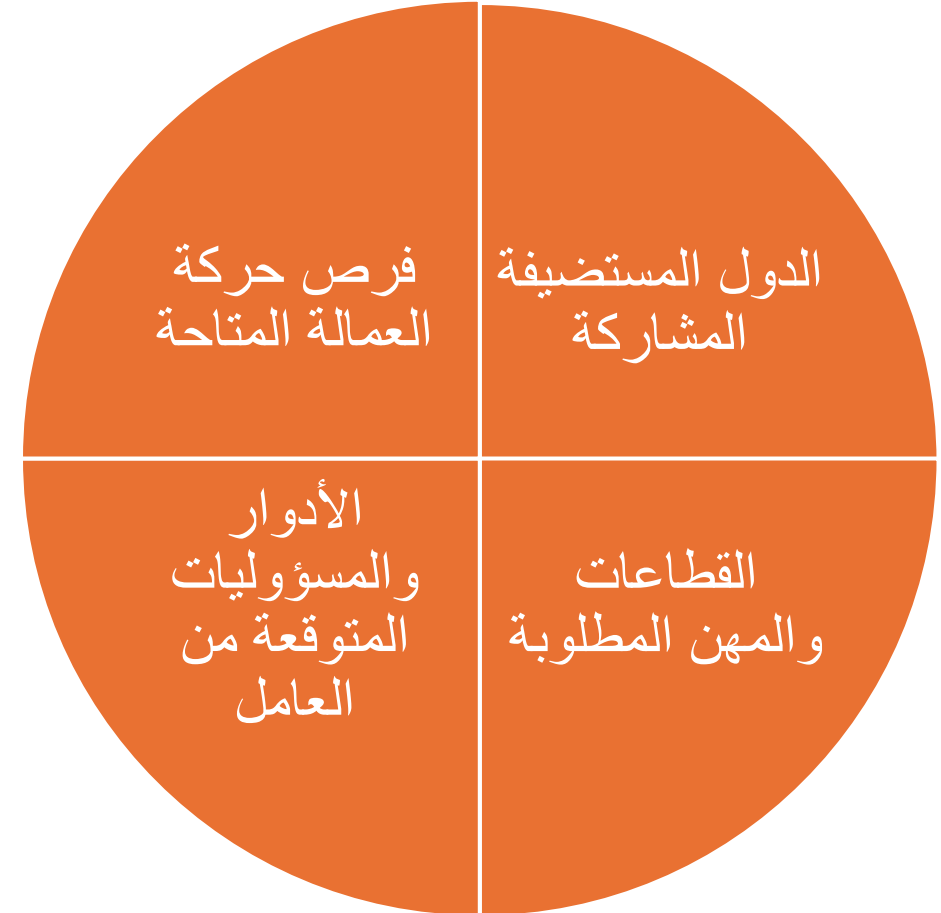
3

1-3-1 إرشاد المتقدمين حول فرص ومسارات العمل في الدول المستضيفة

- الإطار المفاهيمي للإرشاد نحو فرص ومسارات العمل الدولية
- تعتمد برامج الإرشاد المهني المرتبطة بحركة العمالة على الربط المنهجي بين:
 - خصائص الفرد المهنية والشخصية،
 - ومتطلبات سوق العمل في الدولة المستضيفة،
 - والأطر القانونية والتنظيمية للاعتراف بالمؤهلات والتنقل.

تنظيم جلسات الإرشاد الفردي والجماعي

تستخدم الجلسات الجماعية لتعريف المتقدمين على:



تركز الجلسات الفردية على:



ومن أهم المعايير التي يجب على مختصّ حركة العمالة
الالتزام بها أثناء تقديم جلسات الإرشاد:

الحياد المهني

احترام الخصوصية وسرية المعلومات

مراعاة التنوع الثقافي

توفير بيئة آمنة وداعمة لاتخاذ القرار

يُقاس أداء مختصّ حركة العمالة في تنظيم وتنفيذ جلسات الإرشاد الفردية والجماعية من خلال قدرته على:

- تخطيط وتنفيذ جلسات إرشاد جماعية وفق أهداف واضحة ومحتوى موحد مستند إلى مصادر رسمية معتمدة.
- توضيح فرص حركة العمالة، والدول المستضيفة، والقطاعات والمهن المطلوبة للمتقدمين بلغة مهنية مبسطة.
- إدارة جلسات الإرشاد الجماعي بأسلوب تفاعلي واستخدام أدوات مرئية لدعم فهم المسارات المهنية.
- تحليل الملفات المهنية للمتقدمين خلال جلسات الإرشاد الفردي وفق معايير موضوعية ومعلنة.
- مواءمة مؤهلات وخبرات المتقدمين مع المسارات المهنية الممكنة في الدول المستضيفة.
- تحديد وشرح البدائل المهنية الواقعية وخيارات التطوير عند تعذر تحقيق المسار المهني الأساسي.
- تطبيق مهارات الإرشاد المهني الأساسية أثناء الجلسات الفردية لضمان وضوح الخيارات وتصحيح المفاهيم الخاطئة.
- تقديم تغذية راجعة واضحة ومحددة للمتقدمين حول مستوى الجاهزية المهنية والفجوات المطلوب سدّها.
- تقييم وتوثيق مستوى فهم المتقدمين للمسارات المهنية المقترحة ونتائج جلسات الإرشاد.

فرص العمل النظامية في الدول المستضيفة

تتخذ فرص العمل النظامية عدة أشكال تختلف باختلاف سياسات الدول المستضيفة واحتياجات أسواق العمل فيها، ومن أبرزها:

- الوظائف القائمة على الطلب (Demand-driven jobs)، حيث يتم استقدام العمالة بناءً على نقص محدد في مهن أو قطاعات معينة.
- برامج التنقل المهاري التي تُنظَّم ضمن اتفاقيات أو برامج رسمية بين الدول.
- عقود العمل المباشرة مع أصحاب العمل في الدولة المستضيفة.
- برامج التدريب المنتهي بالتوظيف التي تجمع بين التأهيل العملي والاندماج في سوق العمل.

وتتركز فرص العمل النظامية عالميًا في عدد من القطاعات، مثل:



يجب على مختصّ حركة العمالة التمييز بوضوح بين:



يُعرض فقط كحالة تحذيرية بهدف رفع الوعي بالمخاطر، وليس كخيار مهني قابل للتوصية.



قد تكون قانونية جزئيًا لكنها تفتقر لبعض الضمانات.



تستوفي المتطلبات القانونية وتوفّر حماية للعامل.

تصنيف فرص العمل في الدول المستضيفة

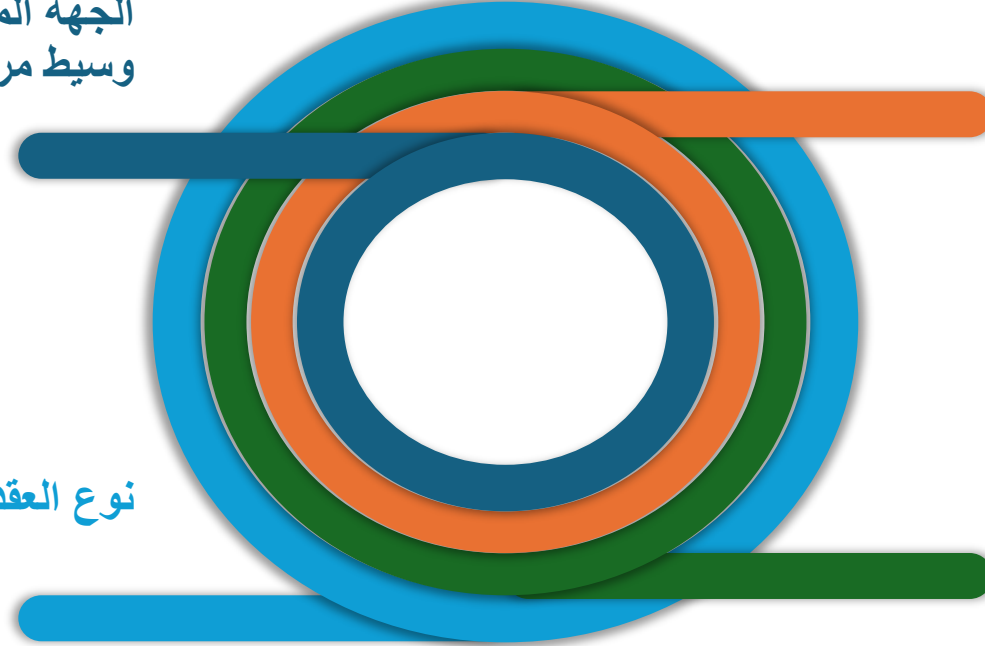
- لتمكين مختصّ حركة العمالة من تقديم إرشاد مهني دقيق، ينصح الاستناد إلى أسلوب التحليل القائم على مصفوفة تصنيف تساعد على فهم طبيعة الفرصة من زوايا متعددة، تشمل:

الجهة المشغلة (حكومية، قطاع خاص، وسيط مرخص).

القطاع المهني (صحة، صناعة، بناء، طاقة، رعاية، ...).

مستوى المهارة المطلوب (منخفض، متوسط، عالٍ).

نوع العقد (مؤقت، دائم، موسمي).



أمثلة على فرص عمل نظامية في دول مستضيفة

الدولة المستضيفة	نوع الفرصة النظامية	القطاع	ملاحظات إرشادية لمختصّ حركة العمالة
ألمانيا	وظائف قائمة على الطلب	الصحة، الصناعة، الطاقة	تتطلب لغة مهنية ومعادلة مؤهلات
كندا	برامج تنقل مهاري	البناء، الخدمات، النقل	نظام نقاط، مسارات هجرة واضحة
المملكة العربية السعودية	عقود عمل مباشرة	الإنشاءات، الطاقة، الخدمات	عقود محددة المدة، تنظيم حكومي
هولندا	تدريب منتهي بالتوظيف	الزراعة، اللوجستيات	عمل موسمي، حماية قانونية

دور مختصّ حركة العمالة في الإرشاد حول فرص العمل

توضيح طبيعة فرصة العمل بشكل واقعي وموضوعي، دون مبالغة أو تقليل من متطلباتها.

التوعية بأهمية الحقوق والواجبات المرتبطة بالعمل والقطاع.

ربط الفرصة بالواقع المهني والمعيشي في الدولة المستضيفة، بما يشمل بيئة العمل وتكاليف المعيشة ومتطلبات التكيف.

تمكين المتقدم من اتخاذ قرار واعٍ ومستنير، مبني على معلومات موثوقة وقابلة للتحقق.



مسارات العمل والتنقل المهني في الدول المستضيفة

يقصد بمسارات العمل والتنقل المهني سلسلة الانتقالات المهنية المحتملة التي يمكن أن يمر بها العامل بعد دخوله سوق العمل في الدولة المستضيفة، سواء كانت انتقالات أفقية بين وظائف متقاربة، أو انتقالات عمودية نحو أدوار إشرافية أو تخصصية، أو مسارات تطوير مهني طويلة الأمد. ويُعدّ فهم هذه المسارات عنصرًا أساسيًا في الإرشاد المهني، لأنه يوسّع أفق المتقدم ليشمل ما بعد الوظيفة الأولى.

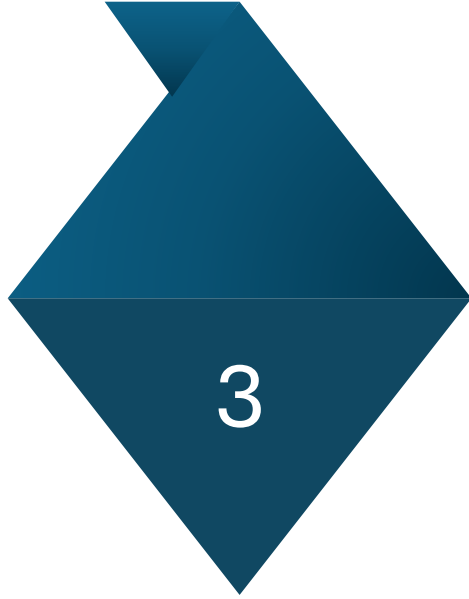
ويحرص مختصّ حركة العمالة على توضيح أن:

- ليس كل عقد عمل يؤدي تلقائيًا إلى ترقية.

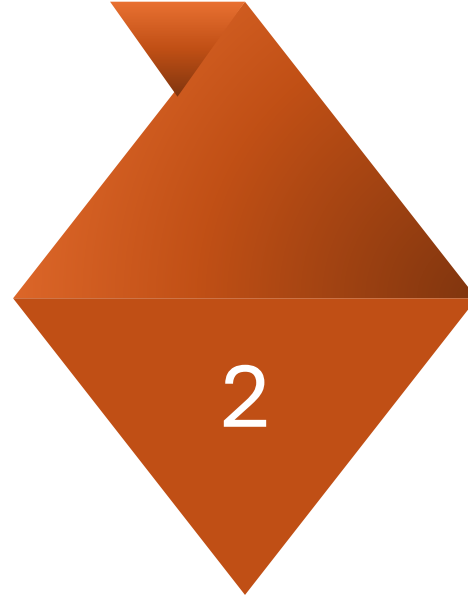
- المسار المهني في الدول المستضيفة يتأثر بالسياسات والقوانين النازمة للعمل والإقامة، وبمتطلبات اللغة، ومدى الاعتراف بالمؤهلات والخبرات المهنية.

- بعض المسارات تكون مؤقتة أو انتقالية وليست استقرارًا طويل الأمد.

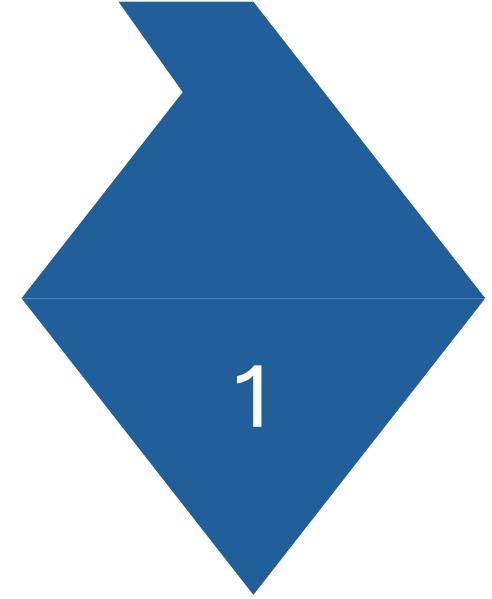
أنواع المسارات المهنية



مسار تحويلي يتيح تغيير التخصص أو الدور المهني.



مسار تطويري قائم على اكتساب خبرة ومهارات جديدة.



مسار مهني قصير الأجل (تجربة عمل أو دخل مؤقت).

التحقّق من فرص العمل ومعلومات سوق العمل

يُعدّ التحقّق من فرص العمل حجر الأساس في حركة العمالة. ويوجّه مختصّ حركة العمالة المتقدّمين على استخدام مصادر رسمية فقط للتحقّق من صحة الفرص، وشروطها، ومتطلباتها، وعدم الاكتفاء بالمعلومات الشفوية أو الإعلانات غير الموثّقة.

ويجب التوضيح للمتقدّمين على أن:

- مختصّ حركة العمالة ليس وسيط توظيف.

- مختصّ حركة العمالة يقدم خدمات إرشادية تعتمد على التحقّق والمقارنة.

- أي معلومة غير قابلة للتحقّق لا يتوجب الاستناد عليها.

- دور المتقدّمين هو البحث في المصادر الرسمية المتوافرة في الدول المستضيفة مثل بوابات العمل الحكومية، وزارات العمل والهجرة، وقواعد بيانات المهن والمهارات.

أمثلة لمصادر رسمية للتحقق من فرص العمل في الدول المستضيفة

الدولة المستضيفة	المصدر الرسمي	الوصف
ألمانيا	وكالة العمل الفيدرالية (Federal Employment Agency) https://www.arbeitsagentur.de/en	الموقع الرسمي لوكالة التوظيف الفيدرالية في ألمانيا، يوفر معلومات عن البحث عن عمل و التدريب والتحقق من المسمى الوظيفي والمتطلبات
الاتحاد الأوروبي	بوابة التوظيف: EURES (European Employment Services) https://eures.europa.eu/index_en	البوابة الأوروبية الرسمية لفرص العمل والتحرك المهني داخل دول الاتحاد الأوروبي.
كندا	بنك الوظائف (Job Bank) https://www.jobbank.gc.ca/home	الموقع الحكومي الرسمي للبحث عن وظائف في كندا ويتيح بيانات عن السوق وفرص التوظيف وتحليل الأجور والطلب
دول الخليج	وزارات العمل مثل المملكة العربية السعودية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية https://www.hrsd.gov.sa/en الإمارات العربية المتحدة: وزارة الموارد البشرية والتوطين (MOHRE) https://www.mohre.gov.ae/EN/HOME.ASPX قطر : وزارة العمل (Ministry of Labour) https://www.mol.gov.qa/en/pages/default.aspx	مسئولة عن السياسات العمالية وتنظيم سوق العمل والتحقق من العقود والأنظمة

إرشادات لتوضيح فرص ومسارات العمل في الدول المستضيفة



1. استخدم الأدوات المرئية

- استخدم خرائط المسارات المهنية لعرض الانتقال المنطقي من الوضع الحالي للمتقدّم إلى المسار المهني المستهدف، مع إبراز المتطلبات في كل مرحلة.
- اعتمد مخططات توضيحية (مثل مخطط الرادار للكفايات) لإظهار نقاط القوة والفجوات المهنية بشكل بصري سريع يدعم اتخاذ القرار.

إرشادات لتوضيح فرص ومسارات العمل في الدول المستضيفة



2. توظيف مهارات الإرشاد المهني والوظيفي

- طبّق مهارات الإرشاد المهني والوظيفي المعتمدة خلال الجلسات الفردية والجماعية.
- استخدم الإنصات الفعّال لفهم دوافع المتقدّم وتوقعاته دون افتراضات مسبقة.
- اطرح أسئلة عاكسة تساعد المتقدّم على تحليل خياراته بنفسه بدل تلقي توصيات جاهزة.
- لخص النقاط الأساسية وتحقق من الفهم قبل الانتقال بين المواضيع.
- صحّح المفاهيم الخاطئة الشائعة حول الأجور، وطبيعة العمل، وسرعة الترقّي استنادًا إلى بيانات رسمية.

إرشادات لتوضيح فرص ومسارات العمل في الدول المستضيفة



3. توجيه المتقدمين إلى المصادر الرسمية والمواقع الموثوقة

- اعتمد بوابات العمل الحكومية للحصول على معلومات دقيقة حول الفرص والمتطلبات.
- استخدم مواقع الهيئات الرسمية لشرح إجراءات التأشيرات وتصاريح العمل.
- استند إلى قواعد بيانات سوق العمل الرسمية لتحليل الطلب على المهن واتجاهاته.
- وجه المتقدمين إلى منصات الاعتراف بالمؤهلات للتحقق من الشهادات والخبرات.
- أنواع المصادر المعتمدة في الإرشاد للتنقل بقصد العمل:

- المواقع الحكومية: تقدّم معلومات قانونية وتنظيمية.
- منصات سوق العمل: تحليل الطلب على المهن.
- هيئات الاعتراف: تقييم الشهادات والمؤهلات.
- المنظمات الدولية: تقدّم معايير وممارسات فضلى.

نشاط: إرشاد المتقدمين حول فرص ومسارات العمل في الدول المستضيفة

بالتعاون مع أعضاء مجموعتك، اختر إحدى الحالات الافتراضية التي تم عرضها في القسم (2-2-1) من الدليل، ثم نفذ عرضًا تمثيليًا (Role Play) لجلسة إرشاد مهني، فردية أو جماعية، وفق السيناريو المحدد:

المطلوب:

1. تحديد نوع الجلسة
 - جلسة إرشاد فردي.
 - جلسة إرشاد جماعي.

نشاط: إرشاد المتقدمين حول فرص ومسارات العمل في الدول المستضيفة

2. تحديد أدوار المشاركين

- مختصّ حركة العمالة.
- متقدّم واحد أو مجموعة متقدّمين (حسب نوع الجلسة).
- مراقب / مقيم.

3. تحليل الحالة المختارة

- المؤهلات والشهادات.
- الخبرة العملية.
- مستوى اللغة.
- الهدف المهني والدولة المستضيفة.

نشاط: إرشاد المتقدمين حول فرص ومسارات العمل في الدول المستضيفة

4. تنفيذ العرض التمثيلي

خلال الجلسة، يُطلب من مختصّ حركة العمالة:

- شرح فرص العمل والمسارات المهنية المناسبة للحالة.
- توضيح المسار المهني المباشر والمسار التدريجي إن وجد.
- اقتراح مسار بديل واقعي عند الحاجة.
- الإشارة إلى مصادر رسمية موثوقة.
- تطبيق مهارات الإرشاد المهني (الإنصات، الأسئلة العاكسة، التلخيص).

نشاط: إرشاد المتقدمين حول فرص ومسارات العمل في الدول المستضيفة

5. توثيق مخرجات الجلسة (كتابة)

- المسار المهني المقترح.
- الخيارات البديلة.
- الفجوات المحددة في الجاهزية المهنية.

نشاط: إرشاد المتقدمين حول فرص ومسارات العمل في الدول المستضيفة

معايير التقييم لأداء المجموعات:

- وضوح عرض المسارات المهنية وربطها بمتطلبات الدولة المستضيفة.
- استخدام مصادر رسمية وموثوقة فقط.
- تطبيق مهارات الإرشاد المهني والوظيفي بشكل فعال.
- واقعية الخيارات المطروحة والبدائل المقترحة.
- قدرة المجموعة على تلخيص القرار المهني النهائي.

1-3-2 دعم المتقدمين في التعامل مع العوامل الأسرية والاجتماعية المؤثرة في قرار الالتحاق بحركة العمالة

يُعدّ التعامل مع العوامل الأسرية والاجتماعية أحد العناصر الحاسمة في نجاح الانتقال بقصد العمل، إذ تؤثر هذه العوامل بشكل مباشر على الجاهزية النفسية والمهنية، والاستقرار الوظيفي، والقدرة على التكيف في الدولة المستضيفة. ويقوم مختصّ حركة العمالة بدور محوري في مساعدة المتقدمين على فهم هذه العوامل ومناقشة أثرها، ودعم اتخاذ قرارات مهنية واقعية ومتوازنة.

تحديد وتحليل العوامل الأسرية والاجتماعية المؤثرة في قرار الانتقال

العامل	الأثر المحتمل على المتقدم	أمثلة على أسئلة تستخدم في الجلسات الإرشادية
التزامات أسرية	وجود التزامات أسرية مرتفعة قد يؤدي إلى ضغط مالي ونفسي، بينما يسهم تنظيم هذه الالتزامات في تعزيز الاستقرار خلال مرحلة الانتقال.	• كيف ستم إدارة التزاماتك الأسرية خلال الأشهر الأولى من الانتقال؟ • هل هناك اتفاق واضح مع الأسرة حول التزاماتك المالية وحدودها؟ • في حال تأخر الدخل أو تغيير التكاليف، ما البدائل المتاحة لديك؟
الدعم الأسري	وجود دعم أسري يسهم في تعزيز التكيف والاستقرار، بينما قد يؤدي غيابه إلى صعوبة في التكيف مع بيئة العمل الجديدة.	• ما مدى دعم الأسرة لقرارك بالانتقال؟ • كيف تتعامل عادةً مع القرارات المهنية في حال وجود آراء أسرية مختلفة؟ • من يمكن أن يشكل مصدر دعم لك داخل الأسرة أثناء وجودك في الدولة المستضيفة؟ • كيف تتعامل عادةً مع البعد عن الأسرة؟
الضغوط الاجتماعية	وجود توقعات اجتماعية مرتفعة حول النجاح بعد الانتقال قد يسبب ضغطاً نفسياً على المتقدم، بينما يسهم الفهم الواقعي لظروف العمل والدخل في تعزيز الاستقرار والتكيف.	• ما نوع التوقعات التي يضعها أفراد المجتمع حول نجاحك بعد الانتقال للعمل في الخارج؟ • كيف ستتعامل مع المقارنات الاجتماعية أو توقعات الآخرين بشأن مستوى الدخل أو طبيعة العمل؟ • في حال واجهت صعوبات في بداية العمل أو احتجت إلى وقت للاستقرار، كيف ستتعامل مع توقعات المحيط الاجتماعي؟ • ما مدى استعدادك للتعامل مع اختلاف نظرة المجتمع لطبيعة العمل في الدولة المستضيفة؟ • كيف يمكنك الحفاظ على توازن بين تحقيق أهدافك المهنية وإدارة توقعات المحيط بك؟

تحديد وتحليل العوامل الأسرية والاجتماعية المؤثرة في قرار الانتقال

العامل	الأثر المحتمل على المتقدم	أمثلة على أسئلة تستخدم في الجلسات الإرشادية
التوقعات المهنية	وجود توقعات واقعية حول المهنة وظروف العمل يساهم في التكيف المهني، بينما قد تؤدي التوقعات غير الواقعية إلى إحباط مهني مبكر.	• ما الذي تتوقعه الأسرة أو المحيط الاجتماعي منك بعد الانتقال (ماليًا واجتماعيًا) ؟ • ما مصادر معلوماتك حول الأجور وطبيعة العمل في الدولة المستضيفة؟ • كيف ستتعامل مع الفجوة المحتملة بين التوقعات والواقع الفعلي في الفترة الأولى؟
شبكات الدعم	وجود شبكة دعم يساهم في تسهيل التكيف والاندماج، بينما قد يؤدي غيابها إلى صعوبة في الاستقرار الاجتماعي والمهني.	• هل لديك أقارب أو أصدقاء أو معارف يقيمون في الدولة المستضيفة يمكنهم تقديم دعم أو إرشاد في الفترة الأولى؟ • هل تواصلت مع أي شبكات مهنية أو مجتمعية مرتبطة بمهنتك في الدولة المستضيفة؟ • ما الجهات أو المجتمعات التي يمكن أن تساعدك على بناء شبكة دعم اجتماعية ومهنية بعد الانتقال؟ • هل لديك خطة لبناء علاقات اجتماعية أو مهنية جديدة في الدولة المستضيفة؟ • ما الأنشطة أو القنوات التي تساعدك على الشعور بالاندماج والانتماء؟

تنظيم جلسات إرشاد فردية أو جماعية لمواءمة القرار المهني مع الواقع الأسري

ينظم مختصّ حركة العمالة جلسات إرشاد فردية أو جماعية لتمكين المتقدّمين من مواءمة قرارهم المهني مع ظروفهم الأسرية والاجتماعية، مع مراعاة الخصوصية والاختلافات الثقافية.

أمثلة تطبيقية

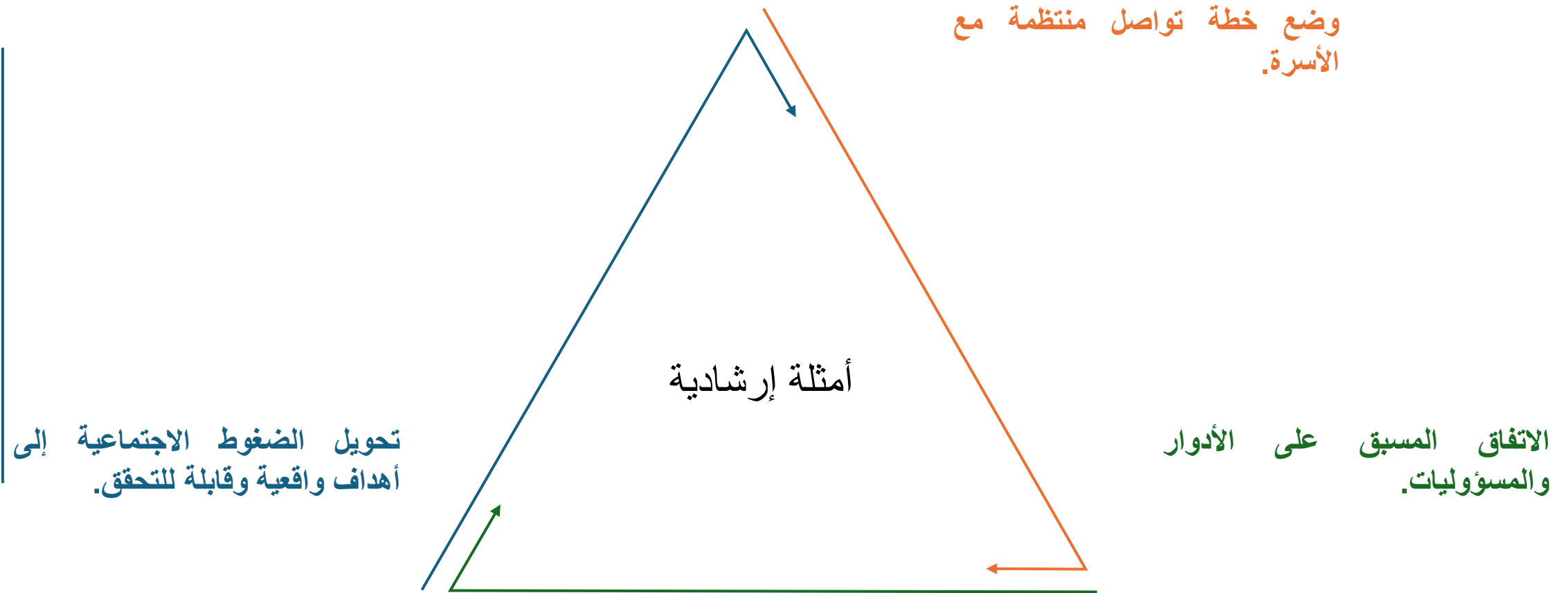
- جلسة جماعية: مناقشة التغيرات الأسرية المتوقعة عند الانتقال، مع عرض أمثلة عامة دون الخوض في تفاصيل شخصية.
- جلسة فردية: مناقشة حالة متقدّم لديه التزامات أسرية عالية، وتحليل مدى توافقها مع المسار المهني المقترح.

دعم اتخاذ قرارات مهنية واقعية ومتوازنة

يساعد مختصّ حركة العمالة المتقدّمين على اتخاذ قرارات مهنية متوازنة من خلال عرض الخيارات الممكنة، والبدائل الواقعية، دون التأثير على القرار النهائي أو توجيهه بشكل مباشر. على سبيل المثال:

- الانفصال الأسري المؤقت: مناقشة ترتيبات التواصل والدعم الأسري خلال فترة الاستقرار.
- الاندماج الاجتماعي وبناء شبكة العلاقات: التخطيط لبناء شبكة دعم مجتمعية خلال أول 3 أشهر
- ضغط التكيف ومتطلبات الاستقرار: توضيح مراحل الاستقرار التدريجي وتوقعاتها.
- توقعات الأسرة حول الدخل: مواءمة التوقعات مع العقد وتكاليف المعيشة.

دعم اتخاذ قرارات مهنية واقعية ومتوازنة

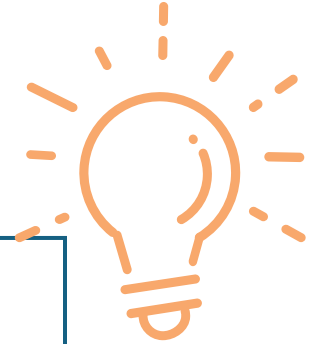


دعم تطوير استراتيجيات شخصية للتكيف مع متطلبات الانتقال

يدعم مختصّ حركة العمالة المتقدّمين على تطوير استراتيجيات شخصية للتكيف تساعدهم على إدارة التغيّرات الأسرية والاجتماعية المرتبطة بالانتقال بقصد العمل، بما يعزّز الاستمرارية المهنية والقدرة على التكيف دون التدخل في القرار النهائي. ويرتكز هذا الدعم على تحويل التحديات المحتملة إلى إجراءات عملية قابلة للتنفيذ، ومؤشرات واضحة لقياس التقدّم، مع مراعاة الخصوصية والسياق الثقافي لكل متقدّم.

أمثلة تطبيقية من دول مستضيفة لإستراتيجية التكيف الأسرية والاجتماعية للمتقّمين

المجال	الإجراء المقترح	مؤشر النجاح	أمثلة تطبيقية من دول مستضيفة
التواصل الأسري	الاتفاق على آلية تواصل منتظمة (مكالمة أسبوعية / رسائل محددة)	انتظام التواصل وانخفاض التوتر الأسري	- ألمانيا: جدولة مكالمات أسبوعية بسبب اختلاف التوقيت وضغط العمل. - دول الخليج: الاتفاق المسبق على أوقات تواصل لا تتعارض مع ساعات العمل الطويلة.
إدارة الضغوط	ممارسة نشاط داعم (رياضة، تأمل، كتابة، ...)	انخفاض الشعور بالضغط وتحسّن التركيز	- كندا: الاستفادة من الأنشطة المجتمعية أو برامج الدعم النفسي المتاحة محليًا. - أستراليا: دمج أنشطة خارجية لتعزيز التوازن بين العمل والحياة.
شبكات الدعم	الانضمام إلى مجتمع مهني أو اجتماعي (جمعية، جالية، نقابة، ...)	بناء علاقات جديدة خلال أول 2-3 أشهر	- ألمانيا: الانضمام إلى دورات لغة أو مجموعات من المجتمع المحلي. - كندا: المشاركة في أنشطة الجاليات أو مراكز القادمين الجدد.
إدارة التوقعات المالية	الاتفاق مع الأسرة على أهداف مالية واقعية وجدول تحويلات	التزام بالخطّة وعدم تراكم ضغوط مالية	- دول الخليج: مواءمة التوقعات مع الراتب الصافي وتكاليف السكن. - أوروبا: توضيح أثر الضرائب والتأمينات على الدخل.
خطة بديلة	تحديد خيار مهني أو مسار بديل في حال تعذّر المسار الأساسي	وضوح القرار والشعور بالأمان المهني	- ألمانيا: العمل المؤقت في مهنة قريبة إلى انتهاء الاعتراف بالمؤهل. - كندا: الانتقال لوظيفة غير منظمة مؤقتًا أثناء استكمال متطلبات الترخيص.



احرص على تطوير استراتيجية التكيف بالتعاون مع المتقدم، ومراجعتها دوريًا خلال مرحلة ما قبل الانتقال أو الأسابيع الأولى بعده، مع التأكيد على أن دور مختص حركة العمالة هو الدعم والتمكين لا اتخاذ القرار بدلًا عن المتقدم.

إرشادات عملية لمختصّ حركة العمالة لدعم التكيف الأسري والاجتماعي للمتقدّمين



- **افصل بين "جمع المعلومات" و "تقديم الإرشاد"**
ابدأ بجمع المعطيات الأسرية والاجتماعية دون مناقشة الحلول مباشرة، ثم خصّص جزءاً مستقلاً لتحليل الأثر وتقديم الإرشاد، لتجنّب توجيه المتقدّم قبل اكتمال الصورة.
- **استخدم مبدأ "عامل واحد في كل مرة"**
ناقش كل عامل أسري أو اجتماعي على حدة (الإعالة، الدعم، التوقعات...) بدل مناقشتها مجتمعة، لتفادي تشويش المتقدّم أو تضخيم المخاوف.

إرشادات عملية لمختصّ حركة العمالة لدعم التكيف الأسري والاجتماعي للمتقدّمين



- **حوّل القضايا العاطفية إلى عناصر قابلة للتخطيط**
عند ظهور مشاعر القلق أو الذنب أو الضغط الأسري، أعد صياغتها إلى أسئلة تخطيطية مثل: ما الذي يمكن التحكم به؟ ما الذي يحتاج اتفاقًا مسبقًا؟ ما الذي يمكن تأجيله؟
- **تحقق من "قابلية التنفيذ" وليس من القناعة فقط**
لا تكتفِ بسؤال المتقدّم إن كان مقتنعًا بالقرار، بل تحقق من قدرته العملية على تنفيذه في ضوء ظروفه الأسرية والاجتماعية.

إرشادات عملية لمختصّ حركة العمالة لدعم التكيف الأسري والاجتماعي للمتقدّمين



- **تجنّب لعب دور الوسيط الأسري**
لا تتدخل في حل الخلافات الأسرية، بل ركّز على تمكين المتقدّم من إدارة الحوار الأسري بنفسه، وتقديم أدوات للتواصل واتخاذ القرار.
- **أكد على حق المتقدّم في التعديل والمراجعة**
شدّد على أن استراتيجيات التكيف ليست نهائية، ويمكن تعديلها بعد الوصول أو عند تغيير الظروف، مما يقلّل الضغط النفسي المرتبط بـ"القرار المصيري".

إرشادات عملية لمختصّ حركة العمالة لدعم التكيف الأسري والاجتماعي للمتقدّمين



- وازن بين الخصوصية والدعم
ناقش حدود مشاركة المعلومات الأسرية، وتأكد من موافقة المتقدّم قبل إشراك أي طرف
آخر أو اقتراح جلسة مشتركة.
- استخدم التلخيص الكتابي كأداة تمكين
في نهاية الجلسة، اطلب من المتقدّم صياغة خلاصة قصيرة لإستراتيجية التكيف الخاصة
به، فهذا يعزّز الشعور بالسيطرة والوضوح.

إرشادات عملية لمختصّ حركة العمالة لدعم التكيف الأسري والاجتماعي للمتقدّمين



- **اختتم كل جلسة بخطوة واحدة قابلة للتنفيذ**
احرص على إنهاء الجلسة بتحديد خطوة عملية واحدة واضحة يمكن للمتقدّم تنفيذها بعد الجلسة (مثل إجراء مكالمة، الاتفاق على موعد، أو البحث في مصدر رسمي)، بما يساعد على تحويل التفكير والتخطيط إلى إجراء فعلي.

نشاط: تقييم ممارسات الدعم الأسري والاجتماعي في حركة العمالة



التعليمات:

بالتعاون مع أعضاء مجموعتك، تأمل الحالة الافتراضية الآتية، وناقش تفاصيلها، ثم أجب عن المطلوب من منظور مهني يستند إلى أخلاقيات المهنة والممارسات الفضلى في حركة العمالة.

نشاط: تقييم ممارسات الدعم الأسري والاجتماعي في حركة العمالة



الحالة:

مأمون، 32 عامًا، متزوج ولديه طفلان، حصل على عرض عمل في ألمانيا في قطاع فني. وخلال جلسة الإرشاد، عبّر عن قلقه من ضغط أسرته التي تتوقع منه تحويل جزء كبير من راتبه منذ الأشهر الأولى، إضافة إلى تخوّف زوجته من تحمّل مسؤولية رعاية الطفلين وحدها خلال فترة الاستقرار الأولى. كما أشار إلى أنه لا يمتلك شبكة دعم اجتماعية واضحة في الدولة المستضيفة، ويشعر بالحيرة حول كيفية تحقيق التوازن بين متطلبات العمل الجديدة ومسؤولياته الأسرية.

نشاط: تقييم ممارسات الدعم الأسري والاجتماعي في حركة العمالة

- وخلال الجلسة، تصرّف مختصّ حركة العمالة على النحو الآتي:
- أكّد لمأمون أن هذه الضغوط الأسرية أمر طبيعي ويجب تحمّله في البداية.
 - نصحه بقبول عرض العمل بسرعة وعدم تأجيل القرار حتى لا تضيع الفرصة.
 - اقترح تقليل التواصل مع الأسرة خلال الأشهر الأولى لتجنّب الضغوط على مأمون.
 - لم يناقش مع مأمون كيفية تنظيم الالتزامات الأسرية أو مصادر الدعم الاجتماعي الممكنة، كما لم يتطرّق إلى شبكات الدعم أو خيارات الاستقرار الأسري في المرحلة الأولى.

المطلوب:

1. قيّم تصرّف مختصّ حركة العمالة في العناصر التالية، ثم قدّم مبرّرًا مختصرًا لكل تقييم:



نشاط: تقييم ممارسات الدعم الأسري والاجتماعي في حركة العمالة



العنصر	التقييم	المبّر
الحياد المهني	☐ صحيح ☐ قابل للتحسين ☐ غير مناسب	
مراعاة الواقع الأسري للمتقدّم	☐ صحيح ☐ قابل للتحسين ☐ غير مناسب	
دعم اتخاذ قرار مستنير (واعي؛ مدروس)	☐ صحيح ☐ قابل للتحسين ☐ غير مناسب	
التعامل مع الضغوط الأسرية والاجتماعية	☐ صحيح ☐ قابل للتحسين ☐ غير مناسب	
الالتزام بالممارسات الفضلى في الإرشاد في مجال حركة العمالة	☐ متوافق ☐ جزئي ☐ غير متوافق	

نشاط: تقييم ممارسات الدعم الأسري والاجتماعي في حركة العمالة

2. تحديد أوجه القصور: ناقش مع أعضاء المجموعة، أوجه القصور من قبل مختصّ حركة العمالة من حيث:

- ما الجوانب الأسرية أو الاجتماعية التي لم يتم التعامل معها بشكل مهني خلال الجلسة؟
- كيف يمكن أن يؤثر غياب مناقشة شبكات الدعم الأسري والاجتماعي على استقرار مأمون بعد الانتقال؟
- ما المخاطر المحتملة إذا اتخذ مأمون قراره بناءً على هذا النوع من الإرشاد؟

نشاط: تقييم ممارسات الدعم الأسري والاجتماعي في حركة العمالة

- إعادة تصميم الجلسة وفق الممارسات الفضلى: تعاون مع أعضاء المجموعة واعمل على إعادة تصميم الجلسة الإرشادية من خلال توضيح ما يلي:
- كيف يمكن مناقشة التزامات الإعالة الأسرية بطريقة تراعي واقع الأسرة وتخفف الضغوط المحتملة على مأمون؟
- كيف يمكن دعم مأمون في إشراك أسرته في فهم قرار الانتقال دون التأثير على استقلالية قراره؟

نشاط: تقييم ممارسات الدعم الأسري والاجتماعي في حركة العمالة

- ما المعلومات التي كان ينبغي توضيحها لمأمون حول صافي الدخل وتكاليف المعيشة في المرحلة الأولى؟
- ما مصادر الدعم الأسري أو الاجتماعي التي يمكن اقتراحها لدعم مأمون للتكيف بعد الانتقال؟
- ما الخطوة العملية الواحدة التي يمكن أن تُختتم بها الجلسة لدعم مأمون وأسرته في الاستعداد للانتقال؟

1. تقييم تصرّف مختصّ حركة العمالة

العنصر	التقييم	المبرر
الحياد المهني	غير مناسب	قدّم توجيهًا مباشرًا بقبول العرض دون تمكين المتقدم من اتخاذ قرار مستقل
مراعاة الواقع الأسري	غير مناسب	تجاهل مسؤولياته الأسرية وتأثير القرار على الزوجة والأطفال
دعم اتخاذ قرار مستنير	غير مناسب	لم يقدّم معلومات كافية أو بدائل تساعد على اتخاذ قرار مدروس
التعامل مع الضغوط الأسرية	غير مناسب	اختزل الضغوط واعتبرها طبيعية دون تقديم حلول أو إدارة لها
الالتزام بالممارسات الفضلى	غير متوافق	لم يطبق مبادئ الإرشاد (تحليل شامل، دعم القرار، عرض خيارات)

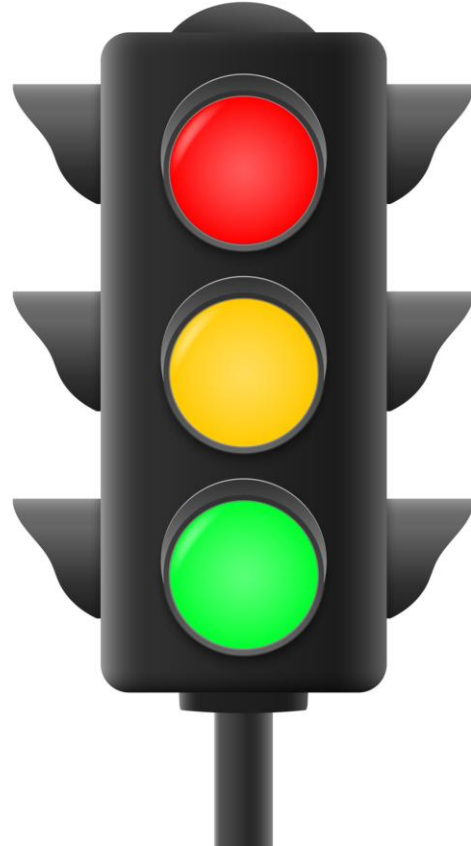
2. تحديد أوجه القصور

- الجوانب غير المعالجة
 - التزامات الإعالة المالية الواقعية
 - دور الزوجة ومسؤولياتها خلال فترة الانتقال
 - غياب خطة للتوازن بين العمل والأسرة
 - عدم مناقشة العزلة الاجتماعية
- أثر غياب شبكات الدعم
 - زيادة احتمالية الضغط النفسي
 - صعوبة التكيف في بيئة جديدة
 - ضعف الاستقرار الأسري
 - احتمالية فشل تجربة العمل أو الانسحاب المبكر
- المخاطر المحتملة
 - اتخاذ قرار غير مدروس
 - توتر في العلاقة الأسرية
 - ضغط مالي غير واقعي
 - ضعف الأداء المهني بسبب الضغط

3. إعادة تصميم الجلسة وفق الممارسات الفضلى:

- مناقشة الالتزامات الأسرية
 - تحليل واقعي للدخل مقابل الالتزامات
 - توضيح أن التحويلات المالية قد تكون تدريجية
 - مناقشة الأولويات المالية في المرحلة الأولى
- إشراك الأسرة دون التأثير على القرار
 - تشجيع المتقدّم على الحوار مع أسرته
 - توضيح التحديات والفرص بشكل واقعي
 - دعم استقلالية القرار النهائي للمتقدّم
- توضيح الجوانب المالية
 - صافي الدخل بعد الضرائب
 - تكاليف المعيشة في ألمانيا (سكن، نقل، تأمين)
 - الفترة الزمنية اللازمة للاستقرار
- اقتراح مصادر الدعم
 - شبكات الجاليات العربية
 - مجموعات المغتربين
 - زملاء العمل
 - منصات معلومات رسمية مثل : Anerkennung in Deutschland
- الخطوة العملية المقترحة - إعداد خطة انتقال أولية (Transition Plan) تشمل :
 - تقدير الدخل والمصاريف
 - آلية التواصل مع الأسرة
 - خطوات الاستقرار في أول 3 أشهر
- ملاحظة - الإجابة الشمولية يجب أن:
 - تُظهر فهم البُعد الإنساني والأسري
 - لا تركز فقط على العمل
 - تعكس دور مختصّ حركة العمالة كـ "مرشد" وليس "موجّه قرار"
 - تقدم حلولاً عملية وليست عامة

ممارسة التأمل



• سأتوقف عن القيام بـ ...

• سأستمر في القيام بـ ...

• سأبدأ بالقيام بـ ...

3-3-1 اتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة



يلتزم مختصّ حركة العمالة بتقديم خدمات إرشادية محايدة وأمنة تمكّن المتقدمين من اتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة بصورة واعية ومستقلة. ويقوم هذا الإرشاد على تهيئة بيئة تحترم الخصوصية، وتراعي التنوع الثقافي، وتتيح التعبير الحر عن المخاوف والتوقعات دون ضغط أو توجيه قسري.

يعتمد مختصّ حركة العمالة على الإصغاء الفعّال واستكشاف الخيارات المهنية في ضوء ظروف المتقدم الشخصية والأسرية والاجتماعية، مع توفير نتائج التقييم المهني واللغوي كأدوات دعم للفهم لا كوسائل حسم للقرار. كما يلتزم بتمكين المتقدمين من الوصول إلى معلومات رسمية وموثوقة، وشرح تبعات الخيارات المتاحة بموضوعية وشفافية.

معايير الكفاءة المهنية لمختصّ حركة العمالة

(من هو مختصّ حركة العمالة وكيف يتصرّف مهنيًا أثناء دعم القرار)

يلتزم مختصّ حركة العمالة بالحياد المهني الكامل أثناء دعم المتقدّمين في اتخاذ قرار التنقّل، ويُظهر قدرة واضحة على الإصغاء الفعّال، وإدارة الحوار دون ضغط أو توجيه. ويعكس سلوكه احترامًا لاستقلالية المتقدّم، وحساسية للسياق الثقافي والاجتماعي، والتزامًا صارمًا بالسرية وحماية البيانات.

ويُقاس نجاح المختصّ في هذا المجال بقدرته على تمكين المتقدّم من التفكير واتخاذ القرار بنفسه، لا بمدى توافق القرار مع رأي المختصّ أو توقعاته.

معايير الإجراءات الإرشادية

(كيف تُدار جلسة الإرشاد لاتخاذ القرار)

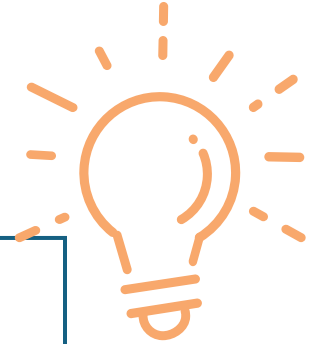
تُدار جلسة الإرشاد كعملية منهجية تبدأ بتهيئة بيئة آمنة ومحايدة، تليها مرحلة استكشاف منظم لدوافع المتقدم ومخاوفه وتوقعاته. ثم تُعرض الخيارات المهنية والمسارات الممكنة والبدائل الواقعية بصورة متوازنة، مع تفسير نتائج التقييم المهني واللغوي وربطها بالمتطلبات المتاحة دون اختزال القرار في نتائج رقمية.

ويحرص مختص حركة العمالة على استخدام مصادر رسمية وموثوقة فقط، وتوضيح كيفية الاستفادة منها، مع تجنب أي عبارات استعجال أو توجيه قسري. وتُختم الجلسة بإجراء عملي واحد واضح يختاره المتقدم بنفسه، بما يدعم الانتقال من التفكير إلى الفعل الواعي.

معايير المخرجات والالتزام الأخلاقي

(ما الذي يجب أن ينتج عن جلسة الإرشاد)

- يُتوقع في نهاية عملية الإرشاد أن يكون المتقدم قادرًا على:
 - التعبير بوضوح عن قراره أو تردده وأسبابه،
 - إظهار فهم واع لتبعات القرار المهنية والاجتماعية،
 - إدراك البدائل المتاحة في حال تغير الظروف،
 - والشعور بالتمكين والمسؤولية تجاه القرار المتخذ.
- وتُعَدّ جودة المخرجات مؤشرًا أساسيًا على سلامة الإرشاد، وليس سرعة اتخاذ القرار أو اتجاهه. ويوثّق القرار ومخرجات الجلسة بشكل مهني، مع الاتفاق على آلية متابعة عند الحاجة، دون المساس باستقلالية المتقدم أو حقه في التراجع أو التعديل.



إن إرشاد المتقدمين لاتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة ليس عملية "توجيه نحو خيار"، بل ممارسة تمكينية تقوم على دعم الوعي، وإدارة المخاطر غير المرئية، وحماية حق المتقدم في الاختيار الحر والمستنير. ويشكّل هذا الإطار مرجعًا عمليًا لمختصّ حركة العمالة يضمن اتساق الممارسة مع المعايير الدولية، ويعزّز جودة القرارات المهنية واستدامتها بعد الانتقال.

نموذج معايير التحقق لممارسات الإرشاد في حركة العمالة

إرشادات استخدام معايير التحقق

تُطبّق معايير التحقق في مراحل مختلفة من عملية الإرشاد في حركة العمالة، وذلك:

- قبل جلسة الإرشاد كأداة تحضير مهني.
- أثناء جلسة الإرشاد كمرجع داعم لإدارة الجلسة.
- بعد جلسة الإرشاد كأداة للتقييم الذاتي أو لضمان الجودة.
- تُستخدم معايير التحقق للحكم على سلامة الممارسة المهنية بشكل عام، ولا يشترط تحقق جميع المعايير في جلسة واحدة.
- تطبّق معايير التحقق لتقييم جودة تقديم خدمات الإرشاد التي يقدمها مختصّ حركة العمالة، وليس لتقييم قرار المتقدم الالتحاق بحركة العمالة.

نموذج معايير التحقق لممارسات الإرشاد في حركة العمالة

أولاً: معايير تحقق الكفاءة المهنية لمختصّ حركة العمالة
(سلوك مختصّ حركة العمالة وأداؤه المهني أثناء الجلسة)

معيّار التحقّق	متحقّق	متحقّق جزئياً	غير متحقّق
التزم مختصّ حركة العمالة بالحياد المهني ولم يوجّه المتقدّم نحو خيار معيّن	☐	☐	☐
استمع مختصّ حركة العمالة بفعالية دون مقاطعة أو إصدار أحكام	☐	☐	☐
أدار مختصّ حركة العمالة الحوار بأسلوب مهني دون ضغط أو استعجال	☐	☐	☐
احترم مختصّ حركة العمالة استقلالية المتقدّم وحقه في اتخاذ القرار النهائي	☐	☐	☐
راعى مختصّ حركة العمالة الخلفية الثقافية والاجتماعية للمتقدّم	☐	☐	☐
التزم مختصّ حركة العمالة بسرية المعلومات وحماية البيانات الشخصية	☐	☐	☐

نموذج معايير التحقق لممارسات الإرشاد في حركة العمالة

ثانيًا: معايير تحقق الإجراءات الإرشادية من قبل مختص حركة العمالة
(كيفية إدارة جلسة الإرشاد)

معيّار التّحقّق	متحقّق	متحقّق جزئيًا	غير متحقّق
هيّا مختصّ حركة العمالة بيئة إرشادية آمنة ومحايدة في بداية الجلسة	☐	☐	☐
استكشف مختصّ حركة العمالة دوافع المتقدّم ومخاوفه وتوقعاته بشكل منظمّ	☐	☐	☐
عرض مختصّ حركة العمالة الخيارات المهنية والمسارات الممكنة دون تفضيل	☐	☐	☐
ناقش مختصّ حركة العمالة البدائل الواقعية في حال تعدّر إمكانية المسار الأساسي	☐	☐	☐
فسّر مختصّ حركة العمالة نتائج التقييم المهني واللغوي بلغة واضحة	☐	☐	☐
ربط مختصّ حركة العمالة نتائج التقييم بمتطلبات حركة العمالة دون اختزال القرار	☐	☐	☐
استخدم مختصّ حركة العمالة مصادر رسمية وموثوقة فقط	☐	☐	☐
اختتم مختصّ حركة العمالة الجلسة بإجراء عملي واحد اختاره المتقدّم بنفسه	☐	☐	☐

نموذج معايير التحقق لممارسات الإرشاد في حركة العمالة

ثالثًا: معايير تحقق المخرجات والالتزام الأخلاقي
(ما نتج عن جلسة الإرشاد)

معيّار التّحقّق	متحقّق	متحقّق جزئيًا	غير متحقّق
عبر المتقدّم بوضوح عن قراره أو تردّده وأسبابه	☐	☐	☐
أظهر المتقدّم فهمًا واعيًا لتبعات القرار (المهني والاجتماعية)	☐	☐	☐
أدرك المتقدّم البدائل المتاحة في حال تغيّر الظروف	☐	☐	☐
شعر المتقدّم بالتمكين والمسؤولية تجاه قراره	☐	☐	☐
لم يتعرّض المتقدّم لأي ضغط أو توجيه مباشر	☐	☐	☐
وُثِّقت مخرجات الجلسة بشكل مهني	☐	☐	☐
تم الاتفاق على آلية متابعة عند الحاجة	☐	☐	☐

نشاط: التحقق من جودة ممارسات إرشاد المتقدمين لاتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة



التعليمات:

اختر إحدى الحالات الافتراضية الواردة سابقًا في الدليل، وبالتعاون مع أعضاء مجموعتك، طبق معايير التحقق لإرشاد قرار الالتحاق بحركة العمالة للتحقق من جودة الممارسات الإرشادية المقدمة في الحالة المختارة.

نشاط: التحقق من جودة ممارسات إرشاد المتقدمين لاتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة

المطلوب

1. تطبيق معايير التحقق

- راجع تفاصيل الحالة المختارة بعناية.
- استخدم معايير التحقق لتقييم ممارسات الإرشاد الواردة في الحالة.
- ضع علامة (✓) أمام مستوى التحقق المناسب:

○ متحقق

○ متحقق جزئيًا

○ غير متحقق

ملاحظة: يتم التركيز على المعايير ذات العلاقة المباشرة بالحالة المختارة، دون الحاجة إلى تطبيق جميع المعايير.

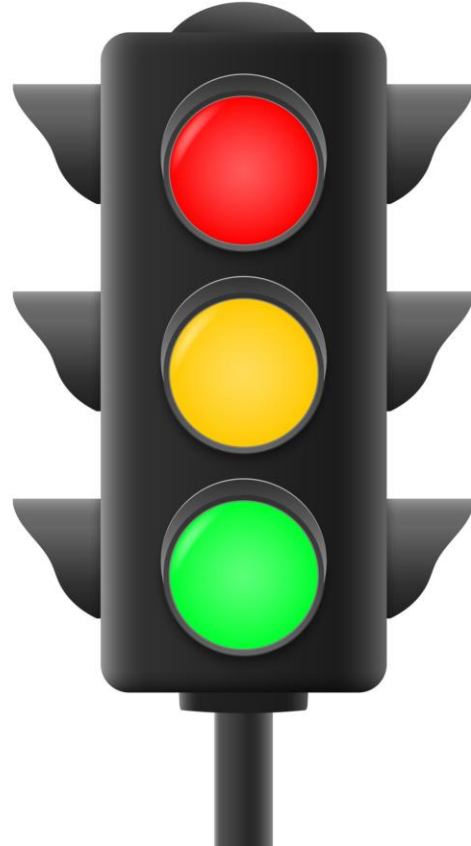
نشاط: التحقق من جودة ممارسات إرشاد المتقدمين لاتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة

2. تحليل نتائج التحقق من معايير التقييم

• باستخدام نتائج التقييم، ناقش إجابات الأسئلة التالية:

1. أي المعايير أسهمت بشكل مباشر في دعم المتقدم لاتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة؟
2. إلى أي مدى عكست الممارسات الإرشادية في الحالة المختارة مختلف أبعاد اتخاذ قرار الانتقال (المهني، الشخصي، الأسري، والاجتماعي)؟
3. ما المعيار الذي يُعدّ حاسمًا، بحيث يؤدي عدم تحققه إلى التأثير مباشرة على جودة قرار المتقدم؟

ممارسة التأمل



• سأتوقف عن القيام بـ ...

• سأستمر في القيام بـ ...

• سأبدأ بالقيام بـ ...

في ختام محور الجاهزية واتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة، يقيم درجة تمكُّنك من تحقيق الأهداف الآتية باستخدام المقياس من (1) إلى (5)، حيث تمثل (1) أقل درجة تمكُّن و(5) أعلى درجة تمكُّن.

الرقم	الأهداف	درجة التقييم				
		5	4	3	2	1
1	الإلمام بالمفاهيم الأساسية لحركة العمالة.					
2	تنفيذ التقييم الأولي للمتقدمين لحركة العمالة، بما يشمل: • تحديد المنهجيات والأدوات والجهات المعنية بتقييم المتقدمين. • التحقق من جاهزية المتقدمين المهنية والفنية والشخصية والسلوكية. • تقييم مدى مواءمة المتقدمين مع ومتطلبات الدول المستقبلة.					
3	تقديم الإرشاد المهني لاتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة، بما يشمل: • إرشاد المتقدمين حول فرص ومسارات العمل في الدول المستضيفة . • دعم المتقدمين في التعامل مع العوامل الأسرية والاجتماعية المؤثرة في قرار الالتحاق بحركة العمالة. • تمكين المتقدمين من اتخاذ قرار الالتحاق بحركة العمالة بشكل واع ومسؤول.					
التقييم العام						

تأملاتك

[illegible]





البرنامج التدريبي: مختصّ حركة العمالة

المحور الثالث: تعزيز الاندماج والشراكة في الدول المستضيفة



- دعم التكيف والاندماج الثقافي في بيئات العمل المستضيفة بما يشمل:
 - القدرة على توضيح تحديات الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة.
 - توعية المتقدمين لإدارة الصدمة الثقافية وتعزيز الاندماج الاجتماعي.
 - إرشاد المتقدمين لتقبل التنوع الثقافي والتعامل الإيجابي مع العادات والتقاليد والقيم المجتمعية في الدول المستضيفة.
- التوعية والتوجيه في الجوانب القانونية والمؤسسية في حركة العمالة، بما يشمل:
 - التوعية بالحقوق والمسؤوليات القانونية للمتقدمين في الدول المستضيفة.
 - التوجيه في الجوانب القانونية المرتبطة بحركة العمالة.
 - التوجيه والدعم المؤسسي في مجال حركة العمالة.

- التوعية والتوجيه بالجهات ذات العلاقة بسوق العمل في الدول المستضيفة، بما يشمل:
 - توضيح كيفية تحليل بيانات سوق العمل في الدول المستضيفة.
 - التعريف بأصحاب العلاقة في مجال حركة العمالة.
 - تعزيز أهمية التدريب في بيئة العمل والتدريب المزدوج في الدول المستضيفة.

3-1 دعم التكيف والاندماج الثقافي في الدول المستضيفة

قبل الانتقال للعمل في الدول المستضيفة، يجب المتقدم عن مجموعة من التساؤلات المرتبطة بالتكيف والاندماج الثقافي، مثل:

- ما أبرز التحديات الثقافية التي قد أواجهها في بيئة العمل الجديدة؟
- ما العادات والقيم المهنية السائدة في الدولة المستضيفة؟
- كيف يمكنني التعامل بإيجابية مع التنوع الثقافي في مكان العمل؟
- ما المهارات التي تساعدني على التكيف مع بيئة العمل الجديدة؟
- ما المقصود بالصدمة الثقافية، وكيف يمكن التعامل معها؟

الهدف الفرعي

1

3-1-1 مفاهيم رئيسة

الثقافة: "مجموع السمات المميزة الروحية، والمادية، والفكرية، والعاطفية، التي تميز مجتمعًا أو جماعة بعينها، وهي تشمل، إلى جانب الفنون والآداب وأنماط العيش، وأساليب العيش معًا، ونظم القيم، والتقاليد والمعتقدات" (UNESCO, 1982&2001)

الهوية الثقافية: شعور الفرد أو الجماعة بالانتماء إلى إطار ثقافي معيّن، يتجلى في القيم والرموز والعادات وأنماط التفاعل التي تميّزهم وتشكّل نظرتهم لأنفسهم وعلاقتهم بالآخرين.

ويعني ذلك، في سياق حركة العمالة، أن فهم الثقافة لا يقتصر على العادات الظاهرة، بل يمتد إلى أنماط التواصل، وتوقعات بيئة العمل، والعلاقة مع الوقت، والأدوار داخل المؤسسة، وحدود السلوك المقبول اجتماعيًا ومهنيًا.

3-1-1 مفاهيم رئيسة

التفاعل بين الثقافات: القدرة على التواصل والتعامل بصورة مناسبة ومحترمة وفعّالة مع أشخاص من خلفيات ثقافية مختلفة.

ووفق إطار اليونسكو للكفايات بين الثقافات، فإن هذا التفاعل يقوم على مزيج من المعارف والمهارات والمواقف، مثل احترام الآخر، والانفتاح، والإنصات، والقدرة على فهم السياق، والتصرف بصورة ملائمة دون اللجوء إلى الأحكام المسبقة أو الصور النمطية.

وهذا المفهوم مهم لمختصّ حركة العمالة لأنه يربط بين معرفة الفروق الثقافية وبين القدرة العملية على التكيف معها في الحياة والعمل.

3-1-1 مفاهيم رئيسة

الحوار بين الثقافات: وسيلة لتعزيز التفاهم والاحترام المتبادل والتعايش السلمي، وليس مجرد تبادل معلومات عن المجتمعات المختلفة (اليونسكو).

وفي المجال المهني، يفيد هذا المفهوم في توجيه المستفيدين إلى أن الاندماج الناجح في المجتمع المستضيف يبدأ من فهم الاختلاف والتعامل معه بوعي واحترام، لا من محاولة الحكم عليه أو رفضه.

ومن أبرز الضوابط التي يجب على مختصّ حركة العمالة الالتزام بها أثناء تقديم خدمات الإرشاد في مجال حركة العمالة ما يأتي:

- الالتزام بالاحترام، والتقبّل، والحياد عند مناقشة الاختلافات الثقافية.
- تقديم الاختلافات الثقافية بوصفها فروقًا في السياق والممارسة، لا معيارًا للحكم أو المفاضلة.
- التأكيد منذ بداية الحوار أنه لا يوجد "صح" أو "خطأ" بالمطلق في هذا السياق، وإنما أنماط مختلفة ينبغي فهمها واحترامها.
- استخدام المقارنة بين الثقافات لأغراض الفهم والتفسير والاستعداد، لا لأغراض التقييم أو الإقناع أو التفضيل.
- تشجيع الإصغاء، والانفتاح، والتعاطف، والوعي بالذات أثناء الحوار.
- تجنّب الصور النمطية والتعميمات عند الحديث عن الشعوب أو المجتمعات أو الثقافات المختلفة.
- استخدام لغة مهنية حيادية تراعي حساسية الموضوع وتدعم الفهم المتبادل.
- توجيه النقاش نحو الجوانب العملية المرتبطة بالحياة اليومية والعمل، مثل أساليب التواصل، والانضباط المهني، والعمل الجماعي، وإدارة الوقت، والعلاقة بالرؤساء والزملاء، وقواعد المؤسسة.
- مراعاة احترام الأديان والمعتقدات المختلفة، وتجنّب الخوض فيها أو طرحها بوصفها موضوعًا للمقارنة أو التقييم أو الإقناع.
- الامتناع عن مناقشة القناعات الشخصية والحريات الفردية من منظور تقييمي، مع صون الخصوصية والكرامة الإنسانية.
- توضيح أن التكيف والاندماج لا يعنيان التخلي عن الهوية الشخصية، بل فهم السياق الجديد والتعامل معه بوعي واحترام.
- الاستناد في إدارة هذا النوع من الحوارات إلى المرجعيات الدولية ذات الصلة، ولا سيما مرجعيات اليونسكو في الكفايات بين الثقافات، والتعليم بين الثقافات، والتنوع الثقافي والحوار بين الثقافات.

2-1-3 الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة

يُعدّ الاندماج الثقافي أحد العوامل الحاسمة في نجاح تجربة حركة العمالة، إذ لا يقتصر على التكيف الظاهري مع المجتمع الجديد، بل يشمل فهم القيم الثقافية وأنماط السلوك المؤسسي والاجتماعي التي تحكم بيئة العمل والحياة اليومية في الدولة المستضيفة.

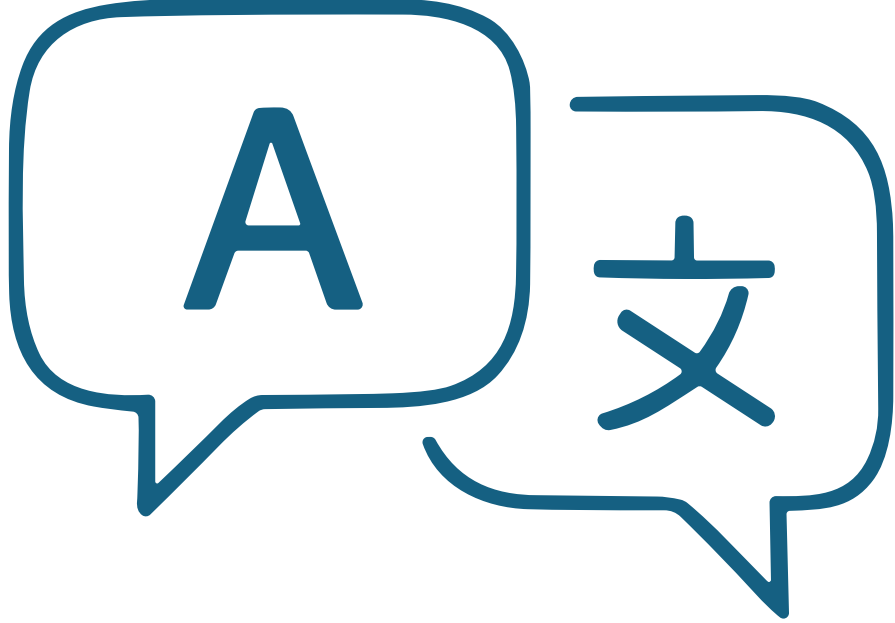
ويسهم هذا الفهم في تقليل الصدمة الثقافية وتعزيز الاستقرار المهني والاجتماعي للعاملين القادمين من خلفيات مختلفة.

وفي هذا السياق، يتطلب دور مختصّ حركة العمالة القدرة على تفسير الفروقات الثقافية بصورة منهجية، وتوضيح أثرها في أساليب العمل والتواصل واتخاذ القرار داخل المؤسسات، بما يساعد المتقدمين على تكوين تصوّر أكثر واقعية عن متطلبات الاندماج في الدولة المستضيفة.

2-1-3 الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة

- لا يقتصر دور مختصّ حركة العمالة على التوعية المباشرة، بل يشمل الإحالة إلى جهات وبرامج متخصصة في الدولة المستضيفة.
- يمكن الاستفادة من البرامج الرسمية في مجالات الاندماج، واللغة، والإرشاد المجتمعي والمهني، مثل برامج الاندماج في ألمانيا، وخدمات الصندوق النمساوي للاندماج، ومسار الاندماج المدني في هولندا.
- يسهم التنسيق مع هذه الجهات في تعزيز جاهزية المستفيدين للحياة والعمل في الدولة المستضيفة بصورة أكثر واقعية وعمقاً.

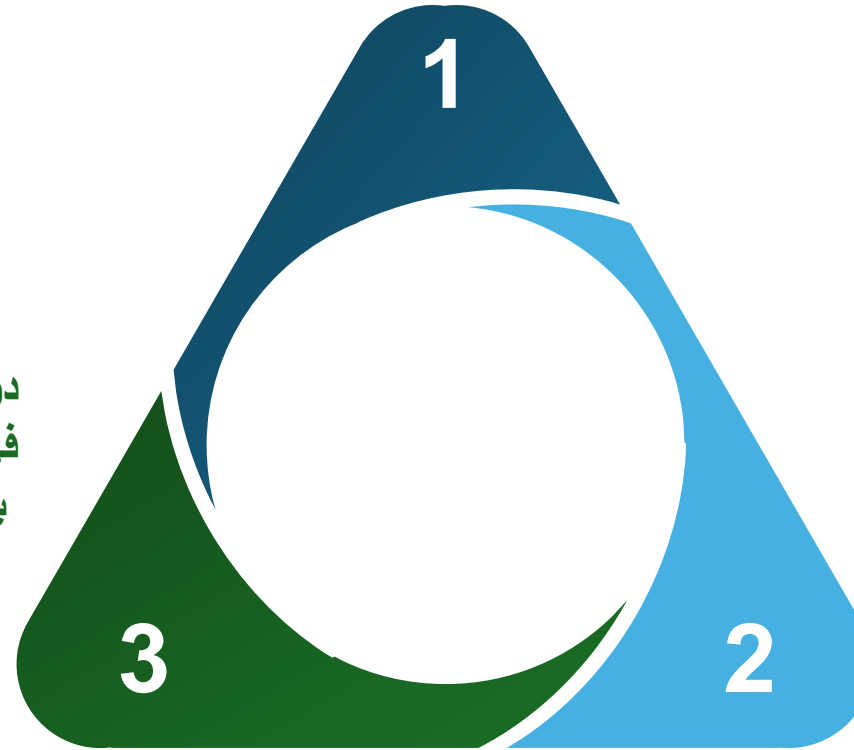
اللغة بوصفها أداة للاندماج المهني والاجتماعي



تمثّل اللغة عنصرًا محوريًا في عملية الاندماج، إذ لا تقتصر أهميتها على التواصل اليومي، بل تمتد إلى فهم التعليمات المهنية، والمشاركة في التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل، واستيعاب القواعد غير المكتوبة للسلوك المهني.

أمثلة من الدول المستضيفة

ألمانيا: تشير الإحصاءات إلى أن أكثر من 20% من السكان لديهم خلفية ثقافية متنوعة، ويتحدث العديد منهم أكثر من لغة. إلا أن القدرة على التواصل باللغة الألمانية تظل عنصرًا أساسيًا للاندماج في سوق العمل وفهم الثقافة المؤسسية.



دول الخليج العربي: تستخدم اللغة الإنجليزية في العديد من بيئات العمل متعددة الجنسيات، بينما تظل اللغة العربية أساسية في التفاعل المجتمعي اليومي.

كندا: يعتمد المجتمع على لغتين رسميتين (الإنجليزية والفرنسية)، ويُعد إتقان إحدى اللغتين شرطًا مهمًا للاندماج المهني والاجتماعي.

القيم الثقافية المؤثرة في بيئة العمل

تتأثر أنماط العمل في الدول المستضيفة بمنظومة من القيم الثقافية التي تحدد طبيعة السلوك المهني داخل المؤسسات، مثل:

- مفهوم الوقت والانضباط،
- وطبيعة العلاقات المهنية،
- وأساليب التواصل.



أمثلة من الدول المستضيفة



كندا وأستراليا: تميل بيئة العمل إلى
التواصل المهني المباشر والانفتاح في
تبادل الآراء بين الموظفين والإدارة.



اليابان: تعطي المؤسسات أهمية كبيرة
لقيم العمل الجماعي والاحترام للتدرج
الوظيفي والانتماء المؤسسي.



ألمانيا وسويسرا: تركز الثقافة المهنية
على قيم الدقة والانضباط والالتزام
بالمواعيد، ويُنظر إلى الالتزام بالتخطيط
والتنظيم كجزء من الاحترافية المهنية.

الاختلافات الثقافية في التفاعل الاجتماعي

لا تقتصر الفروقات الثقافية على بيئة العمل فقط، بل تمتد إلى أنماط التفاعل الاجتماعي التي قد تؤثر على التواصل اليومي.

أمثلة:

- ألمانيا ودول شمال أوروبا: يحظى احترام الخصوصية والمساحة الشخصية بأهمية كبيرة، حيث يُفضل تجنب الأسئلة الشخصية في المراحل الأولى من التعارف.
- العديد من الدول العربية: تميل العلاقات الاجتماعية إلى درجة أعلى من القرب والتفاعل الشخصي.
- كندا وأوروبا الغربية: يعتمد التواصل غالبًا على الوضوح والصراحة المهني مع الحفاظ على حدود العلاقات الشخصية.

القيم المجتمعية المؤثرة في الحياة اليومية

تؤثر القيم المجتمعية في أنماط الحياة اليومية التي قد تكون جديدة بالنسبة للعمال القادمين من دول أخرى.

أمثلة:

• ألمانيا: يعد الاهتمام بالبيئة والاستدامة جزءًا من الثقافة المجتمعية، مثل فصل النفايات واستخدام وسائل النقل العام.

• الدنمارك والسويد: تركز السياسات الاجتماعية على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

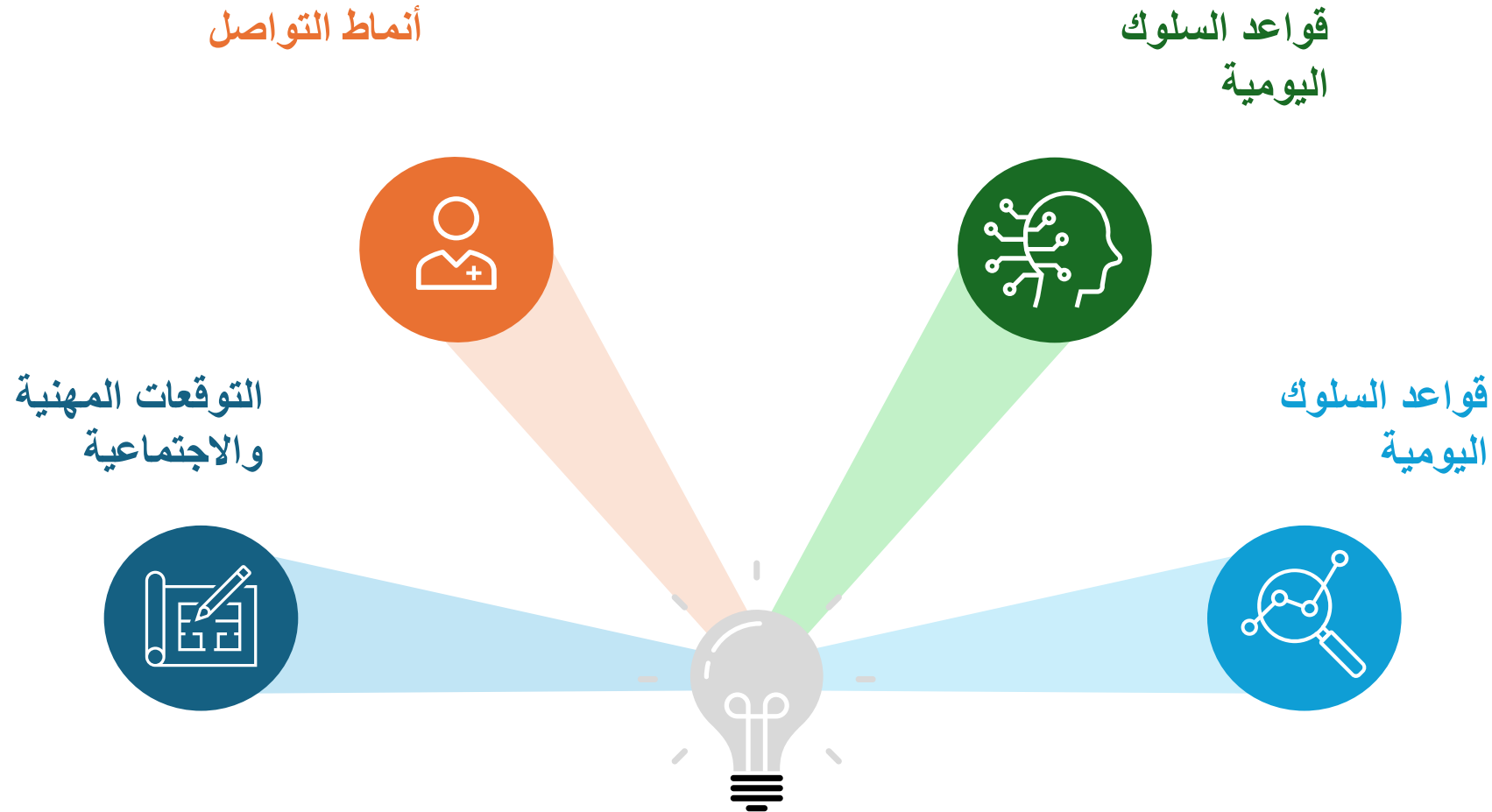
• كندا: يشكل التنوع الثقافي جزءًا أساسيًا من الهوية المجتمعية، ويُنظر إلى التعدد الثقافي بوصفه عنصرًا داعمًا للاندماج.

3-1-3 إدارة الصدمة الثقافية وتعزيز الاندماج الثقافي

يمثل الانتقال للعمل في دولة مستضيفة تحولاً مهنيًا واجتماعيًا يتطلب قدرة عالية على التكيف مع بيئة ثقافية جديدة. وغالبًا ما يمر الأفراد خلال هذه التجربة بما يُعرف بـ الصدمة الثقافية (Cultural Shock) ويعد من المفاهيم الأساسية في دراسات التفاعل بين الثقافات والهجرة والعمل الدولي. وقد قدمه لأول مرة عالم الأنثروبولوجيا الكندي كالفيرو أوبيرغ (Kalervo Oberg) عام 1960، حيث وصفه بأنه:

حالة من التوتر والارتباك النفسي تنشأ نتيجة فقدان الإشارات الثقافية المألوفة التي تساعد الفرد على فهم البيئة الاجتماعية والتفاعل معها.

تحدث الصدمة الثقافية عندما ينتقل الفرد إلى مجتمع جديد تختلف فيه:



مجالات تأثير الصدمة الثقافية

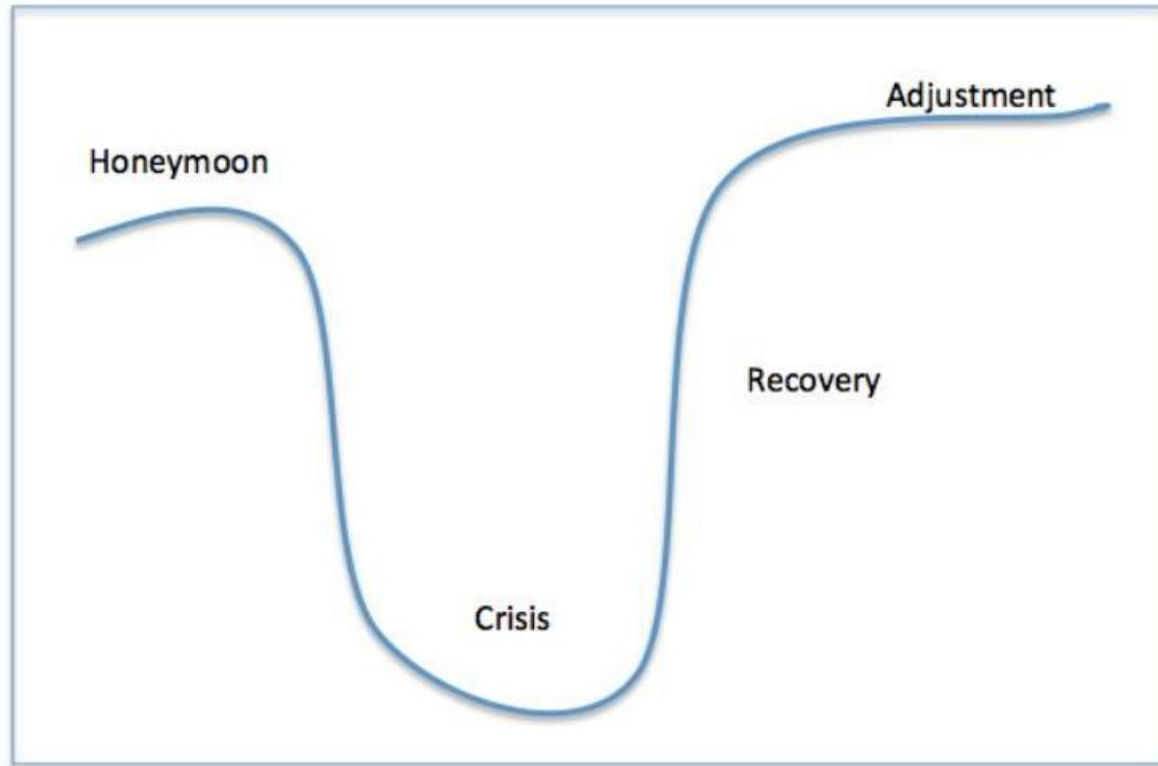
الشعور بالاستقرار النفسي



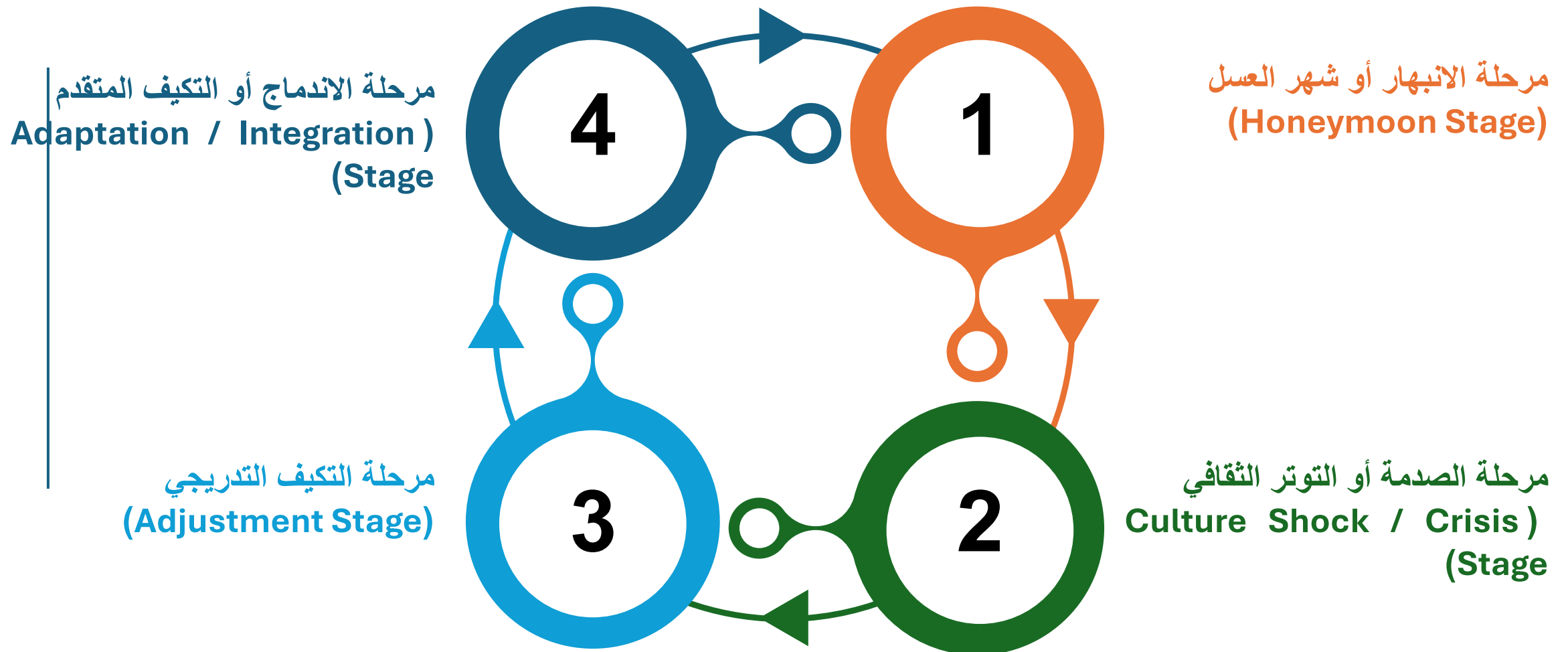
الأداء المهني في المراحل
الأولى من الانتقال

التكيف الاجتماعي

منحنى التكيف الثقافي (U-Curve of Cultural Adjustment)



مراحل التكيف الثقافي



مراحل التكيف الثقافي

(1) مرحلة الانبهار أو شهر العسل (Honeymoon Stage)

تحدث مباشرة بعد الوصول إلى الدولة الجديدة. في هذه المرحلة غالبًا ما يركز الفرد على الجوانب الإيجابية في الثقافة الجديدة.

الخصائص:

- الشعور بالحماس والاكتشاف
- الانبهار بالثقافة الجديدة
- الفضول تجاه المجتمع الجديد
- الاستمتاع بالتجارب الجديدة

مثال عملي:

عامل جديد في ألمانيا قد يشعر بالإعجاب بالنظام في العمل أو بجودة الخدمات العامة.



مراحل التكيف الثقافي

(2) مرحلة الصدمة أو التوتر الثقافي (Culture Shock / Crisis Stage)

تبدأ عادة بعد عدة أسابيع أو أشهر من الانتقال. في هذه المرحلة يبدأ الفرد في إدراك الفروقات الثقافية بشكل أكثر وضوحًا.

الخصائص:

- الشعور بالإحباط أو الارتباك
- صعوبة فهم بعض السلوكيات الاجتماعية
- الشعور بالحنين إلى الوطن
- الإرهاق الناتج عن استخدام لغة جديدة
- الإحساس بالعزلة الاجتماعية

مراحل التكيف الثقافي

(3) مرحلة التكيف التدريجي (Adjustment Stage)

مع مرور الوقت يبدأ الفرد في فهم الثقافة الجديدة والتكيف معها. في هذه المرحلة يصبح الفرد أكثر قدرة على التعامل مع المواقف اليومية.

الخصائص:

- تحسن القدرة على التواصل
- فهم أفضل للعادات الاجتماعية
- تطوير استراتيجيات للتعامل مع الاختلافات الثقافية
- بناء علاقات اجتماعية جديدة

مثال عملي:

يبدأ العامل في فهم أسلوب التواصل في الاجتماعات المهنية وكيفية التعامل مع الزملاء.



مراحل التكيف الثقافي

(4) مرحلة الاندماج أو التكيف المتقدم (Adaptation / Integration Stage)

تمثل المرحلة التي يصل فيها الفرد إلى مستوى من التوازن الثقافي. في هذه المرحلة يصبح الفرد قادرًا على العمل والعيش بشكل طبيعي داخل المجتمع الجديد.

الخصائص:

- الشعور بالراحة في المجتمع الجديد
- القدرة على التفاعل بثقة في بيئة العمل
- تطوير شبكة علاقات اجتماعية
- الجمع بين عناصر من الثقافة الأصلية والثقافة الجديدة

مثال عملي:

يصبح العامل قادرًا على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية أو المهنية دون شعور كبير بالغربة  يتبع



- من المهم الإشارة إلى أن مدة وشدة كل مرحلة قد تختلف، وقد يتجاوز القادم الجديد إحدى المراحل بالكامل (مثل الأشخاص الذين يخططون للانتقال إلى وجهة أخرى ولا يمرون بمرحلة شهر العسل) أو قد يمرّ بمنحنى U، أو بأجزاء منه، عدة مرات.

أهمية التوعية بالصدمة الثقافية قبل الانتقال

تشير الدراسات إلى أن الصدمة الثقافية قد تؤثر على الأداء المهني في بداية تجربة العمل في الخارج، مثل:

التوتر أو
الإرهاق النفسي

انخفاض الثقة
بالنفس

سوء فهم
التعليمات المهنية

صعوبة التواصل
مع الزملاء

أهمية التوعية بالصدمة الثقافية قبل الانتقال

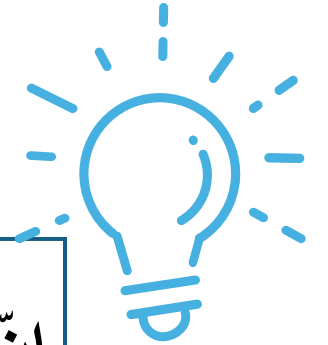
لكن مع الدعم المناسب والاستعداد المسبق يمكن:

تقليل الصدمة
الثقافية

تعزيز الاستقرار
النفسي

تحسين الأداء
المهني

زيادة فرص
الاندماج
الاجتماعي



- إنّ فهم مراحل الصدمة الثقافية يساعد مختصّ حركة العمالة على:
- إعداد المتقدمين نفسيًا قبل الانتقال
 - تفسير المشاعر التي قد يمر بها العامل في البداية
 - تقديم استراتيجيات واقعية للتكيف
 - تعزيز الاندماج المهني والاجتماعي في الدولة المستضيفة.

لمساعدة المتقدمين على فهم التكيف الثقافي في الدول المستضيفة، يمكن لمختصّ حركة العمالة توظيف هذه الإستراتيجيات والأساليب:

1. جمع المعلومات الميدانية

يحتاج مختصّ حركة العمالة إلى تطوير قدرة منهجية على جمع معلومات واقعية حول تجربة الاندماج في الدول المستضيفة من خلال:

- التواصل مع مستفيدين سابقين عملوا في الدولة المستضيفة.
- الاستفادة من آراء أصحاب العمل أو المشرفين في مواقع العمل.
- مراجعة التقارير الصادرة عن المؤسسات الرسمية أو الشركاء الدوليين.
- متابعة التغيرات في سوق العمل وثقافة المؤسسات في الدول المستضيفة

لمساعدة المتقدمين على فهم التكيف الثقافي في الدول المستضيفة، يمكن لمختصّ حركة العمالة توظيف هذه الإستراتيجيات والأساليب:

2. توضيح أهمية فهم الثقافة المحلية قبل الانتقال

أحرص على مساعدة المتقدمين على إدراك أن التكيف الثقافي لا يقتصر على معرفة القوانين أو اللغة فقط، بل يشمل فهم القيم الاجتماعية وأنماط السلوك في بيئة العمل والمجتمع. يساعد ذلك المتقدمين على تكوين توقعات واقعية حول الحياة اليومية في الدولة المستضيفة.

مثال تطبيقي:

يمكن لمختصّ حركة العمالة توضيح أن الالتزام بالمواعيد يُعدّ جزءاً أساسياً من الثقافة المهنية في العديد من الدول الأوروبية مثل ألمانيا وسويسرا، حيث يُنظر إلى الدقة في الوقت كعلامة على المهنية والاحترام للعمل.

أسلوب إرشادي:

اطلب من المتقدمين مناقشة موقف افتراضي يتعلق بالتأخر عن موعد عمل، واسألهم كيف يمكن التعامل معه في ثقافات مختلفة.



لمساعدة المتقدمين على فهم التكيف الثقافي في الدول المستضيفة، يمكن لمختصّ حركة العمالة توظيف هذه الإستراتيجيات والأساليب:

3. استخدام المقارنة بين الثقافات لتعزيز الفهم

يُستخدم أسلوب المقارنة بين ثقافة بلد المتقدّم وثقافة الدولة المستضيفة لتوضيح أوجه الاختلاف بصورة عملية تساعد على تعزيز الفهم وتقليل احتمالات سوء التفسير أو الالتباس الثقافي. ولا تهدف هذه المقارنة بأي حال إلى تصنيف الممارسات أو القيم على أنها صحيحة أو خاطئة، أو أفضل أو أقل قيمة، بل إلى بيان أن الاختلافات الثقافية تعبر عن سياقات اجتماعية ومؤسسية متنوعة ينبغي فهمها واحترامها عند الاستعداد للعيش والعمل في بيئة جديدة.

مثال تطبيقي:

قد يكون التواصل في بعض الثقافات أكثر مباشرة ووضوحًا في بيئة العمل، بينما تميل ثقافات أخرى إلى استخدام أساليب غير مباشرة في التعبير عن الرأي أو الملاحظات المهنية.

أسلوب إرشادي:

اطلب من المتقدمين مقارنة طريقة التواصل في مكان العمل في بلدهم مع ما يتوقعونه في الدولة المستضيفة.

لمساعدة المتقدمين على فهم التكيف الثقافي في الدول المستضيفة، يمكن لمختصّ حركة العمالة توظيف هذه الإستراتيجيات والأساليب:

4. الاستفادة من التجارب الواقعية للمستفيدين السابقين

يساعد عرض التجارب الواقعية للعمال أو المتقدمين السابقين على نقل صورة أكثر واقعية عن التحديات اليومية في بيئة العمل.

مثال تطبيقي:

يمكن مشاركة قصة عامل واجه في بداية عمله صعوبة في فهم أسلوب التواصل المهني مع زملائه بسبب اختلاف الثقافة، لكنه تمكن من التكيف تدريجيًا من خلال الملاحظة وطرح الأسئلة.

أسلوب إرشادي:

اطلب من المتقدمين تحليل التجربة ومناقشة ما المهارات التي ساعدت الشخص على التكيف.

لمساعدة المتقدمين على فهم التكيف الثقافي في الدول المستضيفة، يمكن لمختصّ حركة العمالة توظيف هذه الإستراتيجيات والأساليب:

5. ربط التحديات الثقافية بمهارات التكيف المطلوبة

ينبغي أن يوضح مختصّ حركة العمالة أن فهم التحديات الثقافية يساعد على تطوير مهارات مهمة مثل المرونة الثقافية والتواصل بين الثقافات.

مثال تطبيقي:

قد يواجه العامل في بداية عمله اختلافًا في أسلوب التواصل مع الإدارة أو الزملاء، مما يتطلب مهارات الاستماع الجيد وفهم السياق الثقافي للتواصل.

أسلوب إرشادي:

اطلب من المتقدمين اقتراح طرق عملية للتعامل مع موقف يتضمن اختلافًا في أسلوب التواصل داخل بيئة العمل.

لمساعدة المتقدمين على فهم التكيف الثقافي في الدول المستضيفة، يمكن لمختصّ حركة العمالة توظيف هذه الإستراتيجيات والأساليب:

6. تشجيع المتقدمين على الاستعداد المسبق

يمكن لمختصّ حركة العمالة مساعدة المتقدمين على الاستعداد للتكيف الثقافي من خلال تشجيعهم على التعرّف مسبقاً على الثقافة والعادات الاجتماعية في الدولة المستضيفة.

مثال تطبيقي:

الاطلاع على معلومات حول العادات اليومية، مثل احترام الخصوصية في بعض المجتمعات الأوروبية أو الاهتمام بالقواعد البيئية في الحياة اليومية.

أسلوب إرشادي:

اطلب من المتقدمين البحث عن مثال لعادات اجتماعية في دولة مستضيفة ومناقشة كيف يمكن التكيف معها.

لمساعدة المتقدمين على فهم التكيف الثقافي في الدول المستضيفة، يمكن لمختصّ حركة العمالة توظيف هذه الإستراتيجيات والأساليب:

7. تعزيز الحوار المفتوح حول التحديات المحتملة

من المهم أن يهيئ مختصّ حركة العمالة بيئة آمنة تسمح للمتقدمين بمشاركة مخاوفهم أو توقعاتهم حول العمل في الخارج.

مثال تطبيقي:

قد يشعر بعض المتقدمين بالقلق من الاختلاف في أسلوب الحياة أو التواصل في بيئة العمل الجديدة.

أسلوب إرشادي:

اطرح سؤالاً مفتوحاً مثل:

"ما أكثر جانب تعتقد أنه قد يكون مختلفاً في بيئة العمل في الدولة المستضيفة؟ وكيف يمكن الاستعداد له؟"

مصادر مساعدة لفهم الثقافة والتكيف في الدول المستضيفة

نوع المصدر	الجهة / المنصة	طبيعة المعلومات المتعلقة بالتكيف الثقافي	الرابط
فهم الثقافة والتنوع الثقافي عالمياً	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (UNESCO)	مواد حول التنوع الثقافي والتفاهم بين الثقافات	https://www.unesco.org
معلومات عن الاندماج والهجرة	منظمة الهجرة الدولية (IOM)	موارد حول الاندماج الاجتماعي والتحديات الثقافية للمهاجرين	https://www.iom.int
معلومات عن الحياة والثقافة في ألمانيا	Deutschland.de	معلومات عن المجتمع الألماني والعادات والقيم الثقافية	https://www.deutschland.de
دليل الاندماج في ألمانيا	Make it in Germany	معلومات حول الحياة اليومية وثقافة العمل في ألمانيا	https://www.make-it-in-germany.com
تعلم اللغة الألمانية والثقافة	Goethe Institut	مواد تعليمية تساعد على فهم اللغة والثقافة الألمانية	https://www.goethe.de
دليل الحياة في كندا	Government of Canada	معلومات عن المجتمع الكندي والقيم الثقافية والتنوع	https://www.canada.ca
الاندماج والتعدد الثقافي	OECD Migration	دراسات حول الاندماج الاجتماعي والثقافي للمهاجرين	https://www.oecd.org/migration



يمكن توجيه المتقدمين إلى هذه المصادر للاطلاع على القيم الثقافية والعادات الاجتماعية في الدول المستضيفة، مما يساعدهم على فهم المجتمع وبيئة العمل بشكل أفضل وتعزيز قدرتهم على التكيف والتواصل الفعال بعد الانتقال. كما يمكن الاستفادة من مصادر إضافية مثل الأدلة الرسمية، وتجارب المستفيدين السابقين، وتقارير المنظمات الدولية.

نشاط: تحليل تحديات الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة



فيما يأتي سيناريوهات مختلفة لمتقدمين للانتقال بقصد العمل. ضمن مجموعة العمل، اعمل على اختيار احدى الحالات، وأجب عن الأسئلة المطلوبة.

الحالة الأولى

محمد شاب أردني يبلغ من العمر 23 عامًا من محافظة الزرقاء. أنهى دبلوم التدريب المهني في تخصص الكهرباء الصناعية، ويعمل منذ ثلاث سنوات في مصنع محلي لصيانة المعدات الكهربائية.

حصل محمد على فرصة للعمل في شركة صناعية في ألمانيا ضمن برنامج توظيف للعمالة الفنية. بعد وصوله وبدء العمل، لاحظ بعض الاختلافات في بيئة العمل مقارنة بما اعتاد عليه في الأردن.

ففي الشركة الألمانية يُتوقع من جميع الموظفين الالتزام الدقيق بمواعيد العمل والاجتماعات. كما أن جميع إجراءات العمل موثقة بشكل تفصيلي، ويُطلب من الفنيين الالتزام الصارم بإجراءات السلامة المهنية قبل البدء بأي مهمة.

كما لاحظ محمد أن أسلوب التواصل في العمل مباشر وواضح، حيث يعبر المشرفون عن الملاحظات المهنية بشكل صريح، ويُتوقع من الموظفين طرح الأسئلة وطلب التوضيح عند الحاجة.

في الأسابيع الأولى شعر محمد ببعض التحديات، خاصة في التكيف مع سرعة العمل، وفهم المصطلحات التقنية باللغة الألمانية، إضافة إلى اعتياده سابقًا على بيئة عمل أقل اعتمادًا على الإجراءات المكتوبة.



نشاط: تحليل تحديات الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة



الحالة الثانية

ليلى ممرضة أردنية تبلغ من العمر 34 عامًا من الأردن. لديها خبرة تسع سنوات في العمل في أحد المستشفيات الخاصة. بعد استكمال إجراءات الاعتراف بمؤهلاتها المهنية، حصلت على فرصة عمل في مستشفى في كندا.

عند بدء العمل، لاحظت ليلى أن بيئة العمل تعتمد بشكل كبير على العمل الجماعي والتنسيق بين أعضاء الفريق الطبي. ففي بداية كل مناوبة يعقد الفريق اجتماعًا لمناقشة حالة المرضى وتوزيع المهام.

كما لاحظت أن التواصل داخل الفريق الطبي يتم بأسلوب مباشر، حيث يُتوقع من الممرضين التعبير عن آرائهم المهنية والمشاركة في النقاشات المتعلقة برعاية المرضى.

ومن الأمور التي لاحظتها أيضًا أن المستشفى يولي اهتمامًا كبيرًا بخصوصية المرضى وحقوقهم، حيث توجد إجراءات دقيقة لحماية المعلومات الطبية والتعامل مع المرضى بطريقة تراعي استقلاليتهم.

في البداية شعرت ليلى ببعض التحديات في التكيف مع أسلوب النقاش المفتوح داخل الفريق الطبي، إذ كانت معتادة في بيئة عملها السابقة على وجود تسلسل إداري أكثر وضوحًا في اتخاذ القرارات.



يتبع

نشاط: تحليل تحديات الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة



الحالة الثالثة

سامي طاهٍ أردني يبلغ من العمر 41 عامًا من الأردن. عمل لسنوات طويلة في مطاعم مختلفة، واكتسب خبرة في إعداد الأطباق الشرقية والمتوسطة.

حصل سامي على فرصة للعمل في مطعم في اليابان يقدم مزيجًا من المأكولات الآسيوية والعالمية. بعد بدء العمل، لاحظ أن بيئة العمل داخل المطبخ تتسم بدرجة عالية من الانضباط والتنظيم.

فلكل طاهٍ دور محدد، ويُتوقع من الجميع الالتزام بالسلسلة الإداري واحترام تعليمات رئيس الطهاة. كما لاحظ سامي أن الاهتمام بالتفاصيل في إعداد الطعام وتقديمه يُعد عنصرًا أساسيًا في العمل.

ومن التحديات التي واجهها سامي أيضًا اختلاف أسلوب التواصل داخل المطبخ، حيث قد تُعطى بعض التعليمات أو الملاحظات بطريقة غير مباشرة، كما أن التعبير عن الرأي يتم غالبًا بأسلوب يحافظ على الانسجام داخل الفريق.

كما لاحظ أن الالتزام بروح الفريق والانضباط في العمل يُعد جزءًا مهمًا من ثقافة العمل في المطعم.



يتبع

نشاط: تحليل تحديات الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة



المطلوب:

1. ما التحديات الثقافية أو المهنية التي قد يواجهها الشخص في هذه الحالة عند بدء العمل في الدولة المستضيفة؟
2. كيف يمكن أن تؤثر هذه التحديات على التواصل اليومي أو الأداء المهني في بداية تجربة العمل؟
3. في أي مرحلة من مراحل التكيف الثقافي قد يكون الشخص في هذه الحالة؟ وضّح مبررات اختيارك بالاستناد إلى مؤشرات السلوك أو المشاعر الظاهرة في الحالة.
4. ما المهارات أو السلوكيات التي يمكن أن تساعد الشخص على التكيف مع بيئة العمل الجديدة والتعامل مع الاختلافات الثقافية؟
5. ما الإجراءات أو الاستعدادات التي كان من الممكن اتخاذها قبل السفر أو بعد الوصول لدعم التكيف الثقافي وتعزيز الاندماج في بيئة العمل؟

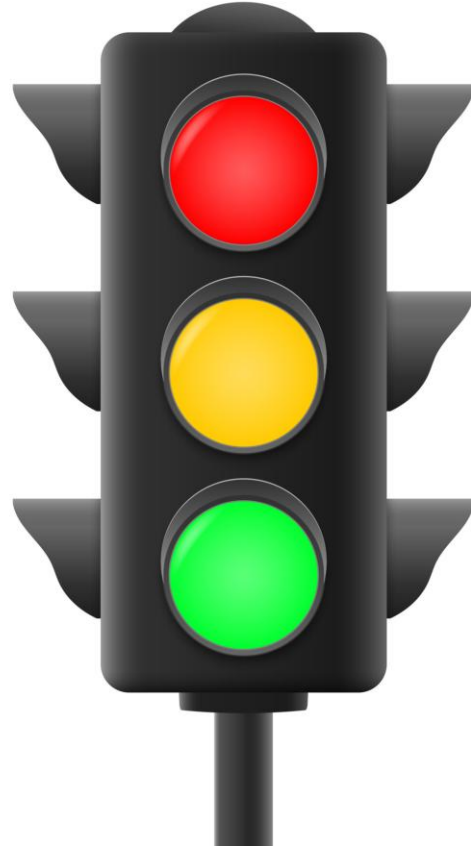


يتبع

تحليل تحديات الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة

الحالة	1. التحديات الثقافية/المهنية	2. التأثير على الأداء والتواصل	3. مرحلة التكيف (مع التبرير)	4. المهارات والسلوكيات	5. الإجراءات والاستعدادات
محمد – ألمانيا	الالتزام الصارم بالمواعيد، إجراءات مكتوبة، سلامة مهنية عالية، تواصل مباشر، لغة تقنية	بطء في الأداء، صعوبة فهم التعليمات، تردد في التواصل	الصدمة الثقافية بسبب الشعور بالتحدي وصعوبة التكيف مع بيئة منظمة ومباشرة	إدارة الوقت، طرح الأسئلة، الالتزام بالإجراءات، تطوير اللغة	تدريب مسبق، تعلم المصطلحات التقنية، إرشاد مهني بعد الوصول
ليلى – كندا	العمل الجماعي، النقاش المفتوح، تقليل التسلسل الإداري، التركيز على حقوق المرضى	تردد في المشاركة، ضعف التعبير عن الرأي، بطء في الاندماج	التكيف الأولي لأنها بدأت تفهم البيئة لكنها لا تزال تتأقلم	مهارات التواصل، الثقة المهنية، العمل ضمن فريق، تقبل الآراء	تدريب على العمل الجماعي، فهم النظام الصحي، جلسات إرشاد
سامي – اليابان	التسلسل الإداري، تواصل غير مباشر، دقة عالية، انضباط	سوء فهم التعليمات، صعوبة التعبير، ضغط في الأداء	الصدمة الثقافية بسبب اختلاف أسلوب التواصل والتنظيم	الصبر، الملاحظة، احترام التسلسل، العمل الجماعي	تدريب ثقافي، فهم أسلوب التواصل، تهيئة نفسية ومهنية

ممارسة التأمل



• سأتوقف عن القيام بـ ...

• سأستمر في القيام بـ ...

• سأبدأ بالقيام بـ ...

3 - 2 التوعية والتوجيه في الجوانب القانونية والمؤسسية في حركة العمالة

قبل الانتقال للعمل في الدول المستضيفة، يجيب المتقدم عن مجموعة من التساؤلات المرتبطة بالجوانب القانونية في حركة العمالة، مثل:

- ما حقوقي ومسؤولياتي القانونية في الدولة المستضيفة؟
- ما القوانين والأنظمة التي تنظم العمل والإقامة؟
- إلى أي جهات يمكنني التوجه عند مواجهة مشكلة قانونية؟
- كيف يمكنني التحقق من المعلومات القانونية المرتبطة بفرص العمل؟
- ما الجهات المؤسسية التي يمكن أن تقدم لي التوجيه أو الدعم أثناء تجربة العمل في الخارج؟

الهدف الفرعي

2

3-2-1 التوعية بالحقوق والمسؤوليات القانونية للمتقدمين في الدول المستضيفة

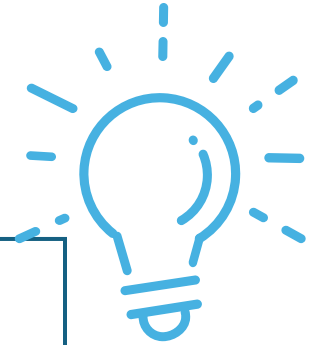
تُعدّ مساعدة المتقدمين لمعرفة الأمور القانونية الأساسية قبل الانتقال للعمل في الخارج عنصرًا جوهريًا في تعزيز حركة العمالة الآمنة والمنظمة.

وتشير الأدبيات الدولية إلى أن نقص المعرفة بالحقوق القانونية وإجراءات الحماية في الدول المستضيفة يزيد من احتمالية تعرض العمال المهاجرين لمخاطر الاستغلال أو التوظيف غير النظامي (ILO, 2021؛ IOM, 2022).

لذلك تسعى الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة إلى مساعدة المتقدمين لفهم الإطار القانوني الذي ينظم علاقة العمل، بما يساعدهم على اتخاذ قرارات مستنيرة والتعامل مع التحديات القانونية بطريقة آمنة ومسؤولة.

الأحكام المتعلقة بشروط العمل الأساسية



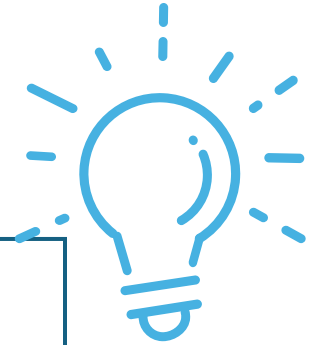


إن فهم هذه الالتزامات يساعد على بناء علاقة عمل متوازنة قائمة على
الاحترام المتبادل والامتثال للقانون.

الوعي بالحقوق القانونية وآليات الحماية

تشير تقارير المنظمة الدولية للهجرة (IOM) إلى أن معرفة العامل بحقوقه القانونية تمثل أحد أهم عوامل الوقاية من الاستغلال. وتشمل هذه الحقوق في معظم الدول:

- الحق في الحصول على عقد عمل واضح ومكتوب.
- الحق في الأجر المتفق عليه وفي موعده.
- الحق في بيئة عمل آمنة وصحية.
- الحق في عدم التمييز أو المعاملة غير العادلة.
- الحق في الوصول إلى العدالة والشكوى القانونية.

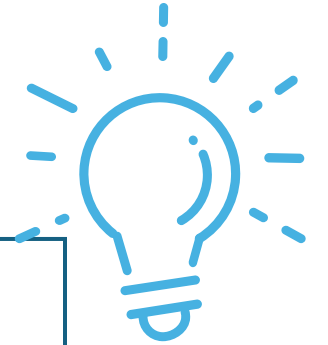


يوصى بأن يتم توضيح هذه الحقوق بالتنسيق مع مستشار قانوني مختص،
لضمان دقة المعلومات القانونية المقدمة للمتقدمين.

الوقاية من الاستغلال والاحتياال

تُعدّ ممارسات التوظيف غير القانونية من أبرز المخاطر التي قد تواجه العمال الباحثين عن فرص عمل خارج بلدانهم. وتشير تقارير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) إلى أن بعض أشكال الاستغلال قد تشمل:

- فرض رسوم توظيف غير قانونية.
- تقديم عقود عمل غير دقيقة أو مضللة.
- تغيير شروط العمل بعد الوصول إلى الدولة المستضيفة.
- الوساطة غير المرخصة أو الاحتياال في عروض العمل.

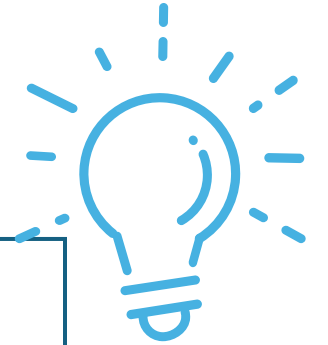


لذلك ينبغي توعية المتقدمين بضرورة الاعتماد على القنوات الرسمية
للتوظيف والتحقق من صحة العقود قبل توقيعها.

دور المؤسسات الداعمة

توفر العديد من المؤسسات في الدول المستضيفة قنوات دعم قانوني وإرشادي للعمال، ومن أبرزها:

- النقابات العمالية التي تدافع عن حقوق العاملين.
- غرف الصناعة والتجارة التي تنظم العلاقة بين أصحاب العمل والعاملين.
- مراكز الدعم والاستشارات القانونية.
- الجهات الحكومية المختصة بشؤون العمل.
- السفارات والقنصليات التابعة للدولة المرسلة.



يساعد التعرف على هذه المؤسسات قبل السفر/الانتقال في تسهيل الوصول إلى الدعم القانوني عند الحاجة.

آليات تقديم الشكاوى والاستشارة القانونية

في حال مواجهة مشكلة قانونية أو نزاع في بيئة العمل، توفر معظم الدول المستضيفة آليات رسمية لتقديم الشكاوى أو طلب المشورة القانونية، مثل:

- تقديم شكوى إلى هيئة العمل أو وزارة العمل.
- اللجوء إلى النقابات المهنية.
- طلب استشارة قانونية من مراكز الدعم المتخصصة.
- اللجوء إلى القضاء العمالي في الحالات النزاعية.

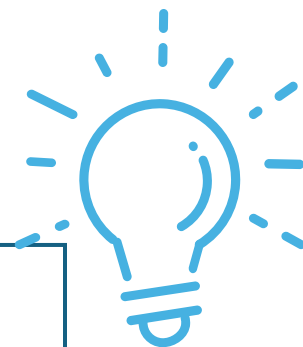


إن معرفة هذه الإجراءات مسبقًا تساعد العامل على حماية حقوقه بطريقة قانونية ومنظمة.

الحالات القانونية الشائعة في بيئة العمل

من بين القضايا القانونية التي قد تواجه العمال في الدول المستضيفة:

- إنهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته.
- النزاعات المتعلقة بالأجور أو ساعات العمل.
- تغيير شروط العقد دون موافقة العامل.
- مشكلات تتعلق بتجديد تصاريح العمل أو الإقامة.

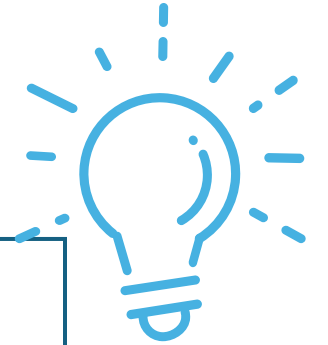


يساعد استعراض هذه الحالات في البرامج التوعوية على إعداد المتقدمين
للتعامل مع مثل هذه المواقف بطريقة قانونية واعية.

المطالبة بالحقوق بطريقة قانونية آمنة

يُعدّ اتباع الإجراءات القانونية الرسمية الوسيلة الأكثر فاعلية للمطالبة بالحقوق المهنية. ويشمل ذلك:

- توثيق جميع المعاملات والعقود المهنية.
- التواصل مع الجهات المختصة قبل اتخاذ أي إجراء قانوني.
- الاستفادة من خدمات الاستشارة القانونية المتاحة.
- الحفاظ على علاقة مهنية متوازنة مع جهة العمل أثناء معالجة النزاعات.



يؤكد خبراء سياسات الهجرة والعمل أن التوعية القانونية المسبقة تعزز قدرة العمال على حماية حقوقهم دون تعريض استقرارهم المهني أو القانوني للخطر.

3-2-1 التوعية بالحقوق والمسؤوليات القانونية للمتقدمين في الدول المستضيفة

تُعدّ الجوانب القانونية المرتبطة بفرص العمل الدولية من الموضوعات المهمة التي ينبغي على المتقدمين الانتباه إليها قبل اتخاذ أي قرار. ويتمثل دور مختصّ حركة العمالة في هذا الجانب في التوعية والتوجيه، من خلال تنبيه المتقدمين إلى أهمية الاطلاع على المعلومات الأساسية المرتبطة بالعقود والمستندات والإجراءات ذات الصلة، وحثّهم على الرجوع إلى الجهات القانونية أو الرسمية المختصة عند الحاجة. ولا يشمل هذا الدور تقديم مراجعة قانونية متخصصة أو إصدار أحكام قانونية على العقود أو الوثائق.

وفيما يأتي مجموعة من الإرشادات العملية التي توضّح حدود الدور الإرشادي لمختصّ حركة العمالة في التعامل مع القضايا القانونية المرتبطة بالخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة:



التوعية بأهمية الاطلاع على العقود والمستندات

يُوجّه مختصّ حركة العمالة المتقدّمين إلى أهمية قراءة عقد العمل والمستندات المرتبطة بفرصة العمل قراءة متأنية قبل التوقيع أو القبول، مع الانتباه إلى العناصر الأساسية التي ينبغي أن تكون واضحة بالنسبة لهم، وطلب التوضيح من الجهة المختصة أو الاستشارة القانونية عند الحاجة.

أمثلة تطبيقية:

- تنبيه المتقدّم إلى أهمية التأكد من وضوح المسمّى الوظيفي، والأجر، وساعات العمل في العقد.
- توجيه المتقدّم إلى ضرورة الانتباه لمدة العقد وشروط إنجائه.
- حثّ المتقدّم على عدم توقيع أي مستند غير واضح بالنسبة له قبل الرجوع إلى الجهة المختصة.

التنبيه إلى أهمية متابعة المتطلبات القانونية والرسمية

يقوم مختصّ حركة العمالة بتوعية المتقدّمين بأهمية متابعة المتطلبات العامة المرتبطة بالعمل والإقامة في الدولة المستضيفة من خلال المصادر الرسمية والجهات المختصة، لما لذلك من أثر مباشر على إجراءات السفر والعمل.

أمثلة تطبيقية:

- توجيه المتقدّمين إلى متابعة التحديثات المتعلقة بتصاريح العمل أو الإقامة من المصادر الرسمية.
- تنبيه المتقدّمين إلى أن بعض المتطلبات قد تتغير من وقت إلى آخر بحسب الدولة والقطاع.
- التأكيد على أهمية الاعتماد على الجهات الرسمية عند الاستفسار عن الشروط القانونية.



يسهم تطبيق هذه الإرشادات في تعزيز قدرة المتقدمين على اتخاذ قرارات مستنيرة، كما يدعم بناء منظومة حركة عمالة أكثر شفافية وأماناً، ويحدّ من المخاطر القانونية المرتبطة بفرص العمل الدولية.

دور مختص حركة العمالة في التوعية بالحقوق والمسؤوليات القانونية للمتقدمين في الدول المستضيفة



أمثلة لقنوات رسمية للحصول على الدعم القانوني في الدول المستضيفة

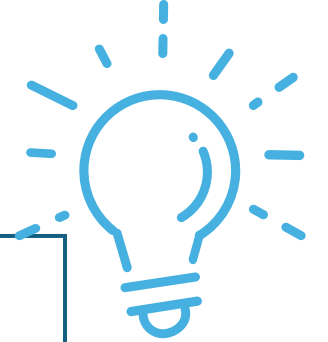
نوع الجهة	الدولة	مثال على الجهة	الرابط الرسمي	الدور الذي تقدمه
الجهات الحكومية المختصة بالعمل	ألمانيا	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الألمانية (BMAS)	https://www.bmas.de	توضيح قوانين العمل، حقوق العاملين، وسياسات العمل
الجهات الحكومية المختصة بالعمل	كندا	Government of Canada – Labour Program	https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace.html	معلومات عن حقوق العمال، الأجور، ساعات العمل، وتقديم الشكاوى
الجهات الحكومية المختصة بالعمل	أستراليا	Fair Work Ombudsman	https://www.fairwork.gov.au	معلومات عن حقوق العمال، الحد الأدنى للأجور، وآليات الشكاوى
النقابات العمالية	ألمانيا	الاتحاد الألماني للنقابات (DGB)	https://www.dgb.de	دعم العمال، تقديم الاستشارات القانونية والتمثيل النقابي
النقابات العمالية	كندا	Canadian Labour Congress	https://canadianlabour.ca	الدفاع عن حقوق العمال وتقديم الإرشاد النقابي



يتبع

أمثلة لقنوات رسمية للحصول على الدعم القانوني في الدول المستضيفة

نوع الجهة	الدولة	مثال على الجهة	الرابط الرسمي	الدور الذي تقدمه
غرف الصناعة والتجارة	ألمانيا	غرف الصناعة والتجارة الألمانية (DIHK / IHK)	https://www.dihk.de	تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والقطاعات الاقتصادية
مراكز الاستشارات للعمال المهاجرين	ألمانيا	Make it in Germany	https://www.make-it-in-germany.com	معلومات عن العمل والهجرة والحقوق المهنية
مراكز دعم العمال	أستراليا	Migrant Workers Centre	https://www.migrantworkers.org.au	دعم العمال المهاجرين وتقديم الاستشارات
السفارات والقنصليات	مختلف الدول	السفارات الأردنية في الخارج	https://mfa.gov.jo	تقديم الدعم القنصلي والتوجيه إلى الجهات المختصة
المنظمات الدولية	دول متعددة	International Labour Organization	https://www.ilo.org	معايير العمل الدولية وحماية حقوق العمال



يمكن لمختصّ حركة العمالة استخدام هذه الأمثلة في التدريب لتوضيح القنوات الرسمية التي يمكن للمتقدمين الرجوع إليها للحصول على معلومات قانونية موثوقة أو طلب الدعم في الدول المستضيفة. ويجب على المتقدمين التحقق من أي تحديثات على هذه المصادر بالرجوع إلى الجهة القانونية المختصة.



نشاط: تحليل جودة ممارسات التوجيه والإحالة القانونية في حركة العمالة

الحالة:

توجّه سامر، وهو فني تبريد وتكييف أردني، إلى مركز إرشاد متخصص في حركة العمالة بعد حصوله على عرض عمل في ألمانيا، وأحضر معه عقد عمل مبدئي ورسالة من شركة توظيف دولية. وخلال الجلسة، وجّه له مختصّ حركة العمالة بضرورة قراءة العقد بعناية والانتباه إلى وضوح بياناته الأساسية، مثل المسمّى الوظيفي، والأجر، ومدة العقد، وساعات العمل، والإجازات، وأي رسوم مرتبطة بإجراءات التوظيف مع التأكيد على أهمية الرجوع إلى المصادر الرسمية والجهات المختصة للحصول على معلومات دقيقة ومحدّثة.

وأثناء النقاش، تبيّن أن بعض البنود في العقد صيغت بصورة عامة، وأن هناك شركة وسيطة ورسومًا مطلوبة مقابل خدمات إدارية. لذلك أوضح له مختصّ حركة العمالة أن مثل هذه المسائل تستدعي الرجوع إلى الجهات الرسمية أو القانونية المختصة، وأن دوره يقتصر على التوجيه العام دون تفسير قانوني أو التحقق من مشروعية الإجراءات. كما زوّده بأمثلة على بعض المصادر الرسمية ذات الصلة، مع التأكيد أن مسؤولية التواصل مع هذه الجهات ومتابعة أي تحديثات أو استفسارات تفصيلية تقع على عاتق سامر نفسه. وفي نهاية الجلسة، تم توثيق تقديم التوجيه العام وفق الإجراءات المعتمدة في المركز.



نشاط: تحليل جودة ممارسات التوجيه والإحالة القانونية في حركة العمالة

المطلوب

1. ما الممارسات المهنية السليمة التي ظهرت في تعامل مختصّ حركة العمالة مع هذه الحالة؟
2. ما حدود الدور المهني لمختصّ حركة العمالة في مثل هذه الحالات؟
3. ما مسؤولية المتقدّم في التعامل مع القضايا المرتبطة بالعقد والرسوم والإجراءات الرسمية؟
4. ما الجهات الرسمية أو القانونية أو المؤسسية التي يمكن للمتقدّم الرجوع إليها في مثل هذه الحالة؟
5. كيف يمكن توثيق جلسة التوجيه بصورة مهنية ضمن حدود الدور الإرشادي؟
6. اعرض النتائج أمام المجموعات

1. ما الممارسات المهنية الصحيحة في تعامل مختص حركة العمالة مع الحالة؟

- مراجعة العقد وتوضيح البنود الأساسية (المسمى الوظيفي، الراتب، مدة العقد)
- تنبيه المتقدم إلى وجود صياغات عامة تحتاج إلى توضيح
- محاولة التحقق من الشركة الوسيطة
- تزويد المتقدم بمصادر معلومات عامة حول العمل في ألمانيا
- (ملاحظة: هذه ممارسات صحيحة، لكنها غير كافية دون استكمال التحقق القانوني).

2. ما المخاطر القانونية المحتملة التي قد تنشأ نتيجة الإجراءات المتخذة؟

- توقيع عقد يحتوي على بنود غير واضحة (ساعات العمل، الإجازات)
- احتمال دفع رسوم توظيف غير قانونية
- التعامل مع وسيط غير موثوق
- ضعف القدرة على المطالبة بالحقوق لاحقاً
- التعرض للاستغلال الوظيفي بسبب غياب التحقق

3. ما الإجراءات التي كان ينبغي على مختصّ حركة العمالة القيام بها ضمن حدود دوره المهني؟

- عدم طمأنة المتقدمّ دون تحقق كافٍ من الجوانب القانونية
- الإحالة الفورية إلى مستشار قانوني مختص
- التحقق من الشركة الوسيطة عبر مصادر رسمية
- توضيح المخاطر بشكل صريح للمتقدّم
- توثيق تفاصيل العقد والإجراءات في سجل الحالة بشكل كامل

4. ما الجهات المؤسسية أو القانونية التي يمكن إحالة المتقدم إليها؟

- Make it in Germany
- Federal Employment Agency
- السفارة الألمانية أو الأردنية
- محامٍ مختص بقانون العمل
- منظمات دولية مثل منظمة العمل الدولية (ILO)

5. عرض النتائج (ملخص الحالة)

تُظهر الحالة أن مختصّ حركة العمالة قام ببعض الممارسات الصحيحة، مثل مراجعة العقد وتقديم معلومات عامة، إلا أن هناك قصورًا واضحًا في التحقق القانوني والإحالة المتخصصة والتوثيق.

لذلك، فإن التعامل المهني يتطلب:

- تعزيز التحقق من العقود والوسطاء
- الإحالة إلى جهات مختصة
- توثيق كامل للحالة
- لضمان حماية حقوق المتقدم قبل الانتقال.

3 - 3 التوعية والتوجيه بالجهات ذات العلاقة بسوق العمل في الدول المستضيفة

- يوجّه مختصّ حركة العمالة المتقدّمين لفهم متطلبات سوق العمل في الدول المستضيفة والتعرّف إلى الجهات ذات العلاقة به. ويمكن تناول ذلك من خلال الأسئلة الإرشادية الآتية:
- كيف يمكن مساعدة المتقدّمين على فهم مدى توافق كفاءاتهم مع احتياجات سوق العمل؟
 - ما المعلومات الأساسية التي ينبغي أن يعرفها المتقدّمين عن الطلب على المهارات؟
 - ما الجهات والمصادر التي يمكن توجيه المتقدّمين إليها للحصول على معلومات موثوقة؟

الهدف الفرعي

3

3-3-1 توضيح كيفية تحليل بيانات سوق العمل في الدول المستضيفة

يُعدّ جمع معلومات سوق العمل في الدول المستضيفة إحدى الركائز الأساسية لضمان حركة عمالة آمنة ومنظمة ومبنية على الأدلة. فالمعلومات الدقيقة حول الطلب على المهن، ومتطلبات الدخول إلى سوق العمل، وظروف التشغيل، تشكّل الأساس الذي يبني عليه مختصّ حركة العمالة قرارات الإرشاد المهني وتوجيه المتقدمين نحو المسارات الواقعية.

تشير منظمة العمل الدولية إلى أن نظم معلومات سوق العمل (Labour Market Information Systems – LMIS) تمثّل أداة استراتيجية لدعم السياسات التشغيلية وتحسين مواءمة المهارات مع احتياجات الاقتصاد.

وتؤدي نظم المعلومات وظائف رئيسية:

- دعم تحليل سوق العمل.
- توفير أساس لمتابعة سياسات العمل والتشغيل.
- تنسيق تبادل المعلومات بين الجهات المنتجة والمستخدمة للبيانات.
- تحليل العلاقة بين العرض والطلب على المهارات.

فعندما لا تتوافق مهارات العمال مع احتياجات سوق العمل يظهر ما يعرف باختلال المهارات (Skills Mismatch)، وهو أحد أبرز التحديات في أسواق العمل العالمية.

وتشير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن تحسين نظم معلومات سوق العمل يسهم في مواءمة سياسات التعليم والتدريب مع احتياجات الاقتصاد، ويحدّ من البطالة الهيكلية في العديد من القطاعات التقنية والصناعية.

مصادر معلومات سوق العمل الدولية

الجهة	نوع المعلومات	الرابط
منظمة العمل الدولية	مؤشرات سوق العمل العالمية	https://ilostat.ilo.org
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	تقارير سوق العمل والاتجاهات الاقتصادية	https://www.oecd.org/employment
بوابة العمل الأوروبية	فرص العمل وظروف العمل والمعيشة في الدول الأوروبية	https://eures.europa.eu
Eurostat	إحصاءات سوق العمل والشواغر الوظيفية في الدول الأوروبية	https://ec.europa.eu/eurostat
Cedefop	توقعات المهارات والطلب المستقبلي في الدول الأوروبية	https://www.cedefop.europa.eu
قاعدة بيانات المهن المنظمة في الاتحاد الأوروبي	شروط مزاولة المهن	https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof

تحليل معلومات سوق العمل

البعد التحليلي	مضمون التحليل	أمثلة للمؤشرات
الأول: القطاع الاقتصادي	القطاعات التي تشهد نموًا أو نقصًا في العمالة	البناء، الطاقة المتجددة، الرعاية الصحية
الثاني: ملف المهنة وشروط الدخول للمهنة	المسمى الدقيق للمهنة، الوصف الوظيفي، المهام الرئيسية، ومستوى المهارة المطلوب. المؤهلات، سنوات الخبرة، الكفايات الفنية، الكفايات اللغوية، التصاريح، والاعتراف بالمؤهلات	فني طاقة شمسية، ممرض، فني تصنيع معدني. شهادة مهنية، خبرة عملية، مستوى لغوي
الثالث: ظروف التشغيل	الأجور، ساعات العمل، أنماط العقود، موقع العمل، المخاطر المهنية، وإمكانيات التدرج الوظيفي	عقد دائم، دوام جزئي، نظام المناوبات
الرابع: الاعتبارات الجغرافية	تحليل الاختلافات بين المناطق داخل الدولة من حيث الطلب على العمالة، ومتطلبات المهنة، وشروط التشغيل والتنظيم المهني المرتبط بالموقع	المدن الصناعية، المناطق الريفية، اختلاف مستويات الأجور بين المناطق، متطلبات ترخيص محلية، توفر فرص العمل في مناطق محددة
الخامس: الاتجاهات المستقبلية لسوق العمل	التغيرات طويلة المدى في الطلب على المهن نتيجة التحولات الاقتصادية والتكنولوجية والديموغرافية	التحول الرقمي، الاقتصاد الأخضر، الأتمتة، شيخوخة القوى العاملة

تحليل معلومات سوق العمل

(1) تحليل القطاع الاقتصادي

يؤكد تقرير OECD Employment Outlook أن فهم ديناميكيات سوق العمل يتطلب تحليل العلاقة بين النمو الاقتصادي والتغيرات الديموغرافية والتحول في هيكل القطاعات الاقتصادية.

وعند التحقق من المهن المطلوبة، لا يكفي الاعتماد على القوائم العامة للمهن المطلوبة أو العناوين الإعلامية حول "نقص العمالة". فالمطلوب هو فحص الطلب بطريقة تحليلية، من خلال استخدام مجموعة من المؤشرات مثل:

- إحصاءات الشواغر الوظيفية

- معدلات البطالة حسب القطاع

- توقعات النمو الاقتصادي

- مؤشرات نقص المهارات

تحليل معلومات سوق العمل

(2) تحليل المهنة

من الأهمية التمييز بين "الطلب على المهنة" و"إمكانية دخول المتقدم إلى المهنة". فقد تكون المهنة مطلوبة فعلاً، لكن الوصول إليها قد يكون مشروطاً بترخيص مهني، أو اعتراف بالمؤهل، أو امتحان كفاءة، أو مستوى لغوي محدد، أو عضوية في هيئة مهنية.

ولهذا السبب، فإن التحقق من المهن المنظمة يشكّل خطوة أساسية قبل التقديم. وتوضح قواعد البيانات الأوروبية الخاصة بالمهن المنظمة أن بعض المهن لا يمكن ممارستها إلا بعد استيفاء شروط قانونية وإجرائية محددة، وأن عدم التحقق من هذه الشروط قد يؤدي إلى مسار غير قابل للتنفيذ عملياً.



تحليل معلومات سوق العمل

ولا يكفي معرفة أن المهنة مطلوبة في سوق العمل؛ بل يجب على المتقدمين التحقق من إمكانية دخول هذه المهنة قانونيًا ومهنيًا من حيث:

- المؤهلات: نوع الشهادة المطلوبة
- الخبرة: سنوات الخبرة العملية
- المهارات: المهارات الفنية أو الرقمية
- اللغة: مستوى اللغة المطلوب
- الاعتراف بالمؤهل: إجراءات معادلة الشهادات
- الترخيص المهني: شروط مزاولة المهن المنظمة

تحليل معلومات سوق العمل

(3) تحليل ظروف العمل والتشغيل

تشمل ظروف التشغيل مجموعة من العوامل التي تؤثر في قرار الانتقال والعمل في الدولة المستضيفة. ومن أهم هذه العوامل:

- الأجور: مثل متوسط الأجر، الأجر الصافي
- ساعات العمل: عدد ساعات العمل الأسبوعية
- نوع العقد: دائم – مؤقت – موسمي
- التأمينات الاجتماعية: التأمين الصحي والتقاعد
- بيئة العمل: المخاطر المهنية

تحليل معلومات سوق العمل

(4) تحليل الاعتبارات الجغرافية

من الأخطاء الشائعة التعامل مع سوق العمل في الدولة المستضيفة كوحدة متجانسة. إذ قد تختلف مستويات الطلب على المهن بين المناطق المختلفة داخل الدولة نفسها، تبعًا للنشاط الاقتصادي المحلي. لذلك يجب على مختصّ حركة العمالة تحليل سوق العمل وفق ثلاثة مستويات مترابطة:

1. مستوى الدولة

2. مستوى القطاع الاقتصادي

3. مستوى المنطقة الجغرافية

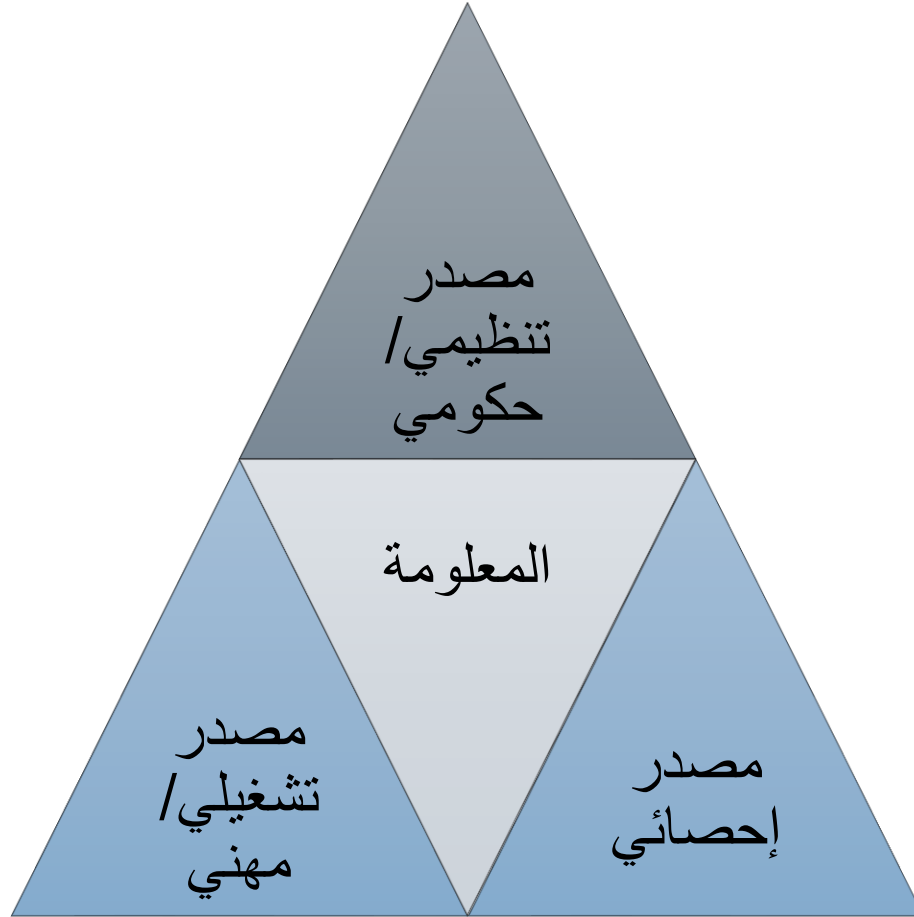
تحليل معلومات سوق العمل

(5) تحليل الاتجاهات المستقبلية لسوق العمل

تشهد أسواق العمل العالمية تحولات كبيرة نتيجة التطور التكنولوجي والتحول الاقتصادي. ومن المهم كذلك أن يرصد المتقدمين التغيرات والاتجاهات في أسواق العمل الدولية. ومن أبرز الاتجاهات المؤثرة:

- التحول الرقمي
- الاقتصاد الأخضر
- التحولات الديموغرافية
- العولمة وسلاسل التوريد

ضمان جودة معلومات سوق العمل: التحقق والتوثيق



لضمان جودة ودقة المعلومات يُنصح باستخدام منهجية "التثليث المعلوماتي" من ثلاثة مصادر أي يجب مقارنة المعلومة الواحدة في ثلاثة أنواع من المصادر متى أمكن: مصدر تنظيمي أو حكومي، ومصدر إحصائي أو مرصدي، ومصدر تشغيلي أو مهني متخصص



فمثلاً، يمكن التحقق من مهنة معينة عبر جهة تنظيمية تحدد شروط مزاومتها، ومنصة إحصائية تبين حجم الطلب عليها، ومنصة تشغيل رسمية توضح خصائص الفرص المتاحة. هذا المنهج يقلل من مخاطر الاعتماد على بيانات منقوصة أو غير محدثة. كما أن منظمة العمل الدولية تشدد على أهمية جودة البيانات وقدرة النظام على دمج مصادر متعددة وتحويلها إلى معلومات قابلة للاستخدام.

3-3-2 التعريف بأصحاب العلاقة في مجال حركة العمالة

تتعدد الجهات ذات العلاقة في مجال حركة العمالة، وتشمل:

- أصحاب العمل، و
- الجهات المهنية، و
- المؤسسات التدريبية، و
- الجهات الحكومية، و
- وكالات التوظيف المعتمدة، و
- غيرها من الأطراف التي قد يكون لها دور في تنظيم فرص العمل، أو تحديد متطلبات التوظيف، أو توفير المعلومات المرتبطة بسوق العمل في الدول المستضيفة.



2-3-3 التعريف بأصحاب العلاقة في مجال حركة العمالة

تكتسب هذه الجهات أهميتها من أثرها في دعم مواءمة مهارات المتقدمين مع احتياجات سوق العمل، وتسهيل الوصول إلى معلومات أوضح حول الفرص المهنية والمتطلبات المرتبطة بها ضمن أطر قانونية ومؤسسية منظمة.

وتؤكد الأدبيات الدولية أهمية التعاون بين الجهات الحكومية وأصحاب العمل والمؤسسات ذات العلاقة في دعم أنظمة حركة العمالة المنظمة والأمنة، وتعزيز مواءمة المهارات مع الطلب الفعلي في سوق العمل.

3-3-2 التعريف بأصحاب العلاقة في مجال حركة العمالة

وفي هذا السياق، يتمثل دور مختصّ حركة العمالة في التوجيه المهني والإرشاد العام للمتقدمين، ويمكن أن يشمل هذا الدور التوجيهي ما يأتي:

- أولاً: توعية المتقدمين بطبيعة الجهات ذات العلاقة
- ثانياً: التوجيه إلى المصادر والجهات الرسمية
- ثالثاً: دعم فهم العلاقة بين المهارات ومتطلبات سوق العمل
- رابعاً: توضيح الحدود المهنية لدور مختصّ حركة العمالة

3-3-3 تعزيز أهمية التدريب في بيئة العمل والتدريب المزدوج في الدول المستضيفة

- تمثل برامج التدريب في بيئة العمل أحد الأساليب المهمة في إعداد الكفاءات المهنية وربط التعلم بمتطلبات سوق العمل، إذ تعتمد العديد من الدول المستضيفة على التدريب التطبيقي داخل مواقع العمل الحقيقية بوصفه جزءًا أساسيًا من منظومة التعليم والتدريب المهني.
- يقوم هذا النوع من التدريب على إكساب المتدربين المهارات المهنية من خلال الممارسة العملية المباشرة تحت إشراف مهنيين مختصين، بما يسهم في تطوير قدراتهم الفنية والسلوكية وتعزيز فهمهم لبيئة العمل الفعلية.
- يُعدّ التدريب المزدوج من أبرز النماذج المعروفة في هذا المجال، لقيامه على الدمج بين التعلم النظري في المؤسسات التعليمية والتدريب العملي داخل الشركات أو المؤسسات الإنتاجية

دور مختصّ حركة العمالة في تعزيز أهمية التدريب في بيئة العمل والتدريب المزدوج في الدول المستضيفة

- توضيح مفهوم التدريب في بيئة العمل والتدريب المزدوج، وكيف يمكن أن يسهم هذا النوع من التدريب في اكتساب الخبرة العملية وفهم متطلبات المهنة في الدولة المستضيفة.
- توعية المتقدمين بأهمية ارتباط التدريب العملي بالمهارات والكفايات المطلوبة في الوظائف المستهدفة، وأثر ذلك في تعزيز الجاهزية المهنية وفرص الاندماج في سوق العمل.
- إرشاد المتقدمين إلى أهمية التحقق من مدى ارتباط بعض البرامج التدريبية بمتطلبات الاعتراف بالمؤهلات أو الخبرات المهنية أو بشروط ممارسة المهنة في الدولة المستضيفة، مع التأكيد أن الرجوع إلى الجهات توضيح المختصة يظل الأساس في التحقق من هذه المتطلبات
- تزويد المتقدمين بمعلومات عامة أو أمثلة على الجهات أو المصادر الرسمية أو المؤسسية التي يمكن الرجوع إليها للاستفسار عن برامج التدريب، أو متطلبات الالتحاق بها، أو مدى ارتباطها بفرص العمل في القطاعات المستهدفة، وذلك ضمن الموارد المتوفرة لديه وضمن حدود صلاحياته المهنية.
- توضيح أهمية برامج التدريب في بيئة العمل ودورها في تعزيز فرص الانتقال إلى العمل، أو في تحسين الجاهزية المهنية، أو في اكتساب خبرة عملية مطلوبة، دون أن يعني ذلك ضمان التوظيف أو تولي المختص مسؤولية متابعة هذا الانتقال.

نشاط : مناقشة دور التوعية والتوجيه بالجهات ذات العلاقة بسوق العمل في الدول المستضيفة



التعليمات:

بالتعاون مع أعضاء مجموعتك، ناقش أهمية التوعية والتوجيه بالجهات ذات العلاقة بسوق العمل في الدول المستضيفة، وعبر عن وجهة نظركم حول دور هذه الجهات في دعم المتقدمين لحركة العمالة. استندوا في المناقشة إلى ما تم تناوله في الجلسة، ثم شاركوا أبرز آرائكم مع بقية المجموعات.

نشاط : مناقشة دور التوعية والتوجيه بالجهات ذات العلاقة بسوق العمل في الدول المستضيفة



محاور المناقشة:

1. ما أهمية تعريف المتقدمين بالجهات ذات العلاقة بسوق العمل في الدول المستضيفة؟
2. ما أبرز الجهات التي يمكن أن يحتاج المتقدم إلى معرفتها قبل الانتقال للعمل؟
3. كيف يسهم التوجيه إلى الجهات والمصادر الرسمية في تحسين وعي المتقدمين واتخاذهم قرارات أكثر واقعية؟
4. ما حدود دور مختصّ حركة العمالة في هذا الجانب؟
5. ما التحديات التي قد تواجه المتقدمين في الوصول إلى المعلومات الصحيحة من الجهات ذات العلاقة؟

1. أهمية تعريف المتقدمين بالجهات ذات العلاقة

يمكن أن توضّح المجموعة أن تعريف المتقدمين بهذه الجهات يساعدهم على:

- فهم طبيعة سوق العمل في الدولة المستضيفة.
- معرفة الجهات الرسمية التي تقدم معلومات موثوقة.
- التحقق من متطلبات المهنة قبل السفر أو التقديم.
- تجنب المعلومات غير الدقيقة أو الوعود غير الموثوقة.
- اتخاذ قرار مهني أكثر واقعية بناءً على بيانات واضحة.

2. أبرز الجهات التي يحتاج المتقدم إلى معرفتها

- وزارات العمل والجهات الحكومية المختصة.
- بوابات التوظيف الرسمية.
- أصحاب العمل.
- وكالات التوظيف المعتمدة.
- الهيئات المهنية أو جهات الترخيص.
- مؤسسات التعليم والتدريب المهني.
- مراكز الاعتراف بالمؤهلات.
- منصات معلومات سوق العمل والمعيشة.

3. دور التوجيه إلى المصادر الرسمية

ينبغي التركيز على أن الرجوع إلى المصادر الرسمية يقلل مخاطر الاعتماد على معلومات غير محدثة أو غير دقيقة، ويدعم اتخاذ قرار مبني على الأدلة.

كما يسهم التوجيه إلى الجهات والمصادر الرسمية في تحسين وعي المتقدمين لأنه يساعدهم على التحقق من صحة المعلومات المتعلقة بالمهنة، وشروط الدخول إلى سوق العمل، والأجور، والعقود، والحقوق والواجبات. كما يقلل من احتمالية الوقوع في معلومات مضللة أو وعود غير واقعية.

4. حدود دور مختصّ حركة العمالة

يجب أن تكون الإجابة واضحة في التمييز بين التوجيه والإرشاد وبين التوظيف أو التفاوض أو التعاقد.

يقتصر دور مختصّ حركة العمالة على توعية المتقدمين، وتوجيههم إلى الجهات والمصادر الرسمية، ومساعدتهم على فهم العلاقة بين مهاراتهم ومتطلبات سوق العمل. ولا يشمل دوره التفاوض مع أصحاب العمل، أو توقيع اتفاقيات، أو ضمان فرص العمل، أو تقديم استشارات قانونية متخصصة، أو إدارة علاقات تعاقدية مع الجهات المختلفة.

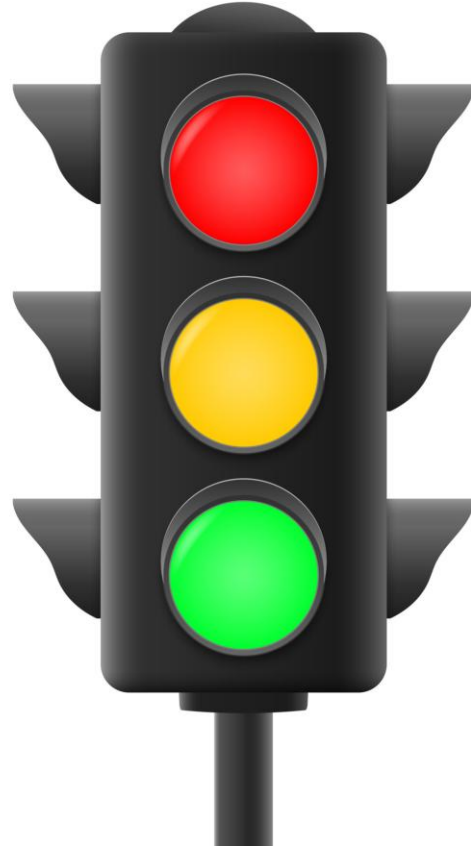
5. التحديات التي قد تواجه المتقدمين

- صعوبة الوصول إلى معلومات حديثة.
- اختلاف اللغة.
- تعدد الجهات وتداخل أدوارها.
- وجود معلومات غير رسمية أو مضللة.
- عدم وضوح شروط الاعتراف بالمؤهلات.
- اختلاف شروط العمل بين المناطق داخل الدولة الواحدة.
- صعوبة فهم القوانين والإجراءات.

يمكن للمجموعة أن تعرض رأيها بهذه الصيغة

- نرى أن التوعية بالجهات ذات العلاقة بسوق العمل في الدول المستضيفة تعد خطوة أساسية قبل الانتقال للعمل، لأنها تساعد المتقدم على فهم الفرص الواقعية، ومتطلبات المهنة، والجهات الرسمية التي يمكن الرجوع إليها. ومن أهم هذه الجهات وزارات العمل، بوابات التوظيف الرسمية، أصحاب العمل، وكالات التوظيف المعتمدة، والهيئات المهنية. كما أن التوجيه إلى المصادر الرسمية يقلل من مخاطر المعلومات غير الدقيقة، ويساعد المتقدم على اتخاذ قرار مهني أفضل. وفي هذا السياق، يظل دور مختصّ حركة العمالة إرشاديًا وتوعويًا، ولا يشمل ضمان التوظيف أو التفاوض أو التعاقد مع أصحاب العمل. ومن أبرز التحديات التي قد تواجه المتقدمين صعوبة الوصول إلى معلومات حديثة، وتعدد الجهات، واختلاف اللغة، وعدم وضوح شروط الاعتراف بالمؤهلات.

ممارسة التأمل



• سأتوقف عن القيام بـ ...

• سأستمر في القيام بـ ...

• سأبدأ بالقيام بـ ...

التقييم الذاتي الختامي

في ختام محور التخطيط المهني والاستعداد الوظيفي لحركة العمالة، قُم درجة تمكُّنك من تحقيق الأهداف الآتية باستخدام المقياس من (1) إلى (5)، حيث تمثِّل (1) أقل درجة تمكُّن و(5) أعلى درجة تمكُّن.

الرقم	الأهداف	درجة التقييم				
		5	4	3	2	1
1	دعم التكيف والاندماج الثقافي في بيئات العمل المستضيفة. بما يشمل: • القدرة على توضيح تحديات الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة. • توعية المتقدمين لإدارة الصدمة الثقافية وتعزيز الاندماج الاجتماعي. • إرشاد المتقدمين لتقبل التنوع الثقافي والتعامل الإيجابي مع العادات والتقاليد والقيم المجتمعية في الدول المستضيفة.					
2	التوعية والتوجيه في الجوانب القانونية والمؤسسية في حركة العمالة، بما يشمل: • التوعية بالحقوق والمسؤوليات القانونية للمتقدمين في الدول المستضيفة. • التوجيه في الجوانب القانونية المرتبطة بحركة العمالة. • التوجيه والدعم المؤسسي في برامج حركة العمالة.					
3	التوعية والتوجيه بالجهات ذات العلاقة بسوق العمل في الدول المستضيفة، بما يشمل: • توضيح كيفية تحليل بيانات سوق العمل في الدول المستضيفة. • التعرف بأصحاب العلاقة في مجال حركة العمالة. • تعزيز أهمية التدريب في بيئة العمل والتدريب المزدوج في الدول المستضيفة. العمالة بشكل واعي ومسؤول.					
التقييم العام						

تأملاتك





البرنامج التدريبي: مختصّ حركة العمالة

المحور الثاني: التخطيط المهني والاستعداد الوظيفي

pravo®

Supported by الشركة المرئية للاستشارات والتدريب
Visual Consulting & Training Company



- دعم تخطيط المسارات المهنية للانتقال بقصد العمل، بما يشمل:
 - توضيح متطلبات سوق العمل والاعتراف المهني وإجراءات حركة العمالة في الدول المستضيفة.
 - مساعدة المتقدمين لتقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة.
 - دعم المتقدمين لإعداد خططهم للانتقال بقصد العمل في الدول المستضيفة.
- تطوير مهارات الاستعداد الوظيفي للانتقال إلى أسواق العمل في الدول المستضيفة، بما يشمل:
 - دعم المتقدمين لتعزيز القيم والسلوكيات والأخلاقيات المهنية وفق متطلبات الدول المستضيفة.

- تمكين المتقدمين من التحضير لمقابلات العمل والتقييمات الوظيفية وفق متطلبات الدول المستضيفة.
- مساعدة المتقدمين في البحث عن فرص عمل في الدول المستضيفة.

2- 1 دعم تخطيط المسارات المهنية للانتقال بقصد العمل

يُعدّ تخطيط المسارات المهنية لحركة العمالة أداة أساسية لربط قدرات المستفيدين وخبراتهم بمتطلبات المهن والأسواق المستهدفة، بما يساعد على تحديد المسار الأنسب وفرص التأهيل والاندماج المهني.



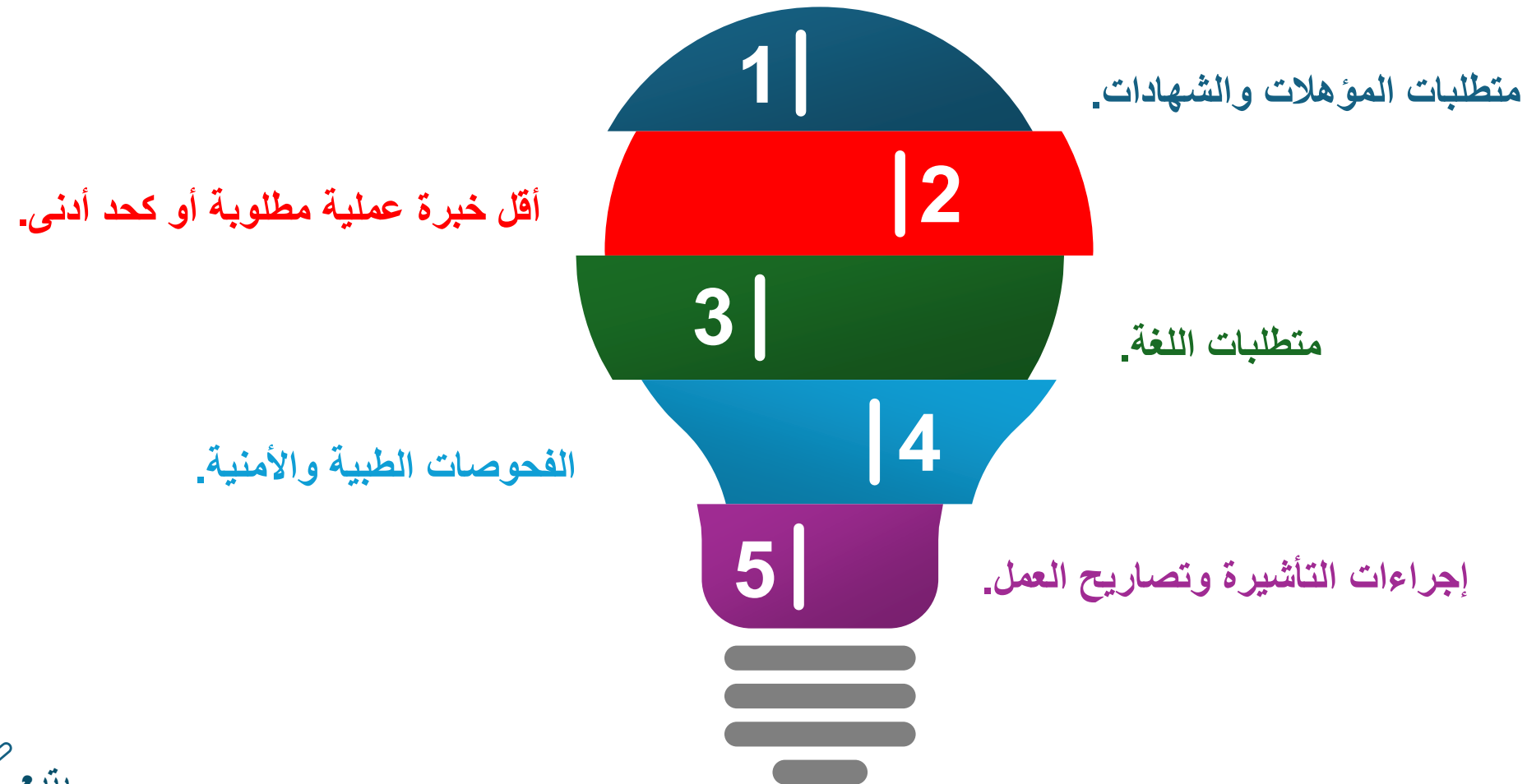
1-1-2 متطلبات سوق العمل والاعتراف المهني وإجراءات حركة العمالة

تُعدّ إتاحة معلومات دقيقة وموثوقة حول متطلبات سوق العمل والاعتراف بالمؤهلات المهنية وإجراءات الدخول والعمل من الركائز الأساسية لضمان تنقل مهني آمن ومنظم.

إنّ الاعتماد على مصادر رسمية وحديثة يسهم في الحدّ من المخاطر المرتبطة بالمعلومات المضلّة، ويعزّز قدرة المتقدّمين على اتخاذ قرارات مستنيرة قائمة على فهم واضح للحقوق والواجبات والإجراءات النظامية.

كما أن شفافية شروط القبول والاعتراف بالمؤهلات ومتطلبات اللغة والخبرة المهنية ترتبط بارتفاع معدلات الاندماج والاستقرار الوظيفي في الدول المستضيفة.

شروط القبول

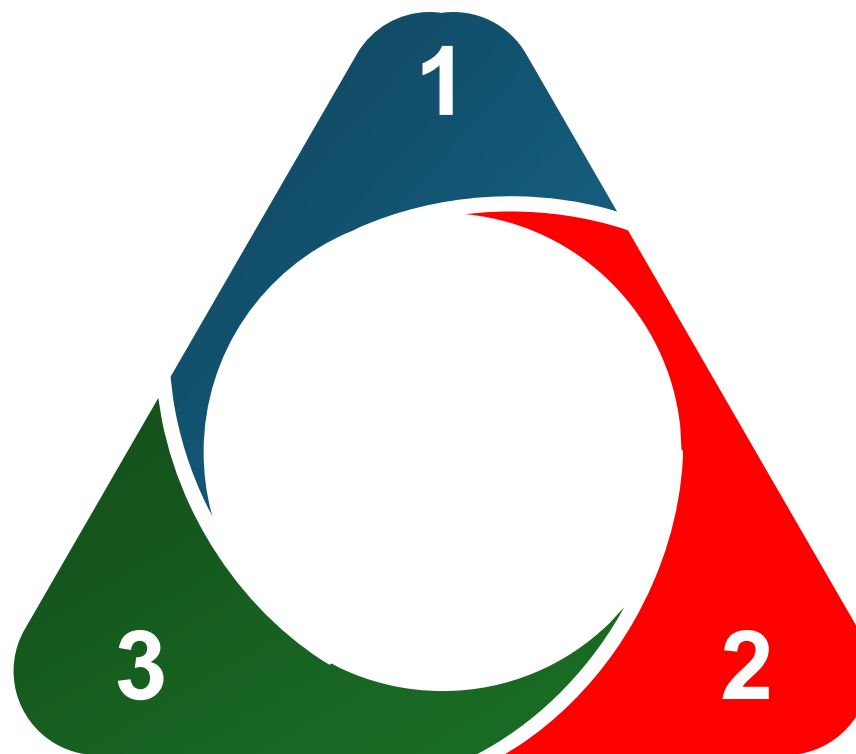


آليات التحقق من مصداقية الشهادات والخبرات

أنظمة الاعتراف بالمؤهلات (Recognition of Qualifications)

غرف الصناعة والتجارة

هيئات التقييم المهني



آليات التحقق من مصداقية الشهادات والخبرات

عل سبيل المثال في ألمانيا يعنى الاعتراف المهني:

يعدّ المؤهل المهني الأجنبي مكافئاً قانونياً للمؤهل المهني الألماني. وللحصول على هذا الاعتراف، يجب البدء بإجراءات المعادلة، وفي نهايتها يتلقى المتقدم قراراً رسمياً يوضح ما إذا كان مؤهله المهني معترفاً به في ألمانيا.

يتم الاعتراف دائماً لمهنة محدّدة في ألمانيا تعرف باسم المهنة المرجعية. وفي ألمانيا، يجب على المتقدم لطلب حركة العمالة تقديم طلب لهذا الإجراء.

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/ar/service/masred.php#module1758>

ويمكن تقديم طلب الاعتراف من خارج ألمانيا. وتتضمن إجراءات الاعتراف:



آليات التحقق من مصداقية الشهادات والخبرات في ألمانيا



أن تريد العمل في ألمانيا.



أن يمكنك إثبات مؤهلاتك المهنية
بموجب شهادة التخرج.



يجب أن يكون لديك مؤهل مهني
أجنبي رسمي.



يتبع

آليات التحقق من مصداقية الشهادات والخبرات

وفي كندا يُستخدم تقييم المؤهلات التعليمية (ECA) للتحقق من صحة الشهادات والمؤهلات ومعادلتها للشهادة الكندية. وتوجد أنواع مختلفة من تقييمات المؤهلات التعليمي منها لأغراض حركة العمالة ومنها للهجرة ومنها لاستكمال التعليم والتدريب.

<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/documents/education-assessment.html>

وقد يُساعد تقرير تقييم المؤهلات التعليمية (ECA) عند البحث عن وظيفة، ولكنه لا يضمن ما يلي:

- الحصول على وظيفة في مجال تخصص المتقدم، أو بمستوى مُحدد.
- الحصول على ترخيص لممارسة مهنة مُنظمة.

أمثلة على مصادر رسمية لمتطلبات سوق العمل والاعتراف المهني في الدول المستضيفة

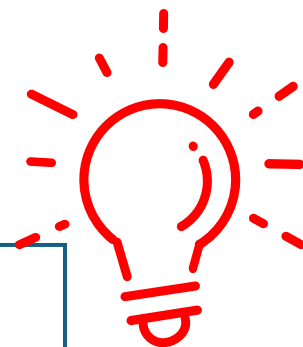
الدولة / الجهة	الرابط	وصف المصدر	التطبيق في الإرشاد لحركة العمالة
ألمانيا - Recognition in Germany	https://www.anerkennungs-in-deutschland.de	بوابة حكومية رسمية توضّح إجراءات الاعتراف بالمؤهلات الأجنبية للمهن المنظمة وغير المنظمة، وتحدّد الجهة المختصة بالاعتراف، وخطوات التقديم والنتائج المحتملة (اعتراف كامل/جزئي).	توضيح تصنيف المهنة (منظمة، غير منظمة)، وتحديد مسار الاعتراف المطلوب قبل التقديم على العمل أو التأشيرة، وتوضيح المتطلبات الإضافية إن وجدت.
ألمانيا - قاعدة بيانات Anabin	https://anabin.kmk.org	قاعدة بيانات رسمية لتقييم وضع المؤسسات التعليمية والشهادات الأجنبية مقارنة بالنظام الألماني.	التحقّق المبدئي من وضع الشهادة والمؤسسة التعليمية قبل بدء إجراءات الاعتراف.
ألمانيا - Make it in Germany	https://www.make-it-in-germany.com	بوابة حكومية شاملة توضّح أنواع تأشيرات العمل، وشروطها، وخطوات التقديم.	توضيح المسار الكامل من عرض العمل إلى تصريح الإقامة والعمل.

أمثلة على مصادر رسمية لمتطلبات سوق العمل والاعتراف المهني في الدول المستضيفة

الدولة / الجهة	الرابط	وصف المصدر	التطبيق في الإرشاد لحركة العمالة
غرف الصناعة والتجارة (IHK FOSA)	https://www.ihk-fosa.de	جهة رسمية للاعتراف بالمؤهلات المهنية في العديد من المهن غير المنظمة.	توجيه المتقدمين للمسار الصحيح للاعتراف المهني حسب التخصص.
كندا (ECA) IRCC –	https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/documents/education-assessment.html	توضيح متطلبات تقييم المؤهل التعليمي (ECA) لأغراض الهجرة والبرامج الاقتصادية.	توضيح متى يكون تقييم المؤهل إلزاميًا، وكيف يؤثر على أهلية المتقدم ونقاطه.
كندا Job Bank –	https://www.jobbank.gc.ca	منصة حكومية تعرض متطلبات الخبرة، والمهارات، وسنوات العمل المطلوبة لكل مهنة حسب التصنيف الوطني.	مساعدة المتقدم على مقارنة خبرته الفعلية مع متطلبات السوق الواقعية.

أمثلة على مصادر رسمية لمتطلبات سوق العمل والاعتراف المهني في الدول المستضيفة

الدولة / الجهة	الرابط	وصف المصدر	التطبيق في الإرشاد لحركة العمالة
أستراليا - Trades Recognition Australia (TRA)	https://www.tradesrecognitionaustralia.gov.au	جهة حكومية لتقييم المهارات والخبرة العملية للمهن الفنية والحرفية لأغراض الهجرة.	شرح متطلبات إثبات الخبرة العملية والوثائق الداعمة المطلوبة للتقييم المهني قبل التقديم.
أستراليا - Home Affairs	https://immi.homeaffairs.gov.au	الموقع الرسمي للهجرة يوضح متطلبات اللغة لكل نوع تأشيرة.	مساعدة المتقدم على فهم الفرق بين متطلبات اللغة للهجرة والعمل المؤقت.
الإمارات العربية المتحدة - وزارة الموارد البشرية والتوطين	https://www.mohre.gov.ae	موقع رسمي يوضح إجراءات تصاريح العمل من خارج الدولة وعقود العمل.	توضيح الفرق بين عرض العمل وتصريح العمل ودور صاحب العمل.
المملكة العربية السعودية - منصة قوى	https://www.qiwa.sa	منصة حكومية لإدارة خدمات العمل وتوثيق العقود وتنظيم العلاقة التعاقدية.	توضيح متطلبات التعاقد النظامي وأهمية المنصات الرسمية في حماية العامل.



تستخدم هذه المصادر كمرجع عملي أثناء جلسات الإرشاد الجماعي والفردى لتوجيه المتقدمين إلى المصادر الرسمية فقط، ولتوضيح أن متطلبات القبول والتسجيل تختلف باختلاف الدولة والمهنة ونوع المسار، مما يدعم اتخاذ قرارات مهنية واقعية ويقلل من مخاطر الرفض أو الإخفاق بعد الانتقال.

2-1-2 تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

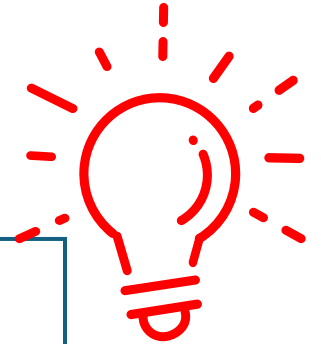
- يتلخص دور مختصّ حركة العمالة في مساعدة المتقدمين على تقدير تكاليف المعيشة والتخطيط المالي الواقعي بالعمل على:
- أولاً: توضيح عناصر الإنفاق الأساسية.
 - ثانياً: التحقق من بيانات تكلفة المعيشة.
 - ثالثاً: إعداد تقدير شهري للنفقات.
 - رابعاً: تحديد أولويات الإنفاق في مرحلة الاستقرار الأولى.
 - خامساً: فروقات تحويل العملات والحركات المالية.
 - سادساً: استخدام الأدوات الرقمية وأوراق العمل.
 - سابعاً: الادخار والتخطيط المالي وتقييم وعي المتقدمين.

مقارنة النفقات الشهرية في أمثلة من الدول المستضيفة

بند الإنفاق	ألمانيا - برلين (€)	ألمانيا - ميونخ (€)	كندا - تورنتو (CAD)	كندا - مونتريال (CAD)
السكن (غرفة/شقة صغيرة)	850	1,100	1,800	1,200
الطعام	270	300	350	320
النقل العام	90	70	150	95
التأمين الصحي	120	120	80*	80*
اتصالات ومصاريف أخرى	150	180	180	160
الإجمالي الشهري التقريبي	1,480 €	1,770 €	2,560 CAD	1,855 CAD

أمثلة على مصادر وأدوات لحساب تكاليف المعيشة والتخطيط المالي

نوع الأداة	اسم الأداة / المصدر	الرابط المباشر	التطبيق في حركة العمالة
أداة مقارنة تكلفة المعيشة بين المدن	Numbeo – Cost of Living Calculator	https://www.numbeo.com/cost-of-living/calculator.jsp	تسمح بمقارنة تكلفة المعيشة بين مدينتين (مثل عمان – برلين أو عمان – دبي) لمعرفة الدخل المطلوب للحفاظ على نفس مستوى المعيشة.
أداة مقارنة الأسعار بين المدن	Numbeo – Cost of Living Comparison	https://www.numbeo.com/cost-of-living/comparison.jsp	تعرض مقارنة تفصيلية لأسعار السكن والطعام والمواصلات والخدمات بين المدن.
أداة مقارنة تكلفة المعيشة عالمياً	Expatistan – Cost of Living Comparison	https://www.expatistan.com/cost-of-living/comparison	تعرض أسعار أكثر من 50 سلعة وخدمة في مدن العالم وتستخدم بكثرة لمقارنة تكاليف المعيشة قبل الانتقال.
أداة مقارنة تكلفة المعيشة عالمياً	MyLifeElsewhere – Cost of Living Comparison	https://www.mylifeelsewhere.com/cost-of-living/compare-countries	تجمع بيانات من قواعد بيانات متعددة وتعرض مؤشرات مقارنة بين الدول مثل تكاليف الغذاء والسكن والمواصلات.
أداة تقدير تكلفة المعيشة عالمياً	LivingCost – Cost of Living Calculator	https://livingcost.org/cost	تقارن تكلفة المعيشة في آلاف المدن حول العالم وتعرض مؤشر تكلفة الحياة ومتوسط النفقات الشهرية.
ورقة عمل للتخطيط المالي	Personal Budget Template – World Bank	https://thedocs.worldbank.org/en/doc/683281553802134839-0050022019/Budget-Template-2019	قالب ميزانية يساعد المتقدم على حساب النفقات الشهرية وتحديد الفجوة بين الدخل المتوقع وتكاليف المعيشة.



وجّه المتقدّمين إلى:

- استخدام أداة واحدة على الأقل قبل اتخاذ قرار الانتقال.
- مقارنة الدخل الصافي المتوقع مع النفقات الشهرية المقدّرة.
- أهمية التخطيط المالي التقديري لمرحلة ما قبل الانتقال.
- ضرورة الوعي بالمخاطر المالية المحتملة وسبل إدارتها.

نشاط : تطبيقات عملية لتقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة



بصفتك مختصّ حركة العمالة، وبالتعاون مع أعضاء مجموعتك، اختر أحد المصادر الواردة في هذا الدليل لمساعدة الحالات الافتراضية التالية تقدير تكاليف المعيشة وتحديد مدى ملائمة العرض مع النفقات. استخدم النموذج المرفق لتحليل البيانات أو أية وسيلة أخرى تراها مناسبة.



نشاط : تطبيقات عملية لتقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

المطلوب:

1. استخدم إحدى أدوات تقدير تكلفة المعيشة في الدولة المستضيفة الواردة في هذا الدليل.
2. استخدم ورقة العمل التالية لتقدير النفقات الشهرية للحالة المختارة.
3. احسب إجمالي تكاليف المعيشة الشهرية.
4. قارن إجمالي النفقات مع الأجر الشهري المتوقع.
5. حدّد مدى توافق العرض الوظيفي مع تكاليف المعيشة في المدينة المستهدفة.
6. قدّم توصية إرشادية للحالة بناءً على تحليل النفقات والأجر المتوقع.

نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

معلومات الحالة	
البيانات	البند
	رقم الحالة
	الدولة المستضيفة
	المدينة
	المسمى المهني
	الأجر الشهري المتوقع
	عدد أفراد الأسرة

نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

تقدير النفقات الشهرية		
ملاحظات	التقدير الشهري	بند الإنفاق
		السكن
		الطعام والمواد الأساسية
		المواصلات
		التأمين الصحي
		اقتطاعات الضرائب
		الاتصالات والإنترنت
		التعليم / رعاية الأطفال
		نفقات أخرى
		إجمالي النفقات الشهرية

نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

تحليل النتائج	
	الفارق بين الدخل والنفقات
	مدى توافق العرض الوظيفي مع تكاليف المعيشة في المدينة المستهدفة
	توصية إرشادية

نشاط : تطبيقات عملية لتقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة



الحالة (1)

- الدولة المستضيفة: ألمانيا
- المدينة: ميونخ – ألمانيا
- المسمى المهني: فني ميكاترونكس (Mechatronics Technician)
- الأجر الشهري المتوقع (صافي): 2,200 يورو
- المؤهلات: دبلوم مهني في الميكاترونكس مع خبرة عملية سنتين
- اللغة: المستوى B1 في اللغة الألمانية
- الوضع الشخصي: شاب أعزب، العمر 23 عامًا.

نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة رقم (1)

معلومات الحالة	
البيانات	البند
1	رقم الحالة
ألمانيا	الدولة المستضيفة
ميونخ	المدينة
فني ميكاترونكس	المسمى المهني
2,200 يورو	الأجر الشهري المتوقع
1	عدد أفراد الأسرة

نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة رقم (1)

تقدير النفقات الشهرية		
بند الإنفاق	التقدير الشهري	ملاحظات
السكن	1,000 €	سكن مشترك لتقليل التكلفة
الطعام والمواد الأساسية	300 €	نمط معيشة متوسط
المواصلات	70 €	اشتراك شهري
التأمين الصحي	200 €	إلزامي في ألمانيا
اقتطاعات الضرائب	مشمولة	الأجر صافي
الاتصالات والإنترنت	50 €	
التعليم / رعاية الأطفال	0	أعزب
نفقات أخرى	200 €	احتياط
إجمالي النفقات الشهرية	1,820 €	
تحليل النتائج		
الفارق بين الدخل والنفقات	+380 €	
مدى توافق العرض الوظيفي مع تكاليف المعيشة في المدينة المستهدفة	مقبول	
توصية إرشادية	مناسب مع ضبط النفقات والسكن المشترك	



نشاط : تطبيقات عملية لتقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة (2)

- الدولة المستضيفة: كندا
- المدينة: تورونتو – كندا
- المسمى المهني: فني كهرباء صناعية (Industrial Electrician)
- الأجر الشهري المتوقع (صافي) 3,400: دولار كندي
- المؤهلات: دبلوم تقني في الكهرباء الصناعية مع خبرة 4 سنوات
- اللغة: IELTS 6.5 في اللغة الإنجليزية
- الوضع الشخصي: شابة غير متزوجة، العمر 27 عامًا

نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة رقم (2)

معلومات الحالة	
البيانات	البند
2	رقم الحالة
كندا	الدولة المستضيفة
تورونتو	المدينة
فني كهرباء صناعية	المسمى المهني
3,400 CAD	الأجر الشهري المتوقع
1	عدد أفراد الأسرة

نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة رقم (2)

تقدير النفقات الشهرية		
ملاحظات	التقدير الشهري	بند الإنفاق
سكن فردي متوسط	1,500 CAD	السكن
	400 CAD	الطعام والمواد الأساسية
	150 CAD	المواصلات
تغطية أساسية	100 CAD	التأمين الصحي
صافي	مشمولة	اقتطاعات الضرائب
	80 CAD	الاتصالات والإنترنت
	0	التعليم / رعاية الأطفال
	300 CAD	نفقات أخرى
	2,530 CAD	إجمالي النفقات الشهرية
تحليل النتائج		
+870 CAD	الفارق بين الدخل والنفقات	
جيد	مدى توافق العرض الوظيفي مع تكاليف المعيشة في المدينة المستهدفة	
مناسب مع إمكانية ادخار محدود	توصية إرشادية	



نشاط : تطبيقات عملية لتقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة (3)

- الدولة المستضيفة: الإمارات العربية المتحدة
- المدينة: دبي – الإمارات.
- المسمى المهني: أخصائية تمريض (Registered Nurse)
- الأجر الشهري المتوقع: 8,500 درهم إماراتي
- المؤهلات: بكالوريوس تمريض مع خبرة 8 سنوات وترخيص مزاولة مهنة.
- اللغة: مستوى جيد في اللغة الإنجليزية
- الوضع الشخصي: شابة متزوجة ترغب بالانتقال مع زوجها وأطفالها الثلاثة (أعمارهم 3 و 5 و 7 سنوات)، العمر 29 عامًا



نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة رقم (3)

معلومات الحالة	
البيانات	البند
3	رقم الحالة
الإمارات	الدولة المستضيفة
دبي	المدينة
ممرضة	المسمى المهني
8,500 AED	الأجر الشهري المتوقع
5	عدد أفراد الأسرة

نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة رقم (3)

تقدير النفقات الشهرية		
بند الإنفاق	التقدير الشهري	ملاحظات
السكن	4,500 AED	شقة عائلية
الطعام والمواد الأساسية	1,500 AED	أسرة
المواصلات	800 AED	
التأمين الصحي	مشمول جزئياً	حسب جهة العمل
اقتطاعات الضرائب	لا يوجد	
الاتصالات والإنترنت	300 AED	
التعليم / رعاية الأطفال	2,000 AED	مدارس أساسية
نفقات أخرى	700 AED	
إجمالي النفقات الشهرية	9,800 AED	
تحليل النتائج		
الفارق بين الدخل والنفقات	-1,300 AED	
مدى توافق العرض الوظيفي مع تكاليف المعيشة في المدينة المستهدفة	غير مناسب	
توصية إرشادية	غير مناسب مع الأسرة	

نشاط : تطبيقات عملية لتقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة



الحالة (4)

- الدولة المستضيفة: أستراليا
- المدينة: سيدني – أستراليا
- المسمى المهني: شيف حلويات (Pastry Chef)
- الأجر الشهري المتوقع (صافي): 4,000 دولار أسترالي
- المؤهلات: دبلوم مهني في فنون الطهي مع خبرة 5 سنوات
- اللغة: IELTS 6 في اللغة الإنجليزية

- الوضع الشخصي: شاب متزوج ويرغب بالانتقال مع زوجته ولا يوجد لديه أطفال، العمر 26 عامًا



نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة رقم (4)

معلومات الحالة	
البيانات	البند
4	رقم الحالة
استراليا	الدولة المستضيفة
سيدني	المدينة
شيف حبويات	المسمى المهني
4,000 AUD	الأجر الشهري المتوقع
2	عدد أفراد الأسرة

نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة رقم (4)

تقدير النفقات الشهرية		
بند الإنفاق	التقدير الشهري	ملاحظات
السكن	2,200 AUD	شقة صغيرة
الطعام والمواد الأساسية	600 AUD	
المواصلات	200 AUD	
التأمين الصحي	300 AUD	إلزامي
اقتطاعات الضرائب	مشمولة	صافي
الاتصالات والإنترنت	100 AUD	
التعليم / رعاية الأطفال	0	
نفقات أخرى	400 AUD	
إجمالي النفقات الشهرية	3,800 AUD	
تحليل النتائج		
الفارق بين الدخل والنفقات	+200 AUD	
مدى توافق العرض الوظيفي مع تكاليف المعيشة في المدينة المستهدفة	محدود	
توصية إرشادية	مناسب بصعوبة	

نشاط : تطبيقات عملية لتقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة



الحالة (5)

- الدولة المستضيفة: المملكة العربية السعودية
- المدينة: الرياض – المملكة العربية السعودية
- المسمى المهني: أخصائية عناية بالبشرة (Beauty Therapist)
- الأجر الشهري المتوقع: 4,500 ريال سعودي
- المؤهلات: شهادة مهنية في التجميل والعناية بالبشرة مع خبرة 3 سنوات
- اللغة: مستوى أساسي في اللغة الإنجليزية
- الوضع الشخصي: شابة غير متزوجة، العمر 24 عامًا

نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة رقم (5)

معلومات الحالة	
البيانات	البند
5	رقم الحالة
السعودية	الدولة المستضيفة
الرياض	المدينة
أخصائية تجميل	المسمى المهني
4,500 SAR	الأجر الشهري المتوقع
1	عدد أفراد الأسرة

نموذج: تقدير تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة

الحالة رقم (5)

تقدير النفقات الشهرية		
ملاحظات	التقدير الشهري	بند الإنفاق
سكن مشترك أو استوديو	1,500 SAR	السكن
	800 SAR	الطعام والمواد الأساسية
	400 SAR	المواصلات
	مشمول غالبًا	التأمين الصحي
	-	اقتطاعات الضرائب
	150 SAR	الاتصالات والإنترنت
	0	التعليم / رعاية الأطفال
	500 SAR	نفقات أخرى
	3,350 SAR	إجمالي النفقات الشهرية
تحليل النتائج		
+200 AUD	الفارق بين الدخل والنفقات	
محدود	مدى توافق العرض الوظيفي مع تكاليف المعيشة في المدينة المستهدفة	
مناسب بصعوبة	توصية إرشادية	

3-1-1 إعداد خطط الانتقال المهني

يعدّ إعداد خطة انتقال مهني قائمة على الأدلة عنصرًا محوريًا في نجاح حركة العمالة، إذ يتطلب اتخاذ قرار الانتقال فهمًا متكاملًا لمتطلبات المهنة في الدولة المستضيفة، وفرص العمل المتاحة، والقدرة على تحقيق الاستقرار المهني والمعيشي بعد الانتقال.

ويسهم استخدام أدوات التخطيط المهني في تحسين جودة الخطط المهنية، وتعزيز واقعية القرارات المتخذة، وزيادة مستوى التزام المتقدمين بتنفيذ خططهم ومتابعتها، إلى جانب دعم الانتقال المهني الآمن والمنظم المبني على أسس واضحة وقابلة للتطبيق.

ولذلك يقوم مختصّ حركة العمالة بدعم المتقدمين في تحليل نتائج التقييم وربطها ببيانات سوق العمل الموثوقة، بما يساعد على تحديد المسارات المهنية الواقعية وتفادي الخيارات غير القابلة للتحقق.

خطوات توجيه المتقدمين لإعداد خطة الانتقال المهني

تحليل نتائج التقييم وتحديد
المسار المهني

اتخاذ القرار المهني

صياغة أهداف مهنية
متوافقة مع نتائج التقييم



خطوات توجيه المتقدمين لإعداد خطة الانتقال المهني

الخطوة (1): تحليل نتائج التقييم وتحديد المسار المهني

يساعد مختصّ حركة العمالة المتقدمين على تحليل نتائج التقييم (المهارات، الخبرات، المؤهلات، الميول، القيم المهنية، ...) وربطها بمتطلبات المهن في الدول المستضيفة، بالاعتماد على بيانات سوق العمل الموثوقة لتحديد فرص العمل القابلة للتحقق، وتفادي الاختيارات غير الواقعية.

خطوات توجيه المتقدمين لإعداد خطة الانتقال المهني

الخطوة (2): صياغة أهداف مهنية متوافقة مع نتائج التقييم

يوجّه مختصّ حركة العمالة المتقدمين إلى صياغة أهداف مهنية واضحة تعكس نتائج التقييم ومتطلبات سوق العمل المستضيف (المؤهلات، اللغة، الخبرة، التنظيمات المهنية، ...). وتشير العديد من المؤسسات الرسمية في الدول المستضيفة إلى أهمية مواءمة الهدف مع شروط القبول والتنظيم المهني في كل دولة.

ومن الأمثلة الشائعة على أدوات صياغة الأهداف:

خطوات توجيه المتقدمين لإعداد خطة الانتقال المهني

الخطوة (2): صياغة أهداف مهنية متوافقة مع نتائج التقييم

• أداة الأهداف الذكية (SMART): تستخدم أداة SMART لمساعدة المتقدمين على صياغة أهداف مهنية واضحة وقابلة للتنفيذ. وتقوم هذه الأداة على خمسة معايير أساسية.

محدد (Specific) يكون الهدف واضحًا ومحددًا من حيث المسمى الوظيفي أو القطاع أو الدولة المستضيفة، دون صياغات عامة أو غامضة.

قابل للقياس (Measurable) يتضمن الهدف مؤشرات يمكن قياسها والتحقق منها لقياس التقدم المحقق.

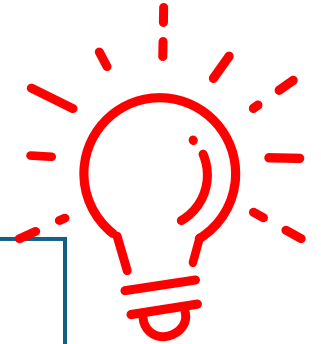
قابل للتحقيق (Achievable) يتناسب الهدف مع قدرات المتقدم الحالية وإمكاناته الواقعية ومتطلبات سوق العمل في الدولة المستضيفة.

واقعي (Relevant) يرتبط الهدف بالمسار المهني المناسب ونتائج التقييم والفرص الفعلية المتاحة.

محدد زمنيًا (Time-bound) يتضمن الهدف إطارًا زمنيًا واضحًا لتحقيقه أو لمراحله الأساسية.



يتبع



تُسهم أداة SMART في تحويل الرغبات المهنية العامة إلى أهداف عملية قابلة للتنفيذ والمتابعة. ومن الأمثلة على الأهداف المهنية للمتقدمين لحركة العمالة.

خطوات توجيه المتقدمين لإعداد خطة الانتقال المهني

الخطوة (2): صياغة أهداف مهنية متوافقة مع نتائج التقييم

الحصول على مستوى B1 في اللغة الألمانية خلال 6 أشهر من الالتحاق بدورة معتمدة واجتياز اختبار رسمي.

محدد زمنيًا:
قبل نهاية
الشهر
السادس

واقعي:
يتوافق مع
متطلبات
سوق العمل
في ألمانيا

قابل للتحقيق:
خلال 6
أشهر

قابل للقياس:
اجتياز
اختبار رسمي

محدد:
مستوى B1
في اللغة
الألمانية

خطوات توجيه المتقدمين لإعداد خطة الانتقال المهني

الخطوة (2): صياغة أهداف مهنية متوافقة مع نتائج التقييم

استكمال 3 أشهر تدريب عملي معتمد في مجال الرعاية الصحية داخل الأردن، بما يتوافق مع متطلبات الهجرة أو شروط أصحاب العمل في كندا، قبل التقدم لعقد عمل خلال العام الجاري.

محدد:

تدريب عملي
معتمد في
مجال الرعاية
الصحية
المرتبط
بمتطلبات
العمل في كندا

قابل للقياس:
مدة 3 أشهر
موثقة بشهادة
خبرة

قابل للتحقيق:
ضمن مؤسسة
صحية
معترف بها

واقعي: يعزز
فرص القبول
لدى أصحاب
العمل

محدد زمنيًا:
استكمال
التدريب قبل
نهاية العام
الحالي

خطوات توجيه المتقدمين لإعداد خطة الانتقال المهني

الخطوة (2): صياغة أهداف مهنية متوافقة مع نتائج التقييم

أداة GROW: تُستخدم أداة GROW لدعم المتقدمين على صياغة الهدف واتخاذ القرار المهني الواعي وبناء خطة انتقال منظّمة. وتتكوّن من أربع مراحل مترابطة:

(1) تحديد الهدف (Goal)

يعمل مختصّ حركة العمالة مع المتقدمين على تحديد الهدف المهني النهائي أو المرحلي، مثل الانتقال إلى وظيفة معينة أو العمل في دولة مستضيفة محددة.

(2) تحليل الواقع (Reality)

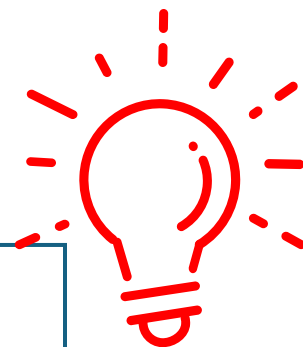
يساعد مختصّ حركة العمالة المتقدمين على تحليل وضعه الحالي بشكل واقعي، بما يشمل مؤهلاته، خبراته، مهاراته، وضعه المالي، ومستوى جاهزيته للانتقال.

(3) استكشاف الخيارات (Options)

يوجّه مختصّ حركة العمالة المتقدمين لاستكشاف البدائل والخيارات المتاحة، مثل مسارات تطوير مختلفة، برامج تدريب، أو دول مستضيفة بديلة، دون فرض خيار واحد.

(4) اتخاذ القرار والالتزام (Will)

يدعم مختصّ حركة العمالة المتقدمين في اتخاذ قرار واضح بشأن المسار المهني المناسب، والالتزام بتنفيذ الخطوات العملية اللازمة لتحقيق الهدف، مع تحديد الإجراءات المطلوبة والإطار الزمني وآليات المتابعة.



تُسهم أداة **GROW** في تعزيز التفكير التحليلي والمسؤولية الذاتية لدى المتقدمين، وتدعم بناء خطة انتقال مهنية مرنة وقابلة للتحديث.

خطوات توجيه المتقدمين لإعداد خطة الانتقال المهني

الخطوة (3): تحديد خطوات التطوير والتأهيل قبل الانتقال (السفر)

يساعد مختصّ حركة العمالة المتقدمين على تحديد فجوات الجاهزية المهنية ووضع خطوات تطوير واضحة لمعالجتها، مثل الالتحاق ببرامج تدريب مهني متخصصة، أو تحسين مستوى اللغة، أو الحصول على اعتماد مهني، أو استكمال إجراءات معادلة المؤهلات. كما يتم ربط هذه الخطوات بمتطلبات الاعتراف والتنظيم المهني في الدولة المستضيفة، مع تحديد الجهات المختصة والوثائق المطلوبة لكل إجراء.

وانسجامًا مع الممارسات الدولية في إرشاد حركة العمالة والعمل الدولي، يُوصى بأن تتضمن خطة الانتقال المهني قائمة تحقق (Checklist) تساعد المتقدم على التأكد من استكمال العناصر الأساسية قبل السفر/الانتقال، ومن أبرزها:



يتبع

خطوات توجيه المتقدمين لإعداد خطة الانتقال المهني

الخطوة (3): تحديد خطوات التطوير والتأهيل قبل الانتقال (السفر)

- تحديد الهدف المهني والدولة المستضيفة بشكل واضح.
- التحقق من متطلبات المهنة في الدولة المستضيفة (المؤهلات، الترخيص المهني، الاعتراف بالمؤهلات).
- تقدير تكاليف المعيشة في المدينة المستهدفة ومقارنتها بالدخل المتوقع.
- استكمال إجراءات معادلة المؤهل أو الاعتراف المهني عند الحاجة.
- إعداد خطة مالية للانتقال والاستقرار الأولي.
- تحقيق مستوى اللغة المطلوب للمهنة.
- تحديد ترتيبات السكن والتأمين الصحي والنقل عند الوصول.
- البحث عن فرص عمل موثوقة أو الحصول على عرض عمل رسمي.
- الاستعداد الثقافي والمهني للاندماج في بيئة العمل الجديدة.
- تجهيز الوثائق الرسمية اللازمة للسفر والعمل.
- التحقق من متطلبات التأشيرة وتصريح العمل.

خطوات توجيه المتقدمين لإعداد خطة الانتقال المهني

الخطوة (4): تنفيذ وتحديث الخطة وفق متطلبات سوق العمل المستضيف

يراجع مختصّ حركة العمالة الخطة مع المتقدمين بشكل دوري للتأكد من توافقها مع متطلبات سوق العمل المستضيف، بما يشمل المسميات الوظيفية المعتمدة، وشروط الترخيص المهني، ومستويات الأجور، والطلب الفعلي على المهن.

كما يوجّه المتقدمين إلى إجراء مراجعة تحقّق للخطة قبل اتخاذ قرار الانتقال، للتأكد من واقعية الخطوات المقترحة وإمكانية تنفيذها ضمن الإطار الزمني المحدّد.

نموذج: خطة انتقال مهني لحركة العمالة



تُستخدم هذه الخطة كأداة إرشادية لتنظيم خطوات الانتقال المهني في مجال حركة العمالة، مع إمكانية استخدام نماذج أو أدوات تخطيط أخرى بحسب طبيعة الحالة ومتطلبات حركة العمالة.

معلومات المتقدم			
	الدولة الحالية		الإسم
	سنوات الخبرة		العمر
	المستوى اللغوي		المهنة الحالية
	الوضع العائلي		المؤهل / الشهادة

نموذج: خطة انتقال مهني لحركة العمالة

الهدف المهني			
	الأجر المتوقع		المهنة المستهدفة
	تقدير تكاليف المعيشة		المدينة - الدولة المستضيفة
	مصدر معلومات سوق العمل		الإطار الزمني للانتقال

نموذج: خطة انتقال مهني لحركة العمالة

خطة تنفيذ الانتقال المهني			
المجال	الإجراء	الإطار الزمني المستهدف	الجهات المساندة
أولاً: التأهيل المهني	معادلة المؤهل أو استكمال إجراءات الاعتراف المهني		جهة الاعتراف بالمؤهلات / مختص حركة العمالة
	معالجة فجوات المهارات الفنية		مركز تدريب
	معالجة فجوات المهارات اللغوية		معهد لغة
	معالجة فجوات المهارات الشخصية والسلوكية		مختص حركة العمالة / برامج تدريب
ثانياً: التوظيف	البحث عن فرص عمل موثوقة		منصات التوظيف الرسمية
ثالثاً: الإجراءات القانونية	استكمال متطلبات التأشيرة		السفارة / الجهة الحكومية
	استكمال متطلبات تصريح العمل		الجهة المختصة في الدولة المستضيفة
رابعاً: التخطيط المالي	تقدير تكاليف المعيشة في المدينة المستهدفة		أدوات تقدير تكلفة المعيشة
	إعداد خطة مالية لتغطية تكاليف الانتقال		مختص حركة العمالة / أدوات الميزانية

نموذج: خطة انتقال مهني لحركة العمالة

خطة تنفيذ الانتقال المهني			
المجال	الإجراء	الإطار الزمني المستهدف	الجهات المساندة
خامساً: الاستقرار والاندماج	البحث عن سكن مناسب		منصات البحث عن السكن في الدول المستضيفة
	الاستعداد الثقافي والمهني والاندماج في بيئة العمل		برامج التهيئة الثقافية
	توفير تكاليف المعيشة بعد الوصول (الاستقرار الأولي)		برامج دعم العمالة
سادساً: الاستعداد للسفر	تجهيز الوثائق الرسمية (الترجمة والتصديق)		مكاتب ترجمة معتمدة
	حجز تذكرة السفر والاستعداد للمغادرة		شركات السفر

تقييم ومراجعة خطة الانتقال

التأملات

أبرز التحديات التي قد تواجه تنفيذ خطة الانتقال

الخطوات التي تحتاج إلى مزيد من الإعداد أو التطوير

نشاط : تحليل خطة انتقال بقصد العمل



فيما يأتي سيناريوهات مختلفة لمتقدمين للانتقال بقصد العمل. ضمن مجموعة العمل، اعمل على اختيار احدى الحالات، وأجب عن الأسئلة المطلوبة.

سيناريو (أ):

أحمد حاصل على دبلوم تمريض، ولديه أربع سنوات خبرة في قسم الطوارئ، ويبلغ مستواه في اللغة الإنجليزية B1 وفق تقييم داخلي من مركز تدريب محلي، دون اجتياز اختبار دولي معتمد. وهو متزوج ولديه طفلان، ويخطط للانتقال خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أشهر.

قام مختصّ حركة العمالة بمساعدة أحمد في إعداد خطة انتقال مهني للعمل في كندا في مجال التمريض على النحو الآتي:



نشاط : تحليل خطة انتقال بقصد العمل



رقم	الإجراء المخطط له	الإطار الزمني المتوقع
1	التقديم على Express Entry اعتمادًا على سنوات الخبرة، حيث أن الخبرة الحالية كافية.	الشهر الأول
2	إجراء تقييم المؤهل (ECA).	بعد تقديم طلب الالتحاق
3	تخصيص 6,000 دولار لانتقال الأسرة لتغطية الاستقرار الأولي.	بعد 3 أشهر من تقديم الطلب
4	التعاون مع وسيط توظيف تم اختياره من خلال اعلان على وسائل التواصل الاجتماعي، حيث أنه يعرض رسوم رمزية.	بعد 6 شهور من تقديم الطلب
5	النقدم للحصول على ترخيص ممارسة المهنة فور الحصول على الإقامة.	بعد الوصول
6	تحسين اللغة الإنجليزية من خلال الالتحاق بمراكز تدريب لغة متخصصة في كندا.	بعد الوصول
7	اختيار أي مدينة داخل المقاطعة لأن جميع المدن متقاربة في التكاليف.	بعد الوصول



نشاط : تحليل خطة انتقال بقصد العمل



المطلوب:

1. حدّد مدى واقعية الإطار الزمني المقترح (ثمانية أشهر) في ضوء متطلبات اختبار اللغة، وتقييم المؤهل، وإجراءات الترخيص المهني في كندا.
2. ناقش الجوانب المالية للخطة (المبلغ المخصص، اختيار المدينة، توقيت الإنفاق)، واقترح بديلاً مالياً أكثر ملاءمة.
3. اقترح ثلاث أدوات أو إجراءات تحقق كان ينبغي على مختص حركة العمالة توجيه أحمد لاستخدامها قبل إعداد الخطة.
4. ما التسلسل الإجرائي الصحيح لخطة انتقال مهني أكثر واقعية وتنظيمًا. يمكنك إضافة إجراءات أخرى.



1. حدّد مدى واقعية الإطار الزمني المقترح (ثمانية أشهر) في ضوء متطلبات اختبار اللغة، وتقييم المؤهل، وإجراءات الترخيص المهني في كندا

✗ غير واقعي للأسباب التالية:

• اختبار اللغة (IELTS/OET) يحتاج وقت

تحضير + حجز

• Educational Credential

Assessment قد يستغرق عدة أشهر

• ترخيص التمريض عملية طويلة ومعقدة

(ملاحظة: الإطار الواقعي يحتاج 12-18 شهرًا)

2. ناقش الجوانب المالية للخطة (المبلغ المخصص، اختيار المدينة، توقيت الإنفاق)، واقترح بديلاً مالياً أكثر ملاءمة:

✗ الخطة غير كافية للأسباب التالية:

• 6,000 دولار غير كافية لأسرة

• لم يتم احتساب السكن، التأمين، المعيشة 3-6 أشهر

• البديل الأكثر ملاءمة:

• تخصيص مبلغ 15,000-25,000 دولار كندي

للانتقال

• اختيار مدينة أقل تكلفة

• توزيع الإنفاق قبل وبعد الوصول

3. اقترح ثلاث أدوات أو إجراءات تحقق كان ينبغي على مختص حركة العمالة توجيهه أحمد لاستخدامها قبل إعداد الخطة.

الأداة أو إجراء التحقق	الغرض من الاستخدام	الرابط
National Nursing Assessment Service, NNAS	التحقق من مسار تقييم مؤهلات التمريض للممرضين المتعلمين خارج كندا، ومعرفة متطلبات فتح ملف التقييم والوثائق المطلوبة.	https://www.nnas.ca/
اختبار لغة معتمد، IELTS	إثبات مستوى اللغة الإنجليزية لأغراض الهجرة أو الدراسة أو بعض متطلبات الجهات المهنية، مع ضرورة التحقق من الدرجة المطلوبة حسب المقاطعة أو التخصص.	https://ielts.org/
اختبار لغة معتمد، CELPIP General	إثبات مستوى اللغة الإنجليزية لأغراض الهجرة الكندية، ويُستخدم ضمن اختبارات اللغة المقبولة في بعض مسارات الهجرة.	https://www.celpip.ca/celpip-general/

3. اقترح ثلاث أدوات أو إجراءات تحقق كان ينبغي على مختص حركة العمالة توجيهه أحمد لاستخدامها قبل إعداد الخطة.

الأداة أو إجراء التحقق	الغرض من الاستخدام	الرابط
IRCC, اختبارات اللغة المقبولة ضمن Express Entry	التحقق من اختبارات اللغة المقبولة رسميًا ضمن Express Entry، مثل CELPIP-General و IELTS General Training و PTE Core للإنجليزية.	https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/documents/language-test.html
IRCC, إثبات الأموال ضمن Express Entry	التحقق من متطلبات إثبات القدرة المالية، والمبالغ المطلوبة حسب حجم الأسرة، خاصة في مسارات Federal Skilled Worker و Federal Skilled Trades.	https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry/documents/proof-funds.html
IRCC, متطلبات Express Entry العامة	التحقق من شروط الأهلية، الوثائق المطلوبة، وآلية التقديم عبر Express Entry قبل إعداد خطة الانتقال.	https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/express-entry.html

4. ما التسلسل الإجرائي الصحيح لخطة انتقال مهني أكثر واقعية وتنظيمًا. يمكنك إضافة إجراءات أخرى



نشاط : تحليل خطة انتقال بقصد العمل



السيناريو (ب):

استعانت سارة بمختصّ حركة العمالة لوضع خطة انتقال مهني للعمل في ألمانيا في مجال المختبرات الطبية. سارة حاصلة على بكالوريوس علوم مخبرية، ولديها ثلاث سنوات خبرة، ومستواها في اللغة الألمانية A2، وتسعى للانتقال خلال خمسة أشهر. بناءً على رغبتها في الإسراع بالانتقال إلى ألمانيا، اقترحت سارة الخطة التالية:



نشاط : تحليل خطة انتقال بقصد العمل



رقم	الإجراء المخطط له	الإطار الزمني المتوقع
1	التقديم مباشرة على وظائف بالمستشفيات.	الشهر الأول
2	بدء إجراءات الاعتراف بعد الحصول على عقد عمل.	بعد توقيع العقد
3	السفر بتأشيرة بحث عن عمل، بافتراض أن المهنة لا تتطلب تنظيمًا مهنيًا مسبقًا.	خلال 5 أشهر
4	تخصيص 3,000 يورو للانتقال لتغطية تكاليف الاستقرار الأولي.	بعد الوصول
5	تطوير اللغة ما بعد الوصول، حيث أن مستوى A2 كافٍ للعمل في القطاع الصحي.	بعد الوصول
6	تحديد مدينة الإقامة بعد الوصول حيث أن تكاليف السكن متقاربة بين معظم المدن.	بعد الوصول

نشاط : تحليل خطة انتقال بقصد العمل



المطلوب:

1. حلّ مدى واقعية الإطار الزمني المقترح (خمسّة أشهر) في ضوء متطلبات الاعتراف المهني ومستوى اللغة المطلوب للعمل في القطاع الصحي في ألمانيا.
2. بيّن أوجه الخلل في تسلسل الإجراءات الواردة في الخطة، وحدّد الإجراء الذي كان يجب البدء به قبل التقديم على الوظائف أو السفر.
3. وضّح الفرق بين الاعتراف بالمؤهل المهني والحصول على عقد عمل في المهن الصحية المنظمة في ألمانيا، وناقش أثر تجاهل هذا الفرق في الخطة.
4. قيّم الجاهزية اللغوية لسارة مقارنة بمتطلبات بيئة العمل في القطاع الصحي، واقترح مستوى لغوي مناسب وخطوات تطويره قبل الانتقال.
5. ما التسلسل الإجرائي الصحيح لخطة انتقال مهني أكثر واقعية وتنظيمًا. يمكنك إضافة إجراءات أخرى.



1. حلّ مدى واقعية الإطار الزمني المقترح
(خمسة أشهر) في ضوء متطلبات الاعتراف
المهني ومستوى اللغة المطلوب للعمل في
القطاع الصحي في ألمانيا.

✗ غير واقعي للأسباب التالية:

- الاعتراف المهني يستغرق وقتًا
- اللغة A2 غير كافية

(ملاحظة: مستوى اللغة المطلوب: B2 على الأقل)

2. بيّن أوجه الخلل في تسلسل الإجراءات
الواردة في الخطة، وحدّد الإجراء الذي كان
يجب البدء به قبل التقديم على الوظائف أو
السفر.

- البدء بالتقديم على وظائف قبل الاعتراف
- تأجيل اللغة
- افتراض أن المهنة غير منظمة

(الإجراء الصحيح: البدء بـ الاعتراف المهني)

3. وضّح الفرق بين الاعتراف بالمؤهل المهني والحصول على عقد عمل في المهن الصحية المنظمة في ألمانيا، وناقش أثر تجاهل هذا الفرق في الخطة

4. قيّم الجاهزية اللغوية لسارة مقارنة بمتطلبات بيئة العمل في القطاع الصحي، واقترح مستوى لغوي مناسب وخطوات تطويره قبل الانتقال.

• الاعتراف: شرط قانوني للعمل

• العقد: نتيجة لاحقة

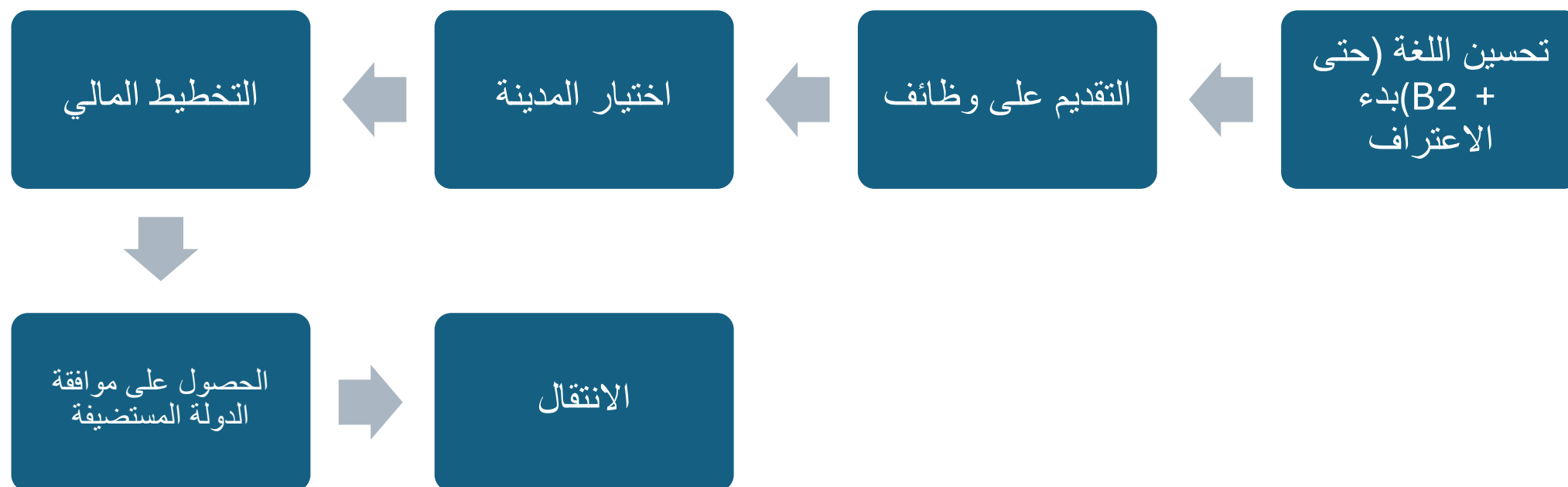
(تجاهل ذلك = رفض الطلب أو عدم التوظيف)

✗ A2 غير كافٍ

• المطلوب: B2. يمكن الاستعانة بمعهد لغة معتمد

مثل Goethe-Institut

5. ما التسلسل الإجرائي الصحيح لخطة انتقال مهني أكثر واقعية وتنظيمًا. يمكنك إضافة إجراءات أخرى



نشاط : تحليل خطة انتقال بقصد العمل



السيناريو (ج):

توجه خالد إلى مختص حركة العمالة طلباً للمساعدة في إعداد خطة انتقال مهني إلى أستراليا للعمل كفني كهرباء صناعية. خالد يحمل دبلومًا في الكهرباء، ولديه ست سنوات خبرة عملية، ومستواه في اللغة الإنجليزية متوسط، لكنه لم يخضع لاختبار IELTS أو أي اختبار معتمد. يرغب بالانتقال خلال عام واحد.

أعدّ خالد الخطة التالية:



نشاط : تحليل خطة انتقال بقصد العمل



رقم	الإجراء المخطط له	الإطار الزمني المتوقع
1	التقديم مباشرة على Skilled Visa ، لامتلاك خبرة كافية.	الشهر الأول
2	إجراء اختبار IELTS بعد الحصول على عقد عمل.	بعد 3 أشهر من تقديم الطلب
3	تقييم المهارات عبر TRA.	بعد 9 أشهر من تقديم الطلب
4	تخصيص 7,000 دولار أسترالي للانتقال، وتغطية جميع تكاليف قبل السفر الاستقرار.	
5	اختيار مدينة الإقامة بعد الوصول.	بعد الوصول
6	دراسة متطلبات الترخيص في أستراليا بعد الحصول على تأشيرة السفر.	بعد الوصول

نشاط : تحليل خطة انتقال بقصد العمل



المطلوب:

1. حلّ مدى واقعية تسلسل الإجراءات المقترح في ضوء متطلبات الهجرة الماهرة إلى أستراليا، وخاصة العلاقة بين اختبار اللغة، وتقييم المهارات عبر TRA، والتقديم على Skilled Visa.
2. بيّن أثر تأجيل اختبار IELTS وتقييم المهارات إلى ما بعد تقديم الطلب على أهلية خالد ومسار ملفه.
3. ناقش مدى كفاية المبلغ المخصّص (7,000 دولار أسترالي) في ضوء تكاليف الانتقال والاستقرار، واقترح عناصر مالية كان ينبغي احتسابها.
4. قيّم قرار تأجيل دراسة متطلبات الترخيص في أستراليا إلى ما بعد الوصول، ووضح الفرق بين الحصول على التأشيرة ومتطلبات مزاولة المهنة.
5. ما التسلسل الإجرائي الصحيح لخطة انتقال مهني أكثر واقعية وتنظيمًا. يمكنك إضافة إجراءات أخرى.



1. حلّ مدى واقعية تسلسل الإجراءات المقترح في ضوء متطلبات الهجرة الماهرة إلى أستراليا، وخاصة العلاقة بين اختبار اللغة، وتقييم المهارات عبر TRA، والتقديم على Skilled Visa.

✗ غير صحيح للأسباب التالية:

- IELTS مطلوب قبل التقديم
- تقييم المهارات عبر Trades Recognition Australia شرط أساسي

2. بيّن أثر تأجيل اختبار IELTS وتقييم المهارات إلى ما بعد تقديم الطلب على أهلية خالد ومسار ملفه.

- رفض الطلب
- فقدان الأهلية
- تأخير المسار بالكامل

3. ناقش مدى كفاية المبلغ المخصّص (7,000 دولار أسترالي) في ضوء تكاليف الانتقال والاستقرار، واقترح عناصر مالية كان ينبغي احتسابها.

4. قيّم قرار تأجيل دراسة متطلبات الترخيص في أستراليا إلى ما بعد الوصول، ووضّح الفرق بين الحصول على التأشيرة ومتطلبات مزاولة المهنة

✗ AUD 7,000 غير كافية

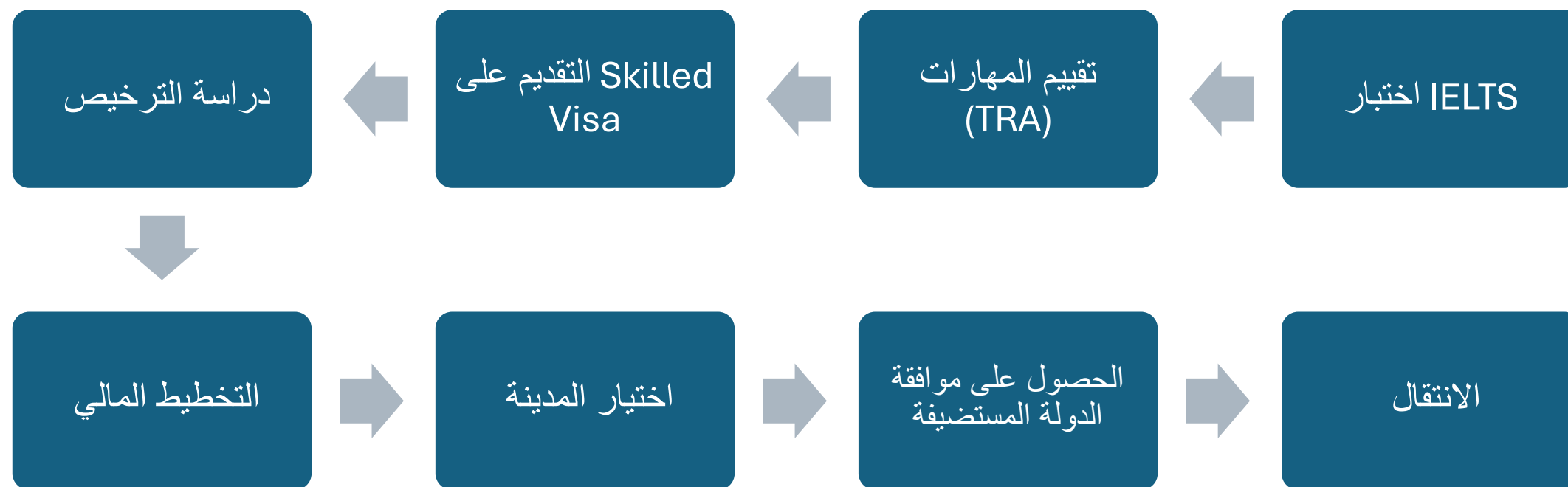
- يجب احتساب السكن، التأمين، المعيشة، التنقل.
- المبلغ الواقعي: AUD 18,000–12,000

• التأشيرة: دخول قانوني

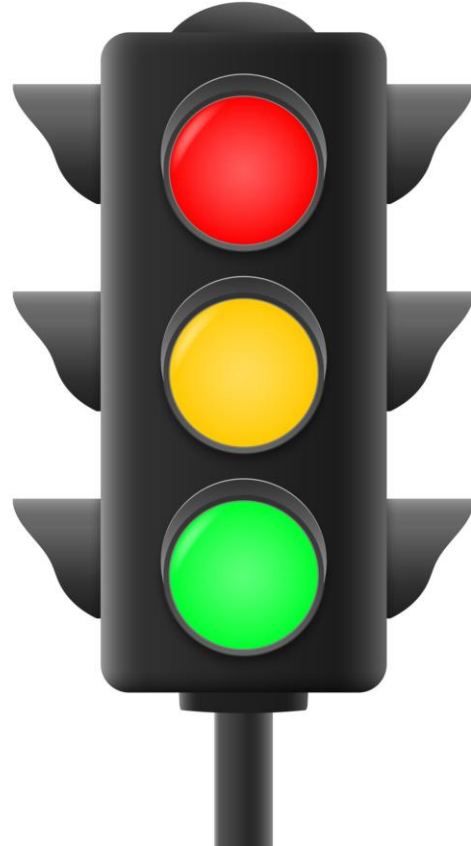
• الترخيص: مزاولة المهنة

(ملاحظة: لا يمكن العمل بدون الترخيص)

5. ما التسلسل الإجرائي الصحيح لخطة انتقال مهني أكثر واقعية وتنظيمًا. يمكنك إضافة إجراءات أخرى



ممارسة التأمل



• سأتوقف عن القيام بـ ...

• سأستمر في القيام بـ ...

• سأبدأ بالقيام بـ ...

2 - 2 تطوير مهارات الاستعداد الوظيفي للتنقل بقصد العمل

قبل البدء في البحث عن فرص العمل في الدول المستضيفة، يجيب المتقدم:

- ما المهارات والسلوكيات المهنية التي يتوقعها أصحاب العمل؟
- كيف يمكنني تقديم نفسي بصورة مهنية تعكس خبرتي ومهاراتي؟
- هل أدواتي المهنية مثل السيرة الذاتية والخطاب التعريفي متوافقة مع متطلبات سوق العمل؟
- كيف يمكنني الاستعداد لمقابلات العمل والتقييمات المهنية؟
- ما الطرق الفاعلة للبحث عن فرص العمل في الدولة المستهدفة؟

الهدف الفرعي

2

2-2-1 القيم والسلوكيات والأخلاقيات المهنية في الدول المستضيفة



تُشير الهوية المهنية إلى التصرّ الذي يكونه الفرد عن نفسه بوصفه مهنيًا في مجال عمل معين، وتشمل القيم والمهارات والمعارف والخبرات التي تشكّل طريقته في أداء عمله والتفاعل مع الآخرين في بيئة العمل.

تعكس الهوية المهنية كيفية فهم الفرد لدوره المهني، وما يميّزه عن غيره في مجال عمله، وكيف يقدّم نفسه ويعبّر عن قدراته في السياقات المهنية المختلفة.

الذات الواقعية/المدرّكة

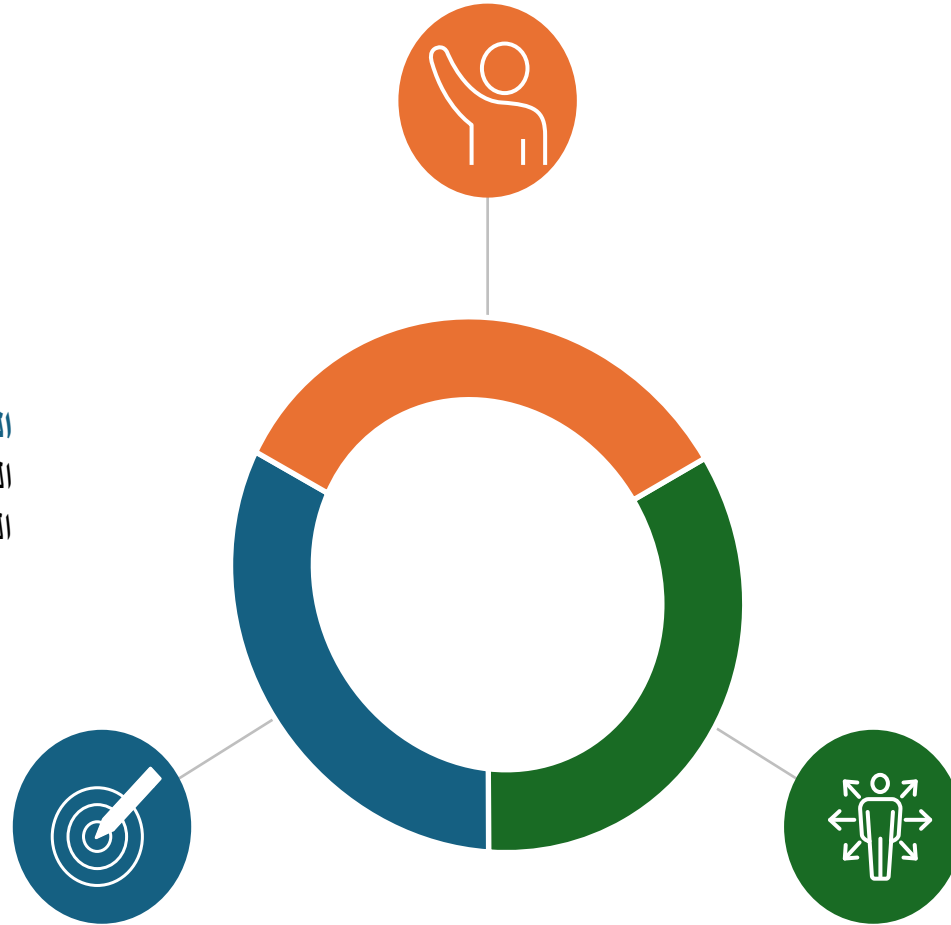
مجموعة القدرات والامكانيات التي تحدد الصورة الحقيقية للفرد.

الذات المثالية

المدرّكات والمصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود ان يكون عليها .

الذات الاجتماعية

المدرّكات والمصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد ان الآخرين في المجتمع يتصورونها والتي يتمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين





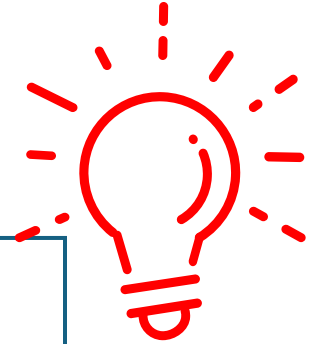
تتأثر الهوية المهنية بتجارب الفرد
في التعليم والعمل، وبالتفاعل مع
الزملاء وأصحاب العمل، وبالبيئة
الثقافية والمهنية التي يعمل فيها.

القيم المهنية والسلوكيات المهنية في سياق بيئات العمل الدولية

العنصر	التعريف	أمثلة
القيم المهنية	المبادئ والمعايير التي توجه طريقة النزاهة، المسؤولية، الاحترام، الالتزام تفكير الفرد واتخاذ القرارات في الجودة، العمل الجماعي. العمل، وتحدد ما يعتبره العامل مهمًا أو صحيحًا في الممارسة المهنية.	
السلوكيات المهنية	الممارسات والأفعال التي تعكس تطبيق الالتزام بالمواعيد، احترام الأنظمة القيم المهنية في الواقع العملي داخل والتعليمات، التعاون مع الزملاء، تحمل بيئة العمل. المسؤولية عن العمل المنجز، الالتزام بإجراءات السلامة.	

تطبيقات القيم والسلوك المهني في بيئات العمل الدولية

القيمة المهنية	وصفها في بيئات العمل الدولية	السلوك المهني المتوقع / مثال تطبيقي في مكان العمل
الاحترام	يُعدّ احترام الوقت عنصرًا أساسيًا في معظم بيئات العمل الدولية ويعكس المهنية والانضباط.	الوصول في الوقت المحدد للعمل والاجتماعات وتسليم المهام ضمن المواعيد المحددة.
المسؤولية المهنية	تعني تحمل مسؤولية أداء المهام والالتزام بجودة العمل.	إتمام المهام المطلوبة بدقة وتحمل مسؤولية الأخطاء والعمل على تصحيحها.
احترام التسلسل الإداري	الالتزام بالقنوات الرسمية للتواصل داخل المؤسسة.	إبلاغ المشرف المباشر بالمشكلات المهنية قبل تصعيدها إلى مستويات أعلى.
العمل الجماعي	يعتمد كثير من بيئات العمل الدولية على التعاون بين أفراد الفريق لتحقيق الأهداف.	تبادل المعلومات مع الزملاء والمساهمة في إنجاز مهام الفريق.
النزاهة المهنية	الالتزام بالصدق والشفافية واحترام القوانين والأنظمة المهنية.	الالتزام بسياسات المؤسسة وعدم إساءة استخدام موارد العمل.
احترام التنوع الثقافي	غالبًا ما تضم بيئات العمل الدولية موظفين من ثقافات متعددة.	التعامل باحترام مع الزملاء من خلفيات ثقافية مختلفة.
التواصل المهني الفعال	القدرة على التعبير بوضوح واحترام والاستماع للآخرين.	استخدام لغة مهنية واضحة عند التواصل مع الزملاء والمشرفين.
الالتزام بالسلامة المهنية	تُعدّ السلامة والصحة المهنية جزءًا من المسؤولية المهنية للعامل.	الالتزام بإجراءات السلامة واستخدام معدات الوقاية عند الحاجة.



تساعد هذه الأمثلة المتقدمين على فهم كيفية تحويل القيم المهنية إلى سلوكيات عملية في مكان العمل، الأمر الذي يعزز قدرتهم على التكيف مع ثقافة العمل في الدول المستضيفة وبناء صورة مهنية إيجابية تعكس الالتزام والمسؤولية واحترام بيئة العمل.

ثقافة العمل في الدول المستضيفة

ثانيًا: منهجية تقييم متعددة المراحل

تختلف ثقافة العمل بين الدول والمؤسسات، وقد تتأثر بعوامل متعددة مثل طبيعة القطاع، وحجم المؤسسة، والسياسات التنظيمية، وقد تشمل هذه الاختلافات أسلوب التواصل، وطبيعة العلاقة بين الموظفين والمديرين، ومدى الالتزام بالوقت، وأسلوب اتخاذ القرار داخل المؤسسات. وقد يؤدي عدم فهم هذه الاختلافات إلى سوء فهم في بيئة العمل أو صعوبات في الاندماج المهني.

لذلك من المهم أن يكتسب المتقدمون وعيًا بثقافة العمل في الدول المستضيفة، وأن يتعرفوا إلى بعض السمات العامة التي تميز بيئات العمل في هذه الدول.

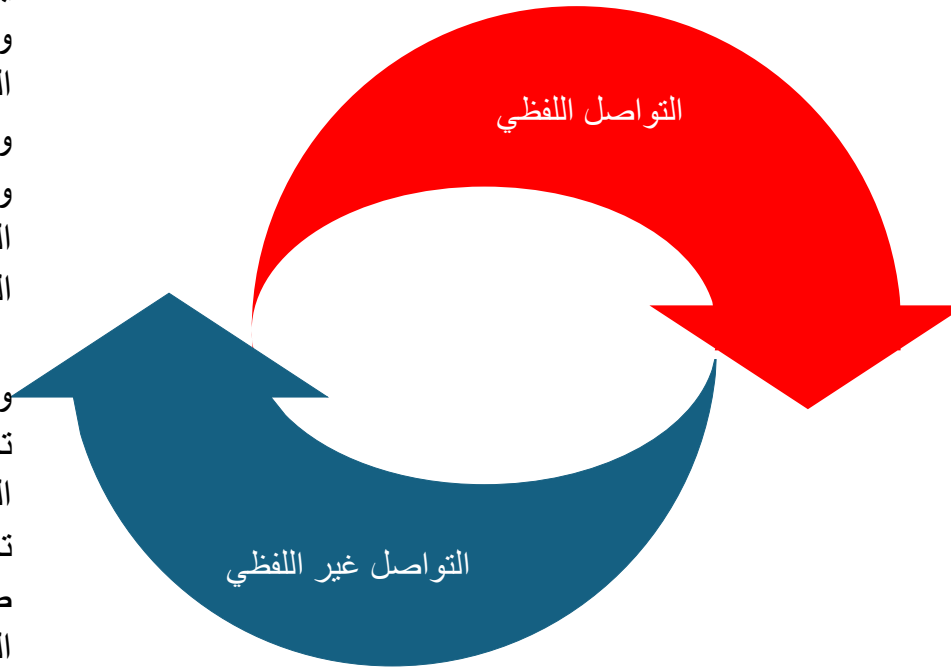
أمثلة على بعض جوانب ثقافة العمل في الدول المستضيفة

أمثلة توضيحية	جانب من ثقافة العمل
يُعد احترام الوقت عنصراً مهماً في معظم بيئات العمل الدولية، مثل ألمانيا وكندا وأستراليا، حيث يُنظر إلى الالتزام بالمواعيد على أنه مؤشر على المهنية والانضباط في العمل.	الالتزام بالمواعيد
في بعض البيئات المهنية، مثل ألمانيا وأستراليا، قد يكون التواصل أكثر مباشرة ووضوحاً في النقاشات المهنية، بينما يميل في دول أخرى مثل كندا إلى استخدام أسلوب مهذب ومتوازن يراعي العلاقات المهنية.	أسلوب التواصل في العمل
في العديد من المؤسسات في أوروبا وكندا يتم تشجيع الحوار المهني وإبداء الرأي بشكل بناء، بينما قد تميل بعض المؤسسات في دول أخرى إلى قدر أكبر من الرسمية واحترام التسلسل الإداري.	العلاقة مع المدير
تعتمد كثير من المؤسسات في دول مثل كندا وأستراليا على العمل ضمن فرق متعددة التخصصات، ويتوقع من العاملين التعاون وتبادل المعرفة لتحقيق أهداف العمل المشتركة.	العمل الجماعي
تسعى العديد من المؤسسات في دول مثل كندا وأستراليا وألمانيا إلى تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية من خلال سياسات العمل المرنة والإجازات المنظمة.	التوازن بين العمل والحياة

أساليب وأنماط التواصل المهني في بيئات العمل الدولية

يُشير التواصل اللفظي إلى استخدام اللغة المنطوقة أو المكتوبة لنقل الأفكار والمعلومات في بيئة العمل. ويشمل ذلك الحوار أثناء الاجتماعات المهنية، ومقابلات العمل، والمراسلات المهنية مثل البريد الإلكتروني أو الرسائل المهنية.

ويعتمد التواصل اللفظي الفعّال في بيئات العمل الدولية على وضوح الرسالة وتنظيم الأفكار واستخدام لغة مهنية مناسبة للسياق المهني. كما ينبغي مراعاة اختلاف الخلفيات الثقافية واللغوية للمتحدثين، واستخدام أسلوب تواصل مهني يتسم بالاحترام والوضوح.



يُشير التواصل غير اللفظي إلى الإشارات والسلوكيات التي ترافق الكلام أثناء التفاعل المهني، مثل لغة الجسد، ونبرة الصوت، والتواصل البصري، وتعبيرات الوجه، والمسافة الشخصية أثناء الحديث. وتؤثر هذه العناصر بشكل كبير في كيفية فهم الرسائل المهنية وتفسيرها في بيئة العمل.

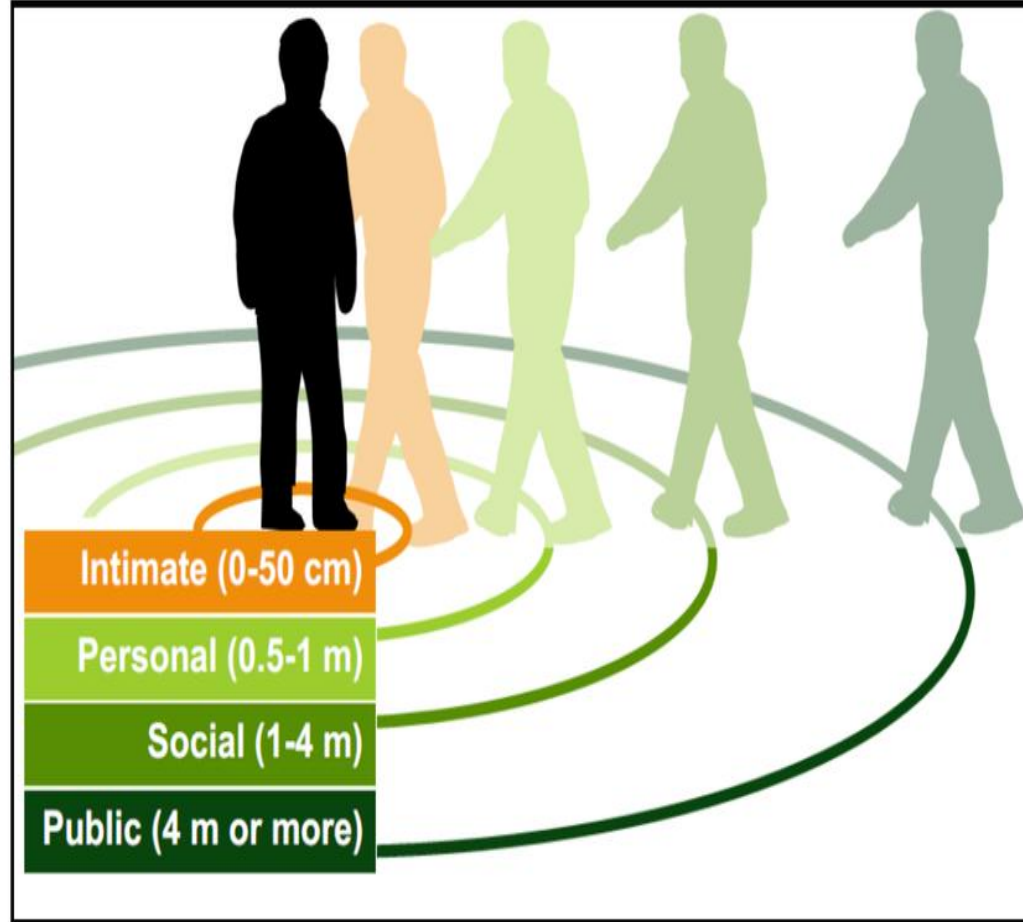
وفي البيئات المهنية متعددة الثقافات، قد تختلف دلالات بعض هذه الإشارات غير اللفظية بين الثقافات. فعلى سبيل المثال، قد تختلف درجة التواصل البصري المقبولة أو طريقة استخدام الإيماءات أثناء الحديث أو المسافة المناسبة أثناء التفاعل مع الآخرين.

المسافة المهنية في التواصل

تُعدّ المسافة الشخصية أثناء التفاعل المهني أحد عناصر التواصل غير اللفظي المهمة في بيئات العمل. وتشير إلى المسافة الجسدية التي يتركها الأفراد بينهم أثناء الحديث أو التفاعل المهني.

وقد تختلف هذه المسافة المقبولة بين الثقافات، لذلك فإن فهمها يساعد المتقدمين على تجنب سوء الفهم الثقافي أثناء التواصل مع الزملاء أو المديرين في الدول المستضيفة.

تقسيم المسافات في التواصل (Proxemics)



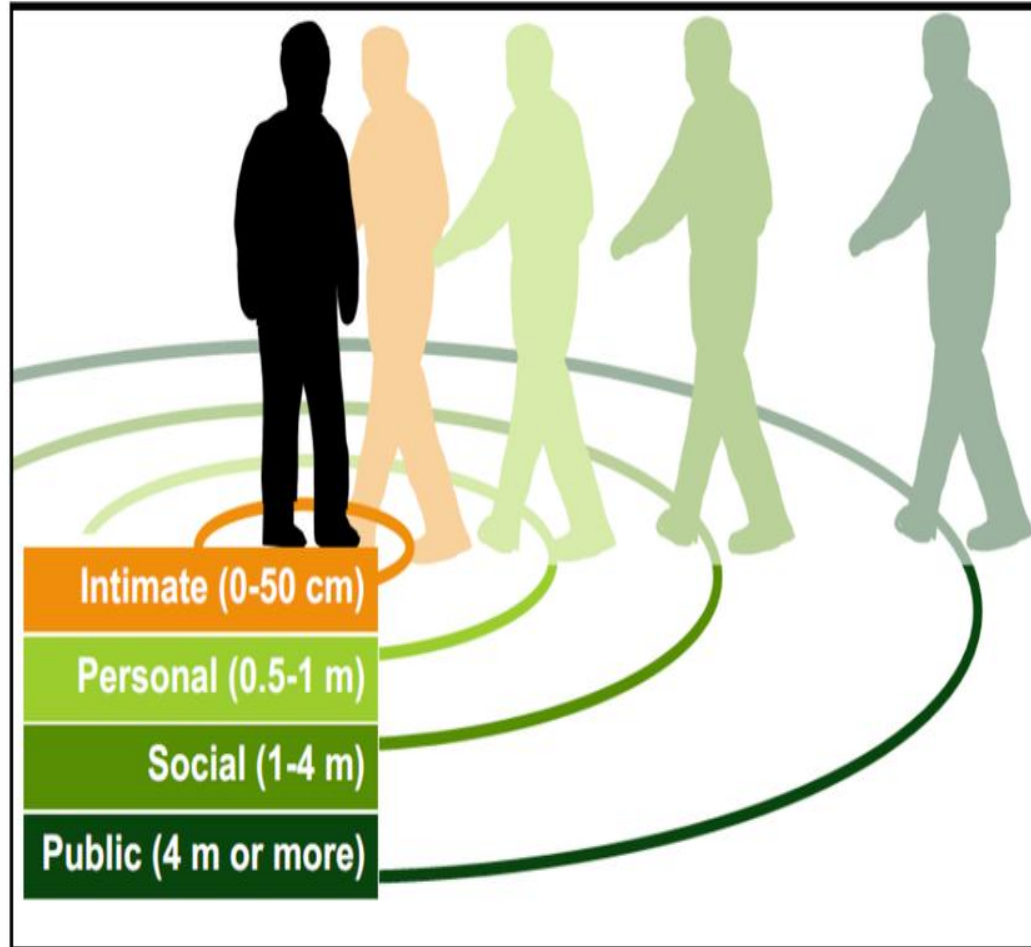
• المسافة الحميمة (Intimate Distance): أقل من نحو 50-45 سم، وتستخدم في العلاقات الشخصية القريبة جدًا مثل العائلة.

• المسافة الشخصية (Personal Distance): تتراوح تقريبًا بين 0.5 – 1.0 متر، وتستخدم في التفاعل مع الأصدقاء أو الزملاء المقربين.

• المسافة الاجتماعية (Social Distance): تتراوح غالبًا بين 1 – 4 أمتار، وتُعدّ الأكثر شيوعًا في التفاعلات المهنية مثل الاجتماعات أو الحوار في مكان العمل.

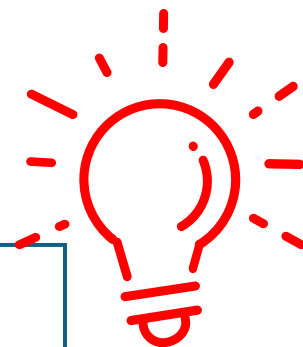
• المسافة العامة (Public Distance): أكثر من 4 أمتار، وتستخدم في المواقف الرسمية مثل العروض التقديمية أو الخطابات.

تقسيم المسافات في التواصل (Proxemics)



3. المسافة الاجتماعية (Social Distance): تتراوح غالبًا بين 1 - 4 أمتار، وتُعدّ الأكثر شيوعًا في التفاعلات المهنية مثل الاجتماعات أو الحوار في مكان العمل.

• المسافة العامة (Public Distance): أكثر من 4 أمتار، وتُستخدم في المواقف الرسمية مثل العروض التقديمية أو الخطابات.



قد تختلف المسافة المهنية باختلاف المؤسسة أو طبيعة العلاقة المهنية، لذلك يُنصح بملاحظة أسلوب التفاعل السائد في بيئة العمل والتكيف معه.

أمثلة لبعض المواقف المهنية التي قد يحدث فيها سوء فهم في التواصل

الموقف المهني	مثال على سوء الفهم المحتمل	أمثلة توضيحية	إرشادات التعامل بطريقة مهنية
التواصل الاجتماعات في	قد يُفسّر الصمت أثناء الاجتماع على أنه عدم اهتمام بالمناقشة.	في بعض بيئات العمل في ألمانيا أو كندا قد يُتوقع من الموظفين المشاركة في النقاش أثناء الاجتماعات.	المشاركة في النقاش عند الحاجة وطرح الأسئلة لإظهار الاهتمام بالموضوع.
تقديم الملاحظات المهنية	قد يُفهم النقد المباشر على أنه أسلوب غير مهذب.	في بعض المؤسسات في كندا أو أستراليا يُفضّل تقديم الملاحظات بأسلوب بناء ومتوازن.	تقديم الملاحظات بطريقة مهنية تركز على تحسين العمل وليس على الشخص.
التواصل عبر البريد الإلكتروني	قد يُفسّر البريد الإلكتروني المختصر جدًا على أنه غير مهذب.	في العديد من المؤسسات في أوروبا أو كندا يُفضّل استخدام صيغة مهنية واضحة وشمولية في المراسلات.	استخدام تحية مهنية وتوضيح الهدف من الرسالة بشكل واضح.
المسافة الشخصية أثناء الحديث	قد يشعر الطرف الآخر بعدم الارتياح عند الاقتراب الشديد أثناء الحديث.	في كثير من بيئات العمل في ألمانيا أو أستراليا تُحافظ عادة مسافة مهنية واضحة أثناء الحوار.	الحفاظ على مسافة مهنية مناسبة أثناء التفاعل مع الزملاء أو المديرين.
التعبير عن الرأي	قد يُفسّر طرح الرأي بطريقة مباشرة جدًا على أنه تحدّ للمدير.	في بعض البيئات المهنية في الشرق الأوسط مثل الإمارات قد يُفضل طرح الرأي بأسلوب أكثر دبلوماسية.	التعبير عن الرأي بطريقة محترمة وبأسلوب يركز على مصلحة العمل.

أهم مهارات التواصل المهني

العمل ضمن فرق متعددة الثقافات

الوصف: القدرة على التعاون مع أشخاص من خلفيات مختلفة.
مثال تطبيقي: احترام وجهات نظر الزملاء وتبادل الخبرات معهم.

إدارة الخلافات المهنية

الوصف: التعامل مع الخلافات بطريقة بناءة ومحترمة.
مثال تطبيقي: مناقشة المشكلة مع الزملاء بهدوء والتركيز على الحلول.

الاستماع الفعال

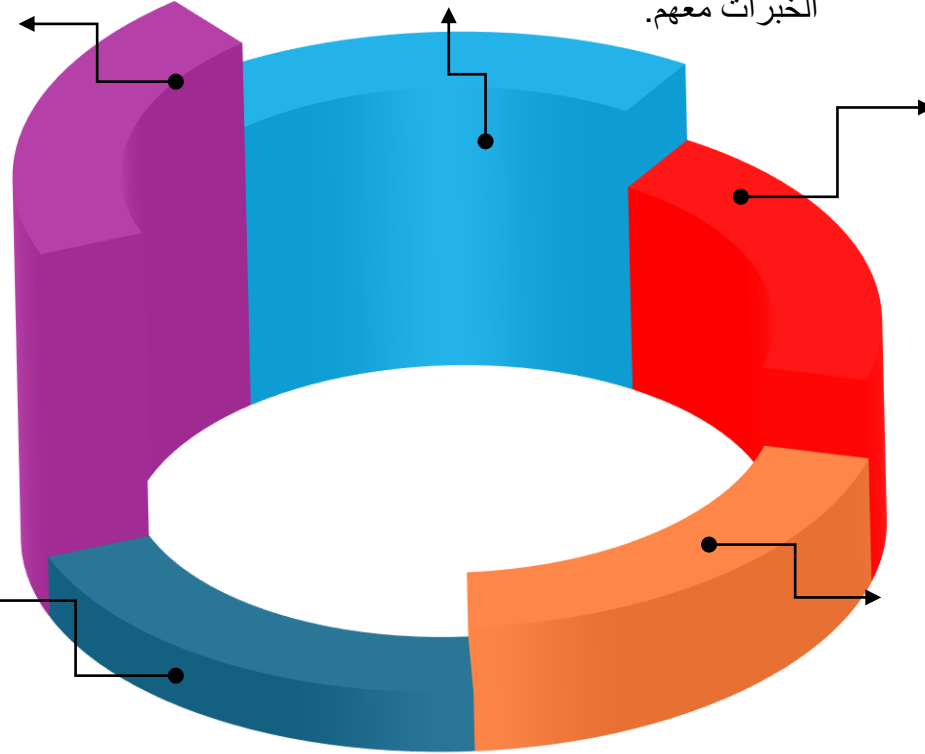
الوصف: فهم ما يقوله الآخرون قبل الرد عليهم.
مثال تطبيقي: التركيز أثناء الاجتماعات وطلب التوضيح عند الحاجة.

احترام التنوع الثقافي

الوصف: مراعاة اختلاف الخلفيات الثقافية في التواصل.
مثال تطبيقي: تجنب العبارات التي قد تُفهم بشكل سلبي ثقافيًا.

الوضوح في التعبير

الوصف: استخدام لغة واضحة ومهنية عند نقل المعلومات.
مثال تطبيقي: شرح الأفكار بطريقة مختصرة ومفهومة.



إرشادات إجرائية لمختصّ حركة العمالة لتعزيز القيم والسلوكيات المهنية ومهارات التواصل



1. استكشاف الهوية المهنية للمتقدّم

- اطلب من المتقدّم وصف نفسه مهنيًا في جملة قصيرة تتضمن المهنة والخبرة والمهارات الأساسية.
- ناقش مع المتقدّم خبراته العملية السابقة والمهام التي قام بها في عمله.
- ساعد المتقدّم على تحديد ثلاث نقاط قوة مهنية يمتلكها في مجال عمله.
- اطلب من المتقدّم ذكر مثال عملي يوضّح إحدى مهاراته المهنية.
- اربط خبرات المتقدّم المهنية بمتطلبات المهنة المستهدفة في الدولة المستضيفة.

إرشادات إجرائية لمختصّ حركة العمالة لتعزيز القيم والسلوكيات المهنية ومهارات التواصل



2. توضيح القيم المهنية المطلوبة في بيئات العمل في الدول المستضيفة

- اعرض للمتقدّم أمثلة على القيم المهنية الأساسية مثل الالتزام بالمواعيد، المسؤولية المهنية، والعمل الجماعي.
- ناقش مع المتقدّم كيفية تطبيق هذه القيم في مواقف العمل اليومية.
- اطلب من المتقدّم ذكر مواقف من خبراته السابقة تعكس تطبيق هذه القيم.
- وضّح العلاقة بين القيم المهنية والسلوكيات العملية في مكان العمل.

إرشادات إجرائية لمختصّ حركة العمالة لتعزيز القيم والسلوكيات المهنية ومهارات التواصل



3. توعية المتقدّم بثقافة العمل في الدول المستضيفة

- ناقش مع المتقدّم بعض الجوانب العامة لثقافة العمل في الدولة المستهدفة.
- وضّح الاختلافات المحتملة في أسلوب التواصل أو العلاقة مع المدير.
- اطلب من المتقدّم التفكير في كيفية التكيف مع هذه الاختلافات المهنية.
- شجّع المتقدّم على البحث عن معلومات حول ثقافة العمل في القطاع الذي سيعمل فيه.

إرشادات إجرائية لمختصّ حركة العمالة لتعزيز القيم والسلوكيات المهنية ومهارات التواصل



4. تطوير مهارات التواصل المهني

- درّب المتقدّم على التعبير عن أفكاره بوضوح أثناء الاجتماعات المهنية.
- اطلب من المتقدّم كتابة مثال لبريد إلكتروني مهني بسيط يتعلق بموضوع عمل.
- ناقش مع المتقدّم كيفية الرد بطريقة مهنية على الملاحظات أو التعليمات في العمل.
- شجّع المتقدّم على استخدام لغة مهنية محترمة في التواصل مع الزملاء والمديرين.

إرشادات إجرائية لمختصّ حركة العمالة لتعزيز القيم والسلوكيات المهنية ومهارات التواصل



5. تدريب المتقدّم على مواقف مهنية محتملة

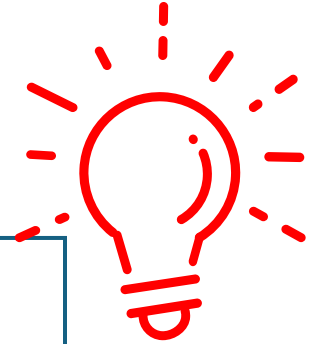
- اعرض موقفًا مهنيًا افتراضيًا (مثل اجتماع عمل أو توجيه ملاحظة من المدير).
- اطلب من المتقدّم اقتراح كيفية التصرف في هذا الموقف.
- ناقش الخيارات المختلفة للتعامل مع الموقف بطريقة مهنية.
- قدّم تغذية راجعة تساعد المتقدّم على تحسين استجابته المهنية.

إرشادات إجرائية لمختصّ حركة العمالة لتعزيز القيم والسلوكيات المهنية ومهارات التواصل



6. تعزيز التكيف المهني في بيئات العمل متعددة الثقافات

- ناقش مع المتقدّم أهمية احترام الاختلافات الثقافية في مكان العمل.
- وضّح أهمية العمل الجماعي والتعاون مع الزملاء من خلفيات مختلفة.
- درّب المتقدّم على أساليب التعامل مع الخلافات المهنية بطريقة بناءة.
- شجّع المتقدّم على تبني سلوكيات مهنية تعزّز الاحترام المتبادل في بيئة العمل.



يُفضّل تنفيذ هذه الإرشادات باستخدام أساليب تدريبية تفاعلية مثل تمثيل الأدوار، وتحليل المواقف المهنية، والمناقشات الجماعية لتعزيز قدرة المتقدمين على تطبيق القيم والسلوكيات المهنية ومهارات التواصل الفعّالة في بيئات العمل الدولية.

2-2-2 تقديم الذات مهنيًا وفق متطلبات الدول المستضيفة

يُعدّ تقديم الذات المهنية من المهارات الأساسية التي تساعد المتقدمين على الاندماج في أسواق العمل الدولية، إذ يعتمد نجاح العامل في الحصول على فرص العمل أو بناء علاقات مهنية ناجحة على قدرته على التعريف بنفسه بطريقة واضحة ومهنية تتوافق مع توقعات أصحاب العمل في الدول المستضيفة. وتشمل هذه المهارة **القدرة على عرض الخبرات المهنية والمهارات الشخصية بطريقة منظمة ومقنعة، مع مراعاة ثقافة العمل وأساليب التواصل السائدة في بيئة العمل المستضيفة.**

وفي سياق حركة العمالة، يلعب مختصّ حركة العمالة دورًا مهمًا في مساعدة المتقدمين على تطوير هذه المهارة من خلال توعيتهم بمتطلبات العرض المهني في الدول المستضيفة، وتدريبهم على أساليب التواصل المهني الفعّال في المواقف المختلفة مثل مقابلات العمل، والاجتماعات المهنية، والتفاعل مع الزملاء والمديرين في مكان العمل.

تقديم الذات المهنية وفق معايير الدول المستضيفة

يعزز التدريب على تقديم الذات المهنية ثقة المتقدمين بأنفسهم، ويدعم قدرتهم على التواصل الإيجابي والعمل ضمن فريق في بيئة متعددة الثقافات.

يساعد مختصّ حركة العمالة المتقدمين على تنظيم عرضهم المهني بشكل مختصر ومباشر، من خلال التعريف بالاسم والمهنة، وذكر الخبرات أو المهارات الأساسية، وتقديم مثال عملي مرتبط بالوظيفة المستهدفة.

يتوقع أصحاب العمل في الدول المستضيفة أن يتمكن العامل من تقديم نفسه بصورة مهنية واضحة، تعكس مؤهلاته وخبراته وقدرته على أداء المهام المطلوبة.

توظيف مهارات التفكير وإدارة الوقت في مواقف العرض المهني



حل المشكلات

تساعد مهارات حل المشكلات على التعامل مع التحديات المهنية بطريقة بناءة، مثل أداء مهمة جديدة، أو معالجة مشكلة فنية، أو التكيف مع بيئة عمل مختلفة.



إدارة الوقت

تساعد إدارة الوقت على تنظيم عرض الذات المهنية بشكل واضح ومختصر، بينما يدعم التفكير النقدي قدرة المتقدم على فهم الأسئلة وتحليل المواقف أثناء المقابلات أو في بداية العمل.

يحتاج المتقدمون، إلى جانب مهارات التواصل، إلى مهارات عامة تساعد على التعامل مع المواقف المهنية، مثل إدارة الوقت، والتفكير النقدي، وحل المشكلات.

استخدام مواقف المحاكاة لتطوير مهارات العرض المهني

يُعدّ استخدام مواقف المحاكاة أحد الأساليب الفعّالة التي يمكن أن يستخدمها مختصّ حركة العمالة لتطوير مهارات العرض المهني لدى المتقدّمين. وتشمل هذه المواقف محاكاة مقابلات العمل، أو تمثيل مواقف مهنية قد يواجهها العامل في يومه الأول في العمل، مثل التعريف بنفسه أمام الفريق أو مناقشة مهمة مع المدير.

وتساعد هذه الأنشطة المتقدّمين على ممارسة مهارات التواصل والعرض المهني في بيئة تدريبية آمنة، كما تمكّن المختصّ من تقديم تغذية راجعة بناءة تساعدهم على تحسين أدائهم وتطوير ثقتهم بأنفسهم في المواقف المهنية الواقعية.

ومن خلال هذه الممارسات التدريبية، يصبح المتقدّمون أكثر استعدادًا لتقديم أنفسهم مهنيًا بطريقة تتوافق مع متطلبات العمل في الدول المستضيفة، مما يعزز فرص نجاحهم في الاندماج في سوق العمل الدولي.

مثال تطبيقي: تقديم الذات في بيئة عمل في دولة مستضيفة



في اليوم الأول من العمل في شركة صناعية في ألمانيا، يطلب مدير الفريق من الموظف الجديد تقديم نفسه أمام الفريق خلال اجتماع قصير.

نموذج تقديم مهني مختصر:

"صباح الخير، اسمي أحمد خالد. أنا فني ميكاترونكس من الأردن، ولدي خبرة عملية لمدة أربع سنوات في صيانة الأنظمة الميكانيكية والإلكترونية في خطوط الإنتاج. عملت سابقاً في شركة صناعية متخصصة في صيانة المعدات الآلية، حيث كنت مسؤولاً عن تشخيص الأعطال وتنفيذ الصيانة الوقائية. يسعدني الانضمام إلى فريق العمل هنا، وأتطلع إلى التعلم من خبراتكم والمساهمة في تطوير العمل.

مثال تطبيقي: تقديم الذات في بيئة عمل في دولة مستضيفة



ما توضحه الصورة:

- الوقوف أو الجلوس بوضعية مهنية مستقيمة.
- الحفاظ على تواصل بصري مع المشرف/أعضاء الفريق.
- استخدام نبرة صوت واضحة وهادئة.
- الابتسامة الخفيفة التي تعكس الثقة والاحترام.

إرشادات للمتقدمين أثناء تقديم الذات في بيئات العمل في الدول المستضيفة



- الحفاظ على مسافة مهنية مريحة أثناء الحديث مع الزملاء أو المديرين.
- تجنب الاقتراب الشديد أثناء التفاعل المهني إلا إذا كان السياق الاجتماعي يسمح بذلك.
- مراعاة أن المسافة المقبولة قد تختلف باختلاف الثقافة أو طبيعة العلاقة المهنية.
- ملاحظة أسلوب التفاعل السائد في بيئة العمل الجديدة والتكيف معه بطريقة مهنية.

نشاط: تطبيقات عملية لتقديم الذات في بيئة العمل في الدول المستضيفة



التعليمات:

يعمل كل متدرب مع زميله في مجموعات ثنائية. يقوم أحدهما بدور المتقدم للعمل في دولة مستضيفة، بينما يقوم الآخر بدور أحد أعضاء فريق العمل أو المدير في المؤسسة.

المطلوب:

1. اختر دور متقدم للعمل في إحدى الدول المستضيفة (مثل: ألمانيا، كندا، أستراليا، أو الإمارات).
2. قدّم نفسك أمام زميلك لمدة 1-2 دقيقة كما لو كان في اليوم الأول في العمل في الدولة المستضيفة. يجب أن يتضمن العرض الذاتي العناصر التالية:



نشاط: تطبيقات عملية لتقديم الذات في بيئة العمل في الدول المستضيفة



- الاسم والتخصص المهني.
- الخبرة المهنية أو المهارات الرئيسية.
- سبب الاهتمام بالعمل في هذه المؤسسة أو هذا المجال.
- الاستعداد للتعاون والعمل ضمن الفريق.
- 3. يقوم الزميل بملاحظة العناصر التالية أثناء العرض:
 - وضوح العرض المهني.
 - الثقة أثناء الحديث.
 - التواصل البصري ولغة الجسد.
 - استخدام لغة مهنية مناسبة.

نشاط: تطبيقات عملية لتقديم الذات في بيئة العمل في الدول المستضيفة



4. بعد انتهاء العرض، يقدم الزميل تغذية راجعة بناءة تتضمن:

○ نقطة قوة في العرض.

○ اقتراحًا واحدًا لتحسين الأداء.

5. ناقش مع المجموعات الأخرى:

○ ما أكثر الأمور التي كانت سهلة أثناء تقديم الذات؟

○ ما التحديات التي واجهها المتدربون أثناء العرض؟

○ كيف يمكن توجيه المتقدمين لتقديم عرض ذاتي ناجح في بيئات العمل في الدول المستضيفة؟

تطبيقات عملية لتقديم الذات في بيئة العمل في الدول المستضيفة

مثال (1) - ألمانيا

🎤 عرض ذاتي (فني ميكاترونكس)

صباح الخير، اسمي أحمد، وأنا فني ميكاترونكس.

لدي خبرة عملية لمدة سنتين في صيانة الأنظمة الصناعية

وتشخيص الأعطال.

عملت على أنظمة تحكم ومعدات إنتاج، وأسعى دائماً لتحسين كفاءة فريق طبي.

التشغيل.

اخترت العمل في ألمانيا لما تتميز به من بيئة هندسية متقدمة

ومعايير جودة عالية.

أتطلع للعمل ضمن فريق محترف وتطوير مهاراتي بشكل مستمر.

مثال (2) - كندا

🎤 عرض ذاتي (ممرضة)

صباح الخير، اسمي آية، وأنا ممرضة بخبرة ثماني سنوات، خاصة

في قسم الطوارئ.

لدي مهارات قوية في التعامل مع الحالات الحرجة والعمل ضمن

فريق طبي.

مهمة بالعمل في كندا لما يتميز به القطاع الصحي من تطور

وفرص تعلم مستمرة.

أسعى لتقديم رعاية صحية عالية الجودة والمساهمة بشكل فعال

ضمن الفريق.

تطبيقات عملية لتقديم الذات في بيئة العمل في الدول المستضيفة

مثال (3) - أستراليا

🎤 عرض ذاتي (فني كهرباء صناعية)

صباح الخير، اسمي خالد، وأنا فني كهرباء صناعية بخبرة ست سنوات.

لدي خبرة في تركيب وصيانة الأنظمة الكهربائية وتشخيص الأعطال.

أحرص على الالتزام بإجراءات السلامة والجودة في جميع الأعمال.

مهتم بالعمل في أستراليا لاكتساب خبرة دولية وتطوير مهاراتي المهنية.

أؤمن بأهمية العمل الجماعي وأحرص على التعاون مع الفريق

لتحقيق أفضل النتائج.

مثال (4) - الإمارات

🎤 عرض ذاتي (ممرضة)

صباح الخير، اسمي سارة، وأنا ممرضة بخبرة في تقديم الرعاية الصحية داخل المستشفيات.

طورت مهاراتي في التواصل مع المرضى والعمل ضمن فريق طبي متعدد التخصصات.

مهمة بالعمل في دولة الإمارات لما توفره من بيئة عمل متنوعة

وفرص تطوير مهني.

أتطلع إلى المساهمة في تقديم رعاية متميزة والعمل بروح الفريق.

2-2-3 الملف التعريفي، السيرة الذاتية والخطاب التعريفي

- يُعدّ إعداد أدوات الاستعداد المهني، مثل السيرة الذاتية، والخطاب التعريفي، والملف المهني الرقمي، خطوة أساسية للتقديم على فرص العمل في الدول المستضيفة.
- وتسهم جودة هذه الأدوات في إبراز كفاءات المتقدمين وزيادة فرصهم في الحصول على مقابلات عمل.
- ويساعد مختصّ حركة العمالة المتقدمين على تطوير هذه الأدوات بما يتوافق مع المعايير المهنية والثقافية والتنظيمية في الدول المستضيفة.

الملف التعريفي (Professional Bio)

يُعدّ إعداد الملف التعريفي المهني خطوة أساسية في بناء الهوية المهنية للمتقدمين ضمن حركة العمالة أو التدريب المهني في الدول المستضيفة. ويستخدم Bio في عدة سياقات مهنية، مثل:

مقدمة الملف المهني
على المنصات الرقمية
مثل LinkedIn.

التعريف المهني في
المعارض والفعاليات
المهنية.

التعريف بالنفس في
مقابلات العمل.

التعريف المهني في
الاجتماعات أو اليوم
الأول في العمل.

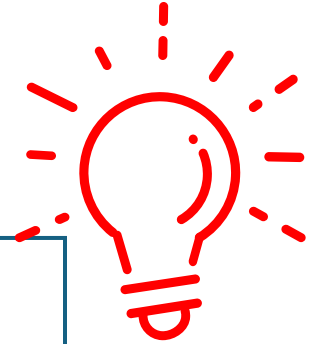
مقدمة مختصرة في
السيرة الذاتية.



الملف التعريفي (Professional Bio)

يأخذ الملف التعريفي المهني (Professional Bio) عدة أشكال وصيغ بحسب الغرض من استخدامه والسياق الذي سيُعرض فيه. فقد يُكتب على شكل:

- فقرة تعريفية قصيرة: تُستخدم في مقابلات العمل أو في مقدمة السيرة الذاتية.
- جدول منظم: يُبرز المعلومات المهنية الأساسية مثل المسمى المهني، وسنوات الخبرة، ومجالات العمل، والمهارات الرئيسية ويستخدم لتقديم طلبات الترشح الأولي لحركة العمالة.
- كلمات مفتاحية أو ملخص مهني قصير يعكس التخصص والخبرات المهنية بشكل سريع: يستخدم في المنصات المهنية الرقمية مثل LinkedIn أو قواعد بيانات التوظيف،

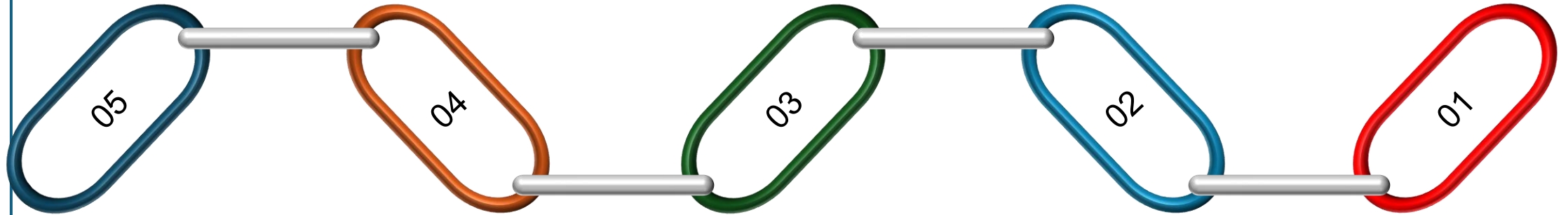


يساعد تنوع هذه الأشكال المتقدمين على تقديم هويتهم المهنية بطريقة مرنة
تتناسب مع متطلبات سوق العمل في الدولة المستضيفة وطبيعة الجهة التي
تطلع على الملف التعريفي.

عناصر الملف التعريفي (Professional Bio)

سنوات الخبرة أو مجالات الخبرة
العملية
الخبرات المهنية أو القطاعات
التي عمل فيها المتقدم.

القيمة المهنية التي يقدمها
المتقدم
ما يمكن أن يقدمه لصاحب العمل
أو المؤسسة من خبرة أو مساهمة
مهنية.



التخصص أو المسمى المهني
المجال المهني الذي يعمل فيه
المتقدم أو يسعى للعمل فيه.

المهارات المهنية الرئيسية
أبرز المهارات التقنية أو المهنية
المرتبطة بالمجال.

الاهتمامات المهنية أو التوجهات
المستقبلية
المجالات التي يرغب المتقدم في
تطوير خبراته فيها أو العمل
ضمنها في الدولة المستضيفة.

دور مختصّ حركة العمالة في توجيه إعداد الملف التعريفي

- يساعد مختصّ حركة العمالة المتقدّمين على فهم الهدف من الملف التعريفي المهني والسياق الذي سيُستخدم فيه، سواء في مقابلة عمل، أو فعالية مهنية، أو منصة توظيف رقمية.
- ويسهم تحديد الهدف في اختيار المعلومات الأكثر صلة بالوظيفة أو البرنامج المستهدف.
- كما يوجّه المختصّ المتقدّمين إلى كتابة مقدمة قصيرة وواضحة تبرز شخصيتهم المهنية ونقاط تميزهم، مع تجنّب المبالغة والعبارات العامة.
- وينبغي أن تكون صياغة الملف التعريفي مباشرة ومهنية، بما يساعد صاحب العمل على فهم خبرات المتقدم خلال وقت قصير.

الصورة المهنية والاهتمامات الشخصية في الملف التعريفي

في بعض السياقات المهنية، خاصة في البرامج التدريبية أو الملفات التعريفية الرقمية، قد يتضمّن الملف التعريفي صورة شخصية مهنية. وفي هذه الحالة ينبغي توجيه المتقدمين إلى اختيار صورة رسمية مناسبة لبيئة العمل في الدولة المستضيفة تعكس الجدية والاحترافية.

وعند الإشارة إلى الاهتمامات أو الهوايات، يُفضل اختيار الأنشطة التي تعكس مهارات أو قيمًا مهنية مرتبطة ببيئة العمل، مثل العمل الجماعي أو الاهتمام بالتقنيات أو المشاركة في الأنشطة التطوعية. كما ينبغي تجنب إدراج هوايات قد تكون غير مرتبطة بالمجال المهني أو قد لا تكون مفهومة في السياق الثقافي للدولة المستضيفة.

تحديث الملف التعريفي المهني

ينبغي التأكيد للمتقدمين أن الملف التعريفي المهني ليس وثيقة ثابتة، بل أداة قابلة للتطوير المستمر. لذلك يُنصح بتحديثه بانتظام ليعكس الخبرات الجديدة أو المهارات التي يكتسبها المتقدم خلال مسيرته المهنية. ويساعد هذا التحديث المستمر المتقدمين على الحفاظ على صورة مهنية حديثة تعكس تطورهم المهني وتزيد من فرصهم في الحصول على فرص عمل أو تدريب في الأسواق الدولية.



نموذج عملي لصياغة ملف تعريف مهني (Bio)

يساعد هذا النموذج مختصّ حركة العمالة على توجيه المتقدمين لتحويل خبراتهم المهنية إلى ملف تعريف مختصر يعكس هويتهم المهنية بوضوح. ويمكن تنفيذ هذه العملية من خلال أربع خطوات أساسية:

الخطوة الأولى: تحديد الهوية المهنية

يطلب مختصّ حركة العمالة من المتقدم تحديد العناصر الأساسية التي تعكس هويته المهنية، وتشمل على سبيل المثال:

العنصر	مثال
المسمى المهني	فني كهرباء صناعية
سنوات الخبرة	5 سنوات
مجال الخبرة	صيانة الأنظمة الكهربائية الصناعية
بيئة العمل	مصانع - خطوط إنتاج

الهدف من هذه الخطوة
هو تحديد المجال المهني
بدقة وربطه بسوق العمل
في الدولة المستضيفة

نموذج عملي لصياغة ملف تعريف مهني (Bio)

الخطوة الثانية: تحديد المهارات والكفايات الرئيسية

يعمل مختصّ حركة العمالة مع المتقدم على تحديد أهم المهارات المهنية المرتبطة بالمجال، مع التركيز على المهارات التي يهتم بها أصحاب العمل.

أمثلة	نوع المهارة
تركيب الأنظمة الكهربائية - تشخيص الأعطال - الصيانة	المهارات المهنية
العمل ضمن فريق - حل المشكلات	المهارات الشخصية

نموذج عملي لصياغة ملف تعريف مهني (Bio)

الخطوة الثالثة: تحديد القيمة المهنية والتوجه المهني

يعمل مختص حركة العمالة مع المتقدم على إبراز القيمة المهنية التي يمكن أن يقدمها المتقدم لصاحب العمل.

أمثلة	نوع المهارة
دعم استمرارية التشغيل وتقليل الأعطال	القيمة المهنية
العمل في بيئة صناعية متقدمة في ألمانيا	التوجه المهني

نموذج عملي لصياغة ملف تعريف مهني (Bio)

الخطوة الرابعة: صياغة الملف التعريفي المهني

بعد تحديد العناصر السابقة، يساعد مختص حركة العمالة المتقدم على تحويلها إلى ملف تعريف مهني مختصر.

الملف التعريفي بصيغة فقرة:

"فني كهرباء صناعية يمتلك خبرة مهنية تمتد لخمس سنوات في صيانة الأنظمة الكهربائية في المصانع وخطوط الإنتاج الصناعية. يمتلك مهارات تقنية في تركيب الأنظمة الكهربائية وتشخيص الأعطال وتنفيذ أعمال الصيانة الوقائية، ويعمل بكفاءة ضمن فرق الصيانة الصناعية مع قدرة جيدة على حل المشكلات الفنية. ساهم في دعم استمرارية تشغيل المعدات الصناعية وتقليل الأعطال التشغيلية. يسعى إلى تطوير خبراته المهنية والعمل في بيئة صناعية متقدمة في قطاع التصنيع في الدولة المستضيفة."



الملف التعريفي بصيغة جدول



الإسم أحمد حسن

المسمى المهني	فني كهرباء صناعية
سنوات الخبرة	5 سنوات
مجال الخبرة	صيانة الأنظمة الكهربائية في المصانع وخطوط الإنتاج
المهارات المهنية	تركيب الأنظمة الكهربائية – تشخيص الأعطال – الصيانة الوقائية – حل المشكلات
القيمة المهنية	دعم استمرارية تشغيل المعدات وتقليل الأعطال التشغيلية
التوجه المهني	العمل في قطاع التصنيع في ألمانيا

الملف التعريفي الرقمي على LinkedIn

1. العنوان المهني (Headline)

يظهر مباشرة أسفل الاسم ويُعدّ من أهم عناصر الملف لأنه أول ما يراه أصحاب العمل.

Industrial Electrician | 5 Years Experience in Industrial Maintenance | Preventive Maintenance & Troubleshooting.

2. الملخص المهني (About / Summary)

القسم الأقرب إلى الملف التعريفي (Bio) حيث يكتب المتقدم وصفًا مختصرًا عن خبرته المهنية ومهاراته وقيّمته المهنية.

Industrial electrician with five years of experience in maintaining electrical systems in manufacturing environments. Skilled in troubleshooting industrial equipment and implementing preventive maintenance programs. Experienced in working within multidisciplinary maintenance teams to ensure operational efficiency. Interested in contributing to advanced industrial operations in international work environments.

الملف التعريفي الرقمي على LinkedIn

3. المهارات المهنية (Skills)

يُعرض الملف التعريفي أيضًا عبر قائمة المهارات التي تساعد أصحاب العمل على فهم كفاءات المتقدم بسرعة.

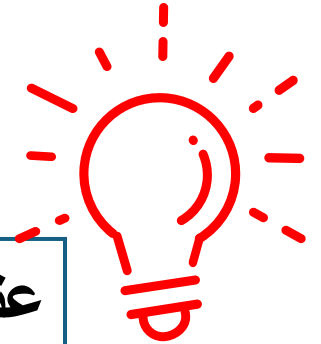
- Industrial Electrical Maintenance.
- Troubleshooting Electrical Systems.
- Preventive Maintenance.
- Team-based Maintenance Operations.

4. الخبرة المهنية (Experience)

في هذا القسم يتم توسيع الملف التعريفي عبر عرض الخبرات المهنية والإنجازات العملية.

Industrial Electrician – Manufacturing Company

- Performed preventive maintenance on electrical equipment
- Diagnosed electrical faults in production lines
- Supported maintenance teams to ensure operational continuity



عند تدريب المتقدمين على إعداد Bio مهني ينصح بالتأكد من أن الملف التعريفي يجب ضمناً عن أربعة أسئلة رئيسية:

1. من أنا مهنيًا؟
2. ما خبرتي المهنية؟
3. ما المهارات التي أمتلكها؟
4. ما القيمة التي أقدمها لصاحب العمل؟

نشاط: إعداد ملف تعريف مهني (Professional Bio) في مجال حركة العمالة



التعليمات:

افتراض أنك متقدم لحركة العمالة إلى إحدى الدول المستضيفة. اعمل على تحليل خبراتك المهنية ومهاراتك، ثم قم بإعداد ملف تعريف مهني يعكس هويتك المهنية بطريقة واضحة ومختصرة.

المطلوب:

1. صياغة ملف تعريف مهني بصيغة فقرة مختصرة (3-5 جمل) يوضح:

- المسمى المهني
- سنوات الخبرة

نشاط: إعداد ملف تعريف مهني (Professional Bio) في مجال حركة العمالة



- أهم المهارات المهنية
 - القيمة المهنية التي يمكنك تقديمها لصاحب العمل
 - المجال أو القطاع الذي ترغب العمل فيه في الدولة المستضيفة
2. الاستعانة بالنموذج التالي لتنظيم معلوماتك قبل كتابة الملف التعريفي.
3. اعرض النتائج أمام المجموعة وناقش مجالات التحسين والتطوير لملفك المهني

نشاط: إعداد ملف تعريف مهني (Professional Bio) في مجال حركة العمالة



العنصر	الإجابة
المسمى المهني	
سنوات الخبرة	
مجال الخبرة أو بيئة العمل	
أهم المهارات المهنية	
القيمة المهنية التي يمكن أن تقدمها لصاحب العمل	
المجال أو القطاع الذي ترغب العمل فيه	
الملف التعريفي	

إعداد ملف تعريف مهني (Professional Bio) في مجال حركة العمالة

مثال (1) – فني ميكاترونكس (ألمانيا)

العنصر	الإجابة
المسمى المهني	فني ميكاترونكس
سنوات الخبرة	سنتان
مجال الخبرة أو بيئة العمل	صيانة الأنظمة الصناعية وخطوط الإنتاج
أهم المهارات المهنية	تشخيص الأعطال، أنظمة التحكم، الصيانة الوقائية
القيمة المهنية التي يمكن أن تقدمها لصاحب العمل	تحسين كفاءة الأنظمة وتقليل الأعطال
المجال أو القطاع الذي ترغب العمل فيه	القطاع الصناعي / المصانع
الملف التعريفي	
أنا فني ميكاترونكس بخبرة سنتين في صيانة الأنظمة الصناعية وخطوط الإنتاج. أمتلك مهارات في تشخيص الأعطال والعمل على أنظمة التحكم والصيانة الوقائية. أساهم في تحسين كفاءة التشغيل وتقليل الأعطال في بيئة العمل. أسعى للعمل في القطاع الصناعي في ألمانيا ضمن فريق محترف لتطوير مهاراتي والمساهمة في تحقيق جودة الإنتاج.	

إعداد ملف تعريف مهني (Professional Bio) في مجال حركة العمالة

مثال (2) - ممرضة (كندا)

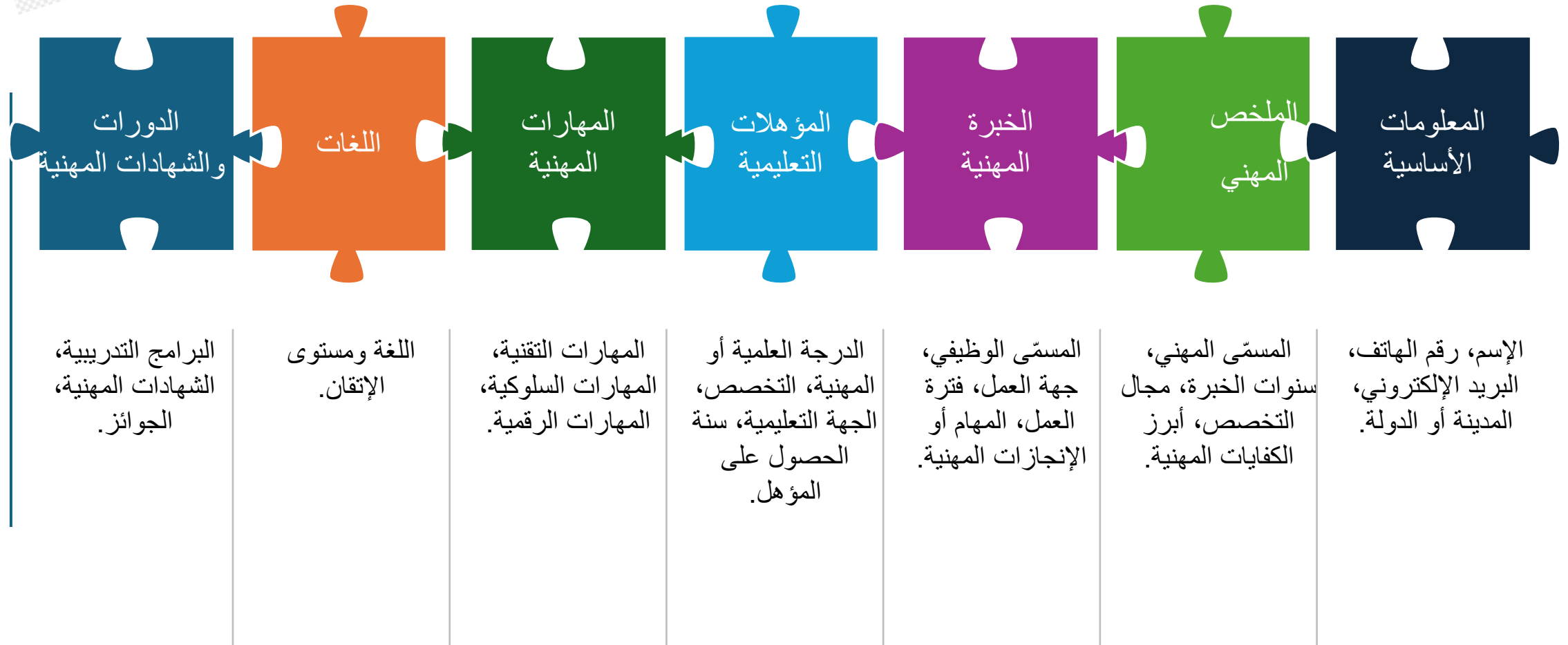
العنصر	الإجابة
المسمى المهني	ممرضة
سنوات الخبرة	8 سنوات
مجال الخبرة أو بيئة العمل	قسم الطوارئ
أهم المهارات المهنية	التعامل مع الحالات الحرجة، العمل الجماعي، التواصل
القيمة المهنية التي يمكن أن تقدمها لصاحب العمل	تقديم رعاية عالية الجودة وتحسين تجربة المرضى
المجال أو القطاع الذي ترغب العمل فيه	القطاع الصحي
الملف التعريفي	
أنا ممرضة بخبرة ثماني سنوات في قسم الطوارئ، أمتلك مهارات في التعامل مع الحالات الحرجة والعمل ضمن فريق طبي. أحرص على تقديم رعاية صحية عالية الجودة وتعزيز سلامة المرضى. أتمتع بقدرة جيدة على التواصل وتحمل ضغط العمل. أسعى للعمل في القطاع الصحي في كندا وتطوير خبرتي المهنية في بيئة متقدمة.	

السيرة الذاتية المهنية (Curriculum Vitae – CV)

- تُعدّ السيرة الذاتية المهنية من أهم أدوات الاستعداد المهني لعرض مؤهلات المتقدمين وخبراتهم أمام أصحاب العمل في الدول المستضيفة.
- وفي سياق حركة العمالة، تمثل السيرة الذاتية وثيقة مهنية تساعد أصحاب العمل على تقييم مدى توافق خبرات المتقدم ومهاراته مع متطلبات الوظيفة المستهدفة.
- ويؤدي مختصّ حركة العمالة دورًا مهمًا في توجيه المتقدمين لإعداد سيرة ذاتية واضحة ومنظمة، تبرز الكفاءات المهنية والمهارات الشخصية والقابلة للنقل.
- ونظرًا لأن أصحاب العمل يراجعون السيرة الذاتية خلال وقت قصير، ينبغي أن تكون مركزة ومباشرة ومرتبطة بالوظيفة المستهدفة.



العناصر الأساسية للسيرة الذاتية



أشكال السيرة الذاتية

السيرة الذاتية الأوروبية (Europass CV)

نموذج معتمد في دول الاتحاد الأوروبي يتيح عرض المؤهلات والخبرات المهنية والمهارات بطريقة منظمة ومقارنة بين المتقدمين.

السيرة الذاتية المدمجة (Combination CV)

يجمع هذا النموذج بين عرض المهارات المهنية والتسلسل الزمني للخبرة العملية، ويُعدّ مناسباً للمتقدمين الذين يمتلكون خبرة عملية واضحة ويرغبون في إبراز مهاراتهم المهنية في الوقت نفسه.

السيرة الذاتية القائمة على المهارات (Functional CV)

يركّز هذا النموذج على المهارات المهنية والكفايات الأساسية بدلاً من التسلسل الزمني للوظائف. ويُستخدم غالباً عندما يمتلك المتقدم مهارات قوية لكن خبرته العملية محدودة أو غير متسلسلة.

السيرة الذاتية الزمنية (Chronological CV)

تُعرض الخبرات المهنية بترتيب زمني عكسي يبدأ بأحدث وظيفة. ويُعدّ هذا الشكل من أكثر النماذج استخداماً في العديد من الدول، لأنه يوضح المسار المهني للمتقدم بشكل واضح.

المهارات المهنية في السيرة الذاتية

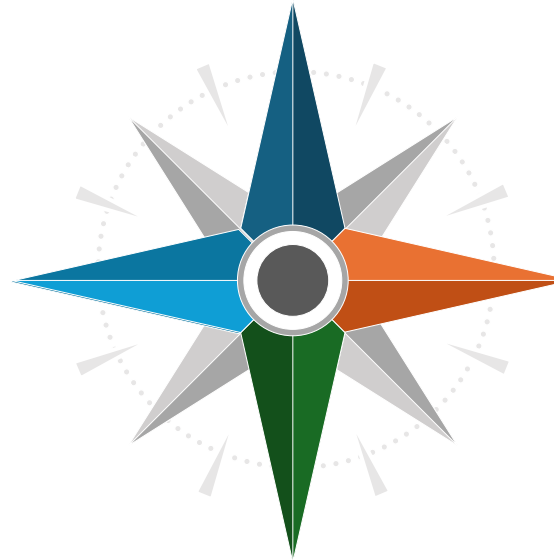
المهارات الفنية



تتكون مرتبطة بالمهنة وتشمل على سبيل تشغيل المعدات، الصيانة الفنية، استخدام الأدوات والتقنيات المتخصصة، تحليل البيانات الفنية، ...

المهارات السلوكية والقيم الأخلاقية

تتضمن الالتزام بالمواعيد، الانضباط المهني، احترام التعليمات والأنظمة، المبادرة في العمل، ...



المهارات الداعمة



تتضمن المهارات الداعمة لإنجاز المهام وتتضمن على سبيل المثال لا الحصر مهارة حل المشكلات، التفكير التحليلي، التخطيط وتنظيم العمل، ...

المهارات الشخصية

تتضمن مهارة التواصل المهني، العمل الجماعي، القدرة على التكيف، التعاون مع الآخرين.



خصائص ومعايير السيرة الذاتية في الدول المستضيفة

الخصائص / المعايير	الاتحاد الأوروبي (Europass)	كندا	أستراليا	دول الخليج العربي
نموذج السيرة الذاتية	نموذج Europass ومنظم ومستخدم في دول الاتحاد الأوروبي.	لا يوجد نموذج موحد، لكن يفضل النموذج المهني المختصر.	نموذج مرن يُركّز على الخبرة المهنية والمهارات.	نماذج متنوعة وغالبًا قريبة من النموذج الدولي التقليدي.
طول السيرة الذاتية	عادة صفحة إلى صفحتين.	غالبًا صفحة إلى صفحتين.	قد تصل إلى صفحتين أو ثلاث حسب الخبرة.	غالبًا صفحتان.
الملخص المهني	يفضّل تضمين ملخص مهني مختصر في بداية السيرة الذاتية.	عنصر مهم يستخدم لإبراز الخبرة والمهارات.	يُركّز على إبراز التخصص المهني والخبرات العملية.	يستخدم لتوضيح المجال المهني والخبرة.
الخبرة المهنية	تُعرض بترتيب زمني عكسي مع وصف المهام.	التركيز على الإنجازات المهنية والنتائج.	التركيز على الخبرة العملية والمهارات القابلة للنقل.	التركيز على الخبرة العملية والمدة.

خصائص ومعايير السيرة الذاتية في الدول المستضيفة

الخصائص / المعايير	الاتحاد الأوروبي (Europass)	كندا	أستراليا	دول الخليج العربي
المهارات المهنية	تُعرض ضمن أقسام مثل المهارات الرقمية واللغوية.	إبراز المهارات والمهارات الناعمة.	التقنية التركيز على المرتبطة بالوظيفة.	المهارات إبراز المهارات التقنية والخبرة العملية.
الصورة الشخصية	غالبًا غير مطلوبة.	غير مفضلة في معظم الحالات.	غير مطلوبة عادة.	قد تُطلب في بعض القطاعات.
المعلومات الشخصية	تقتصر على معلومات الاتصال الأساسية.	لا يوصى بإدراج العمر أو الحالة الاجتماعية.	يفضّل الاكتفاء المهنية الأساسية.	قد يُذكر العمر أو الحالة الاجتماعية في بعض الحالات.
التركيز الأساسي في التقييم	المؤهلات والخبرات المهنية.	المهارات والإنجازات المهنية.	الخبرة العملية القابلة للنقل	المهارات والخبرة العملية والمؤهلات المهنية.

مصادر رسمية لنماذج السير الذاتية

المصدر	الاستخدام	الرابط
Europass CV	نموذج السيرة الذاتية المستخدم في الاتحاد الأوروبي.	https://europa.eu/europa_ss
EURES	معلومات التوظيف والعمل في أوروبا.	https://eures.europa.eu
Government of Canada Job Bank	إرشادات السيرة الذاتية في كندا.	https://www.jobbank.gc.ca
Australian Government Careers	إرشادات كتابة السيرة الذاتية - أستراليا.	https://www.jobsandskills.gov.au
LinkedIn	إنشاء ملف مهني رقمي.	https://www.linkedin.com
Bayt	إنشاء ملف مهني رقمي.	https://www.bayt.com

الأخطاء الشائعة في إعداد السيرة الذاتية

التركيز على وصف المهام الوظيفية السابقة دون إبراز الإنجازات المهنية أو النتائج التي حققها المتقدم.

إدراج معلومات شخصية غير ضرورية أو غير مقبولة في بعض الدول مثل العمر أو الحالة الاجتماعية أو الديانة.

استخدام سيرة ذاتية عامة لا ترتبط بالوظيفة أو القطاع المهني المستهدف.

الإطالة في عرض المعلومات أو إدراج تفاصيل غير مرتبطة بالوظيفة المستهدفة.

عدم إبراز المهارات التقنية أو المهارات القابلة للنقل التي يبحث عنها أصحاب العمل.

استخدام لغة عامة أو غير مهنية عند وصف الخبرات والمهارات.

إغفال تحديث السيرة الذاتية أو إضافة الدورات التدريبية والخبرات المهنية الحديثة.

ضعف تنظيم السيرة الذاتية أو عدم ترتيب المعلومات بشكل واضح يسهل قراءته.

نشاط: إعداد سيرة ذاتية في مجال حركة العمالة

التعليمات:

افترض أنك متقدّم لبرنامج حركة العمالة إلى إحدى الدول المستضيفة. اعمل بالتعاون مع أعضاء مجموعتك على مراجعة ملفك المهني من النشاط السابق، بالإضافة إلى معلوماتك المهنية الشمولية وقم بإعداد سيرة ذاتية تعزّز من فرصة التحاقك بالدولة المستضيفة التي ترغب الالتحاق بها.

نشاط: إعداد سيرة ذاتية في مجال حركة العمالة



المطلوب:

1. تنظيم المعلومات المهنية بطريقة واضحة ومختصرة تعكس خبراتك المهنية وقيمتك المهنية لصاحب العمل.
2. إعداد مسودة سيرة ذاتية مهنية تتوافق مع متطلبات سوق العمل في الدولة المستضيفة التي اخترتها.
3. مراجعة السيرة الذاتية مع أعضاء المجموعة للتأكد من وضوحها وتنظيمها وارتباطها بالوظيفة أو المجال المهني المستهدف.
4. مناقشة السيرة الذاتية مع المجموعة وتقديم ملاحظات ببناء تساعد على تحسينها بما يعزز فرص التقديم للعمل في الدولة المستضيفة.



نصائح لإعداد السيرة الذاتية وفق المعايير الألمانية

- في السيرة الذاتية (CV)، تقوم بتقديم عرض موجز لمسيرتك الشخصية والمهنية.
- عادةً ما تكون السيرة الذاتية في ألمانيا بصيغة جدول.
- ومن الشائع في ألمانيا إرفاق صورة شخصية، إلا أن هذا يختلف حسب القطاع المهني.

الأقسام التي يجب أن تتضمنها السيرة الذاتية

◆ البيانات الشخصية

الاسم، العنوان، ووسائل الاتصال

◆ الخبرة العملية

• في أي شركات عملت؟

• ما هو منصبك؟ وما المهام التي قمت بها؟

! يجب عرض المعلومات بترتيب زمني عكسي (أحدث وظيفة أولاً)

◆ التعليم

جميع المعلومات المتعلقة بـ:

• الدراسة المدرسية

• التدريب المهني

• الدراسة الجامعية

• الدورات والتدريب المستمر

! تُعرض أيضاً بترتيب زمني عكسي

مع ذكر:

• اسم المؤسسة التعليمية

• التخصص

• الشهادة

• المعدل (إن وجد)

الأقسام التي يجب أن تتضمنها السيرة الذاتية

◆ المهارات اللغوية

ما اللغات التي تتحدثها؟ وما مستواك فيها؟

يُنصح باستخدام الإطار الأوروبي المرجعي المشترك للغات ((CEFR

مثال: English: C1

◆ المهارات والاهتمامات المميزة

• المهارات التقنية (مثل الحاسوب)

• الاهتمامات ذات الصلة بالعمل

• الأنشطة الاجتماعية أو التطوعية

• الدراسة المدرسية

• التدريب المهني

• الدراسة الجامعية

• الدورات والتدريب المستمر

! تُعرض أيضًا بترتيب زمني عكسي

مع ذكر:

• اسم المؤسسة التعليمية

• التخصص

• الشهادة

• المعدل (إن وجد)

كيفية إعداد السيرة الذاتية

يمكن استخدام منصة Europass كنقطة بداية: <https://europa.eu/europass> ✓توفر:

- نماذج جاهزة للسيرة الذاتية
 - إمكانية إنشاء CV باللغة الألمانية أو الإنجليزية ومع ذلك، يفضل أصحاب العمل في ألمانيا:
 - تصميم سيرة ذاتية مخصص
 - يعكس أسلوبك المهني الفردي
- لذلك: استخدم Europass كمرجع، ثم قم بتخصيص السيرة الذاتية بما يتناسب مع الوظيفة.

الخطاب التعريفي (Cover Letter)

- يُعدّ الخطاب التعريفي من الأدوات المهنية المهمة التي تُستخدم إلى جانب السيرة الذاتية عند التقديم للوظائف في الدول المستضيفة.
- ويهدف إلى تقديم المتقدم بصورة أكثر تخصيصًا، من خلال توضيح اهتمامه بالوظيفة وإبراز توافق خبراته ومهاراته مع متطلباتها.
- ويساعد مختصّ حركة العمالة المتقدمين على إعداد خطاب واضح ومختصر يعكس فهمهم لطبيعة العمل وقدرتهم على الاندماج في بيئة عمل دولية.
- ولا يكرّر الخطاب التعريفي محتوى السيرة الذاتية، بل يوضح القيمة المهنية التي يمكن أن يقدمها المتقدم للجهة المشغلة.

الخطاب التعريفي (Cover Letter)

تشير أدلة التوظيف الدولية إلى أن الخطاب التعريفي الجيد لا يكرّر محتوى السيرة الذاتية، بل يقدّم تفسيرًا مهنيًا لخبرات المتقدم ويبرز العلاقة بين مهاراته ومتطلبات الوظيفة، إضافة إلى إظهار اهتمامه الحقيقي بالعمل لدى الجهة المشغلة.



الهدف من الخطاب التعريفي



إظهار الدوافع
المهنية والرغبة في
العمل لدى الجهة
المشغلة.



تعزيز فرص دعوة
المتقدم إلى مقابلة
العمل.



توضيح القيمة
المهنية التي يمكن
أن يقدمها المتقدم
للمؤسسة.



إبراز العلاقة بين
خبرات المتقدم
ومتطلبات الوظيفة.



تقديم المتقدم
بصورة مهنية
واضحة وموجهة
للوظيفة المستهدفة.



المكونات الأساسية للخطاب التعريفي



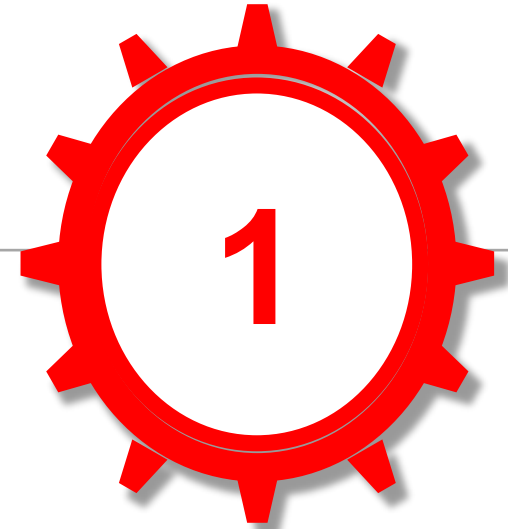
الخاتمة

تتضمن تأكيد الاهتمام بالفرصة الوظيفية، والتعبير عن الاستعداد للتواصل أو حضور مقابلة العمل، مع توجيه الشكر لجهة العمل على إتاحة الفرصة للنظر في الطلب.



المحتوى الرئيس (عرض الخبرات والمهارات)

يتضمن عرضاً موجزاً لأبرز الخبرات المهنية المرتبطة بالوظيفة، مع إبراز المهارات والكفاءات التي يمتلكها المتقدم، وبيان القيمة المهنية التي يمكن أن يضيفها لجهة العمل أو المؤسسة.



الافتتاحية

تتضمن تقديمًا مختصرًا عن المتقدم مع الإشارة إلى الوظيفة أو المجال المهني الذي يتقدم إليه، إضافة إلى توضيح سبب الاهتمام بهذه الفرصة المهنية.

خصائص الخطاب التعريفي الفعّال



تدريب المتقدمين على تكييف الخطاب التعريفي وفق الوظائف المختلفة

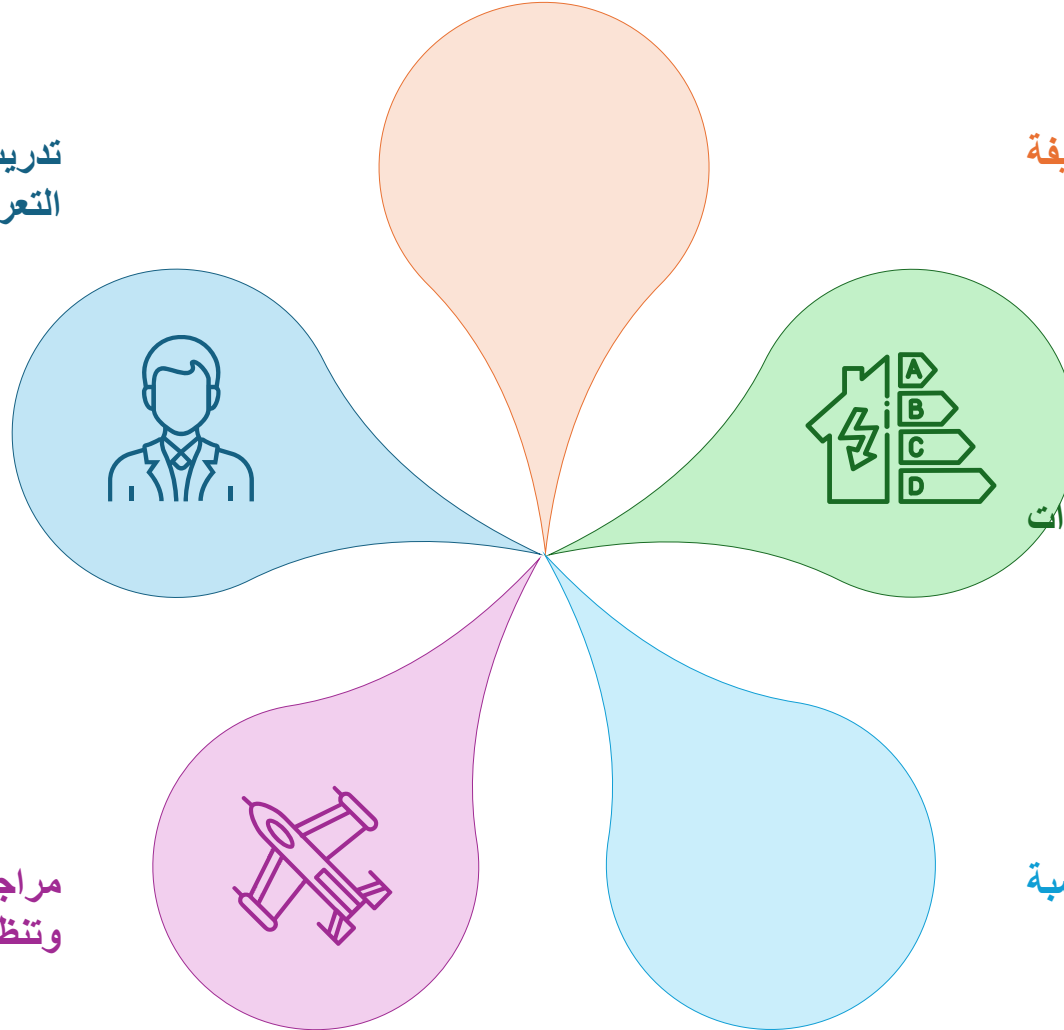
توجيه المتقدمين إلى فهم متطلبات الوظيفة
وسوق العمل في الدولة المستضيفة.

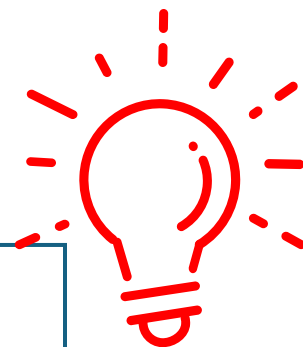
مساعدة المتقدمين في إبراز الخبرات
المهنية الأكثر ارتباطًا بالوظيفة.

توجيههم إلى استخدام لغة مهنية مناسبة
للبيئة المهنية الدولية.

تدريب المتقدمين على تكييف الخطاب
التعريفي وفق الوظائف المختلفة.

مراجعة الخطاب التعريفي للتأكد من وضوحه
وتنظيمه وخلوه من الأخطاء.





يمكن لمختصّ حركة العمالة توجيه المتقدمين إلى الاطلاع على الإرشادات المهنية لإعداد الخطاب التعريفي من خلال المصادر المحددة سابقاً لإعداد السيرة الذاتية.

نشاط: تحليل خطاب تعريفي في مجال حركة العمالة



التعليمات:

اقرأ الخطاب التعريفي التالي، ثم اعمل بالتعاون مع أعضاء مجموعتك على تحليل محتواه وتحديد نقاط القوة والجوانب التي يمكن تحسينها، بما يساعد على جعله أكثر احترافية وارتباطاً بالوظيفة المستهدفة.

الخطاب التعريفي:



نشاط: تحليل خطاب تعريفي في مجال حركة العمالة



التاريخ: 05/02/2026

السادة الكرام،

أتقدم بطلب للعمل في شركتكم في مجال الصيانة الكهربائية. لدي خبرة في هذا المجال وأرغب في العمل لديكم. لقد عملت سابقاً في مصنع صناعي وقمت بأعمال صيانة مختلفة. أعتقد أن لدي المهارات التي تساعدني على أداء العمل بشكل جيد في ألمانيا حيث أنني أحلم في العمل في دولة متقدمة مثل ألمانيا وسأبذل كل جهدي.

أطلع إلى فرصة للعمل في شركتكم واكتساب خبرة جديدة.

مع خالص التحية.

مأمون الحسن



نشاط: تحليل خطاب تعريفي في مجال حركة العمالة



المطلوب:

1. تحليل الخطاب التعريفي وتحديد مدى وضوح العناصر الرئيسية.
2. تحديد جوانب التحسين في الخطاب التعريفي.
3. إعادة صياغة الخطاب التعريفي بطريقة أكثر احترافية.
4. مناقشة النسخة المحسّنة مع أعضاء المجموعة ومقارنة التعديلات المقترحة.

1. تحليل الخطاب التعريفي وتحديد مدى وضوح العناصر الرئيسية

2. تحديد جوانب التحسين

العنصر	الجملة من الخطاب	التقييم	الملاحظة
الهدف من الخطاب	"أتقدم بطلب للعمل في شركتكم في مجال الصيانة الكهربائية"	قابل للتحسين	الهدف عام ولم يتم تحديد وظيفة أو تخصص دقيق
الخبرة المهنية	"لدي خبرة في هذا المجال"	ضعيف	عبارة عامة دون تفاصيل عن طبيعة الخبرة
وصف الخبرة	"لقد عملت سابقاً في مصنع صناعي وقمت بأعمال صيانة مختلفة"	قابل للتحسين	لا يوضح نوع الأعمال أو مستوى المسؤولية
المهارات	"أعتقد أن لدي المهارات التي تساعدني"	ضعيف	استخدام كلمة "أعتقد" يعكس عدم ثقة؛ يجب استبدالها بصياغة قوية مثل "أمتلك مهارات في..." مع تحديد المهارات
الدافع	"أحلم في العمل في دولة متقدمة مثل ألمانيا"	غير مناسب	دافع شخصي غير مهني ولا يرتبط بالوظيفة
الالتزام	"وسأبذل كل جهدي"	ضعيف	عبارة عامة وغير مدعومة بأدلة
الإغلاق	"أطلع إلى فرصة للعمل في شركتكم واكتساب خبرة جديدة"	قابل للتحسين	يركز على ما سيحصل عليه المتقدم بدل ما سيقدمه

3. إعادة صياغة الخطاب التعريفي بطريقة أكثر احترافية

التاريخ: 05/02/2026

السادة/ إدارة الموارد البشرية المحترمين،

أود التقدم لشغل وظيفة في مجال الصيانة الكهربائية لدى شركتكم. أمتلك خبرة عملية في صيانة الأنظمة الكهربائية ضمن بيئة صناعية، حيث شاركت في تنفيذ أعمال الصيانة الوقائية وتشخيص الأعطال لضمان استمرارية التشغيل بكفاءة.

طورت خلال خبرتي مهارات في قراءة المخططات الكهربائية والعمل ضمن فريق، مع الالتزام بإجراءات السلامة المهنية ومعايير الجودة. وأسعى لتطبيق خبرتي والمساهمة في دعم عمليات الصيانة في مؤسستكم ضمن بيئة عمل متقدمة.

أتطلع إلى فرصة للانضمام إلى فريقكم والمساهمة في تحسين كفاءة التشغيل وتطوير أدائي المهني.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

مأمون الحسن

4. إرشادات مناقشة النسخة المحسّنة مع أعضاء المجموعة ومقارنة التعديلات المقترحة

- توجيه الحوار نحو نقاط محددة
- تصحيح أي فهم غير دقيق
- إبراز أفضل الممارسات
- ربط التعليقات بمتطلبات سوق العمل

4-2-2 المقابلات المهنية

- تُعدّ المقابلات المهنية مرحلة أساسية في حركة العمالة والوصول إلى التوظيف الفعلي في أسواق العمل الدولية.
- وتستخدم المؤسسات المقابلات لتقييم مدى توافق المتقدم مع متطلبات البرنامج أو الوظيفة، والكفايات المهنية المطلوبة.
- ولا تقتصر المقابلة على التحقق من المؤهلات والخبرات التقنية، بل تشمل تقييم مهارات التواصل، والعمل ضمن فريق، وإدارة المواقف المهنية، والالتزام بثقافة المؤسسة والدولة المستضيفة.
- كما تمنح المقابلة المتقدم فرصة لعرض خبراته، وتوضيح دوافعه المهنية، وبيان مدى ملاءمة الوظيفة لمساره المهني.

أنواع المقابلات المهنية

المقابلة العملية أو التقنية

في بعض القطاعات المهنية والتقنية، قد يُطلب من المتقدم تنفيذ مهمة عملية، أو تحليل موقف مهني مرتبط بطبيعة العمل. ويهدف هذا النوع من المقابلات إلى تقييم قدرة المتقدم على تطبيق معارفه ومهاراته في سياقات العمل الواقعية، ومدى كفاءته في التعامل مع المهام المهنية والتحديات العملية.

المقابلة الجماعية (مقابلة اللجنة)

في هذا النوع من المقابلات يتم تقييم المتقدم من قبل مجموعة من المسؤولين داخل المؤسسة، مثل ممثلي الموارد البشرية والإدارة الفنية أو المشرفين المباشرين. ويسمح هذا الأسلوب بالحصول على تقييم أكثر شمولاً للمتقدم من زوايا مختلفة، بما يشمل الجوانب التقنية والسلوكية والتنظيمية.

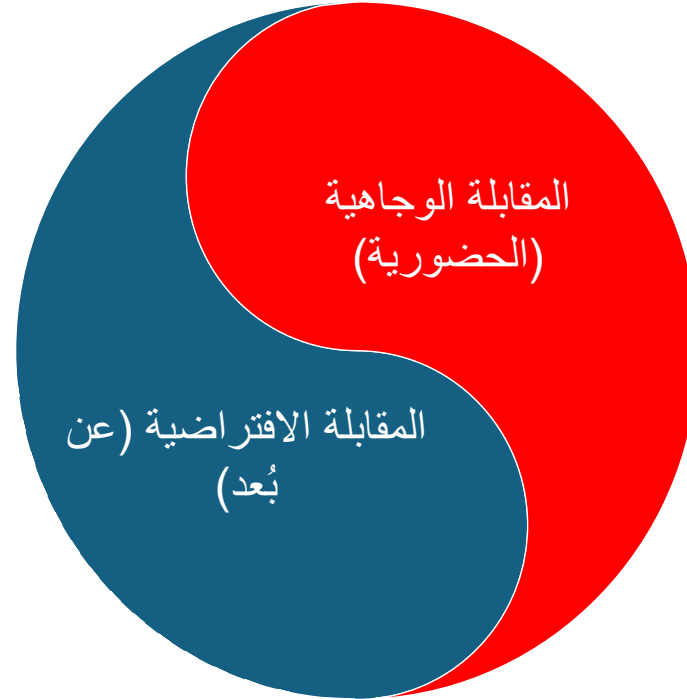
المقابلة الفردية

تُعدّ المقابلة الفردية من أكثر أشكال المقابلات شيوعاً، حيث يجري المتقدم مقابلة مباشرة مع مسؤول التوظيف أو المدير المباشر. ويركّز هذا النوع من المقابلات على استعراض الخبرات المهنية للمتقدم، وفهم دوافعه المهنية، وتقييم مدى ملاءمته للوظيفة من حيث المهارات والخبرة والتوجه المهني.

أساليب إجراء المقابلات

تُجرى هذه المقابلات بشكل مباشر في مقر المؤسسة أو مكان العمل، حيث يلتقي المتقدم مع ممثلي المؤسسة وجهًا لوجه.

وتتيح المقابلات الوجيهة تقييم جوانب متعددة مثل أسلوب التواصل، ولغة الجسد، وطريقة التفاعل المباشر مع المقابلين.



أصبحت المقابلات الافتراضية عبر منصات الاتصال المرئي أو المكالمات الهاتفية جزءًا مهمًا من عمليات التوظيف، خاصة في المراحل الأولى من التقييم.

وتتيح هذه المقابلات للمؤسسات التواصل مع المتقدمين وتقييمهم دون الحاجة إلى الحضور المباشر، مما يساهم في تسهيل عمليات التوظيف عبر الحدود الجغرافية وتسريع إجراءات الاختيار.

الهدف من المقابلات المهنية

تهدف المقابلات إلى جمع معلومات أعمق حول المتقدم لا يمكن الحصول عليها من السيرة الذاتية أو الوثائق المهنية فقط. كما تساعد أصحاب العمل على تقييم مدى توافق المتقدم مع متطلبات الوظيفة وثقافة المؤسسة. ومن أبرز الجوانب التي يركز عليها أصحاب العمل أثناء المقابلات:

- تقييم الكفاءة المهنية والخبرة العملية للمتقدم.
- التحقق من المهارات التقنية أو التطبيقية المرتبطة بالوظيفة.
- تقييم المهارات السلوكية مثل التواصل والعمل الجماعي.
- التعرف إلى الدوافع المهنية والاهتمامات الوظيفية للمتقدم.
- تقدير مدى قدرة المتقدم على التكيف مع بيئة العمل.

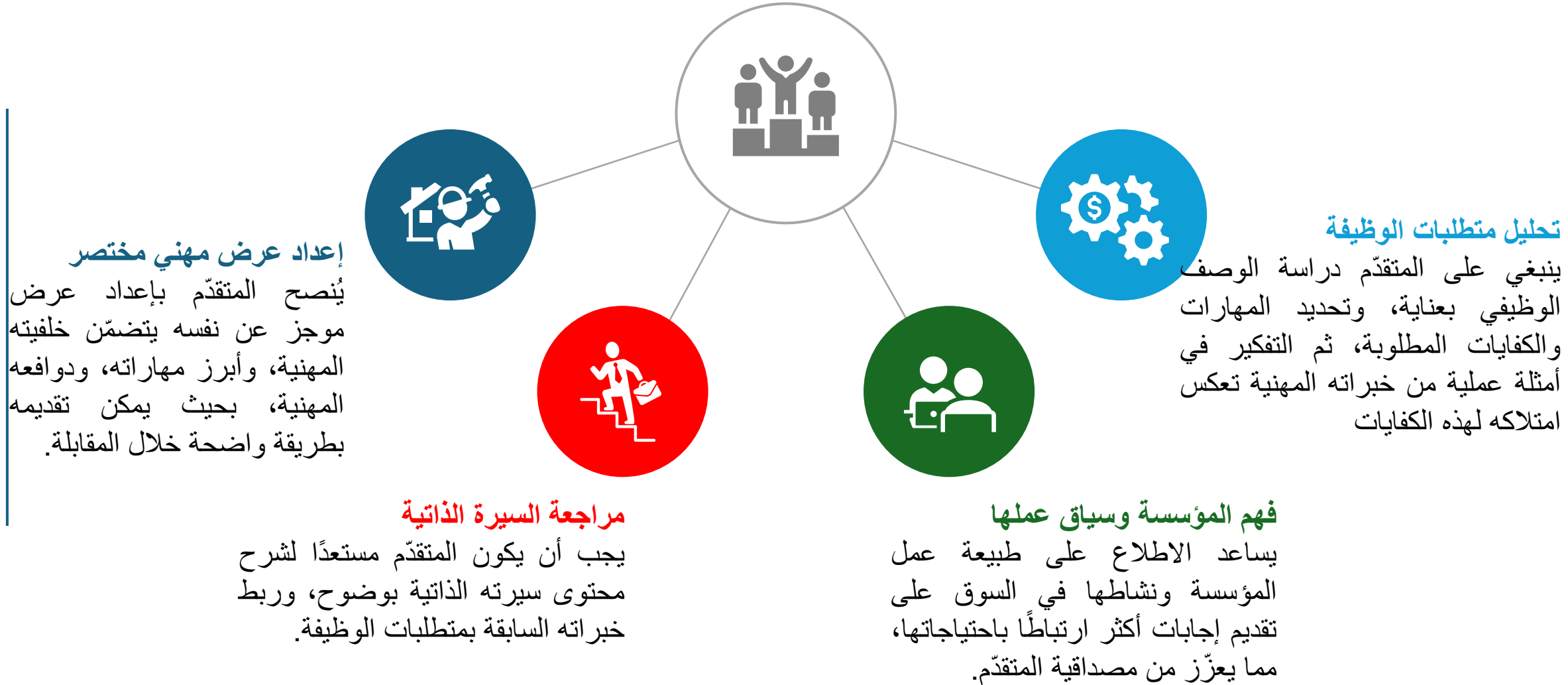
أمثلة على الأسئلة الشائعة في المقابلات المهنية

المجال	أمثلة على الأسئلة
أسئلة التعارف والتقديم الشخصي	• كيف حالك؟ • كم عمرك؟ • هل تشعر بالتوتر؟ • هل يمكنك تقديم نفسك بإيجاز؟ • ماذا فعلت منذ التخرج؟ • منذ متى وأنت تتعلم لغة (الدولة المستضيفة)؟
أسئلة تقييم الخبرة المهنية وفهم الوظيفة	• هل تعرف ما الذي تقوم به شركتنا؟ ماذا تعرف عنها؟ • هل لديك خبرة سابقة في المهنة التي تتقدم لها؟ • كيف تتخيل يومك المهني في هذه الوظيفة ضمن شركة في (الدولة المستضيفة)؟ • ما هي المهام اليومية التي تعتقد أنك ستقوم بها؟ • ما الذي تعتقد أنك تستطيع أن تقدمه للشركة؟ • لماذا يجب أن نختارك للتدريب أو العمل لدينا؟
أسئلة تقييم الكفاءات والسلوك المهني	• ما هي نقاط قوتك؟ ما هي نقاط ضعفك؟ • ماذا تتقن جيدًا؟ كيف يصفك أصدقاؤك؟ • هل سبق لك أن واجهت مشكلة أو خلاف مع زميل أو معلم؟ كيف تعاملت معه؟ • صف لنا تحديًا كبيرًا واجهته وكيف تغلبت عليه.

أمثلة على الأسئلة الشائعة في المقابلات المهنية

المجال	أمثلة على الأسئلة
أسئلة تقييم مدى التكيف مع الدولة المستضيفة	• لماذا ترغب في العمل في (الدولة المستضيفة)؟ • هل تتطلع للقدوم إلى (الدولة المستضيفة)؟ هل لديك مخاوف؟ • ما التحديات التي تتوقعها عند العمل في بلد جديد؟ • هل سبق لك أن عشت بعيدًا عن العائلة والأصدقاء؟ • ما موقف عائلتك من رغبتك في العمل خارج بلدك؟ هل يدعمونك؟
أسئلة تقييم التطلعات المهنية المستقبلية	• أين ترى نفسك بعد خمس سنوات؟ • كم من الوقت تود البقاء والعمل في الدولة المستضيفة؟

استراتيجيات التحضير للمقابلة المهنية



عناصر الإجابة على الأسئلة السلوكية في المقابلات الوظيفية (أسلوب STAR)

النتيجة (Result)

عرض النتائج
التي تحققت نتيجة
هذه الإجراءات.

الإجراء (Action)

شرح الخطوات
التي قام بها
المتقدم لمعالجة
الموقف.

المهمة (Task)

توضيح المسؤولية
أو الهدف الذي
كان مطلوبًا
تحقيقه.

الموقف (Situation)

وصف الموقف أو
المشكلة المهنية
التي واجهها
المتقدم.

السلوك المهني والانطباع الأول

تُشير دراسات علم النفس إلى أن الانطباع الأول يلعب دورًا مهمًا في تقييم المتقدم خلال المقابلة المهنية. ولذلك ينبغي على المتقدم الانتباه إلى مجموعة من العناصر التي تعكس المهنية والاحترافية.

ومن أبرز هذه العناصر:

- الالتزام بالمظهر المهني المناسب.
- التواصل البصري المتوازن.
- لغة الجسد الإيجابية.
- نبرة الصوت الواضحة.
- الاستماع الجيد للأسئلة قبل الإجابة.

التدريب العملي ومحاكاة المقابلات

تُعد محاكاة المقابلات المهنية من أكثر الأدوات التدريبية فعالية في إعداد المتقدمين لسوق العمل. إذ تتيح هذه المحاكاة للمتقدم تجربة المقابلة في بيئة تدريبية مشابهة للواقع، مما يساعد على تطوير مهارات التواصل وبناء الثقة بالنفس.

وتشمل المحاكاة عادة:

- لعب الأدوار بين المتقدم وصاحب العمل.
- استخدام نماذج من الأسئلة المهنية الواقعية.
- تقديم تغذية راجعة تحليلية حول الأداء.

تقييم جاهزية المتقدم للمقابلات الوظيفية

في سياق حركة العمالة، يقوم المختصون بتقييم مدى جاهزية المتقدم لخوض المقابلات المهنية في بيئات عمل متعددة الثقافات. ويشمل هذا التقييم عدة عناصر رئيسية:

- وضوح الأهداف المهنية.
- القدرة على عرض الخبرات المهنية بطريقة منظمة.
- فهم توقعات أصحاب العمل في الدول المستضيفة.
- مهارات التواصل في سياقات ثقافية مختلفة.
- الالتزام بالمعايير المهنية والسلوكية في بيئة العمل.

السياق الثقافي في المقابلات المهنية

- تتأثر المقابلات المهنية بثقافة العمل وأنظمة التوظيف المتبعة في كل دولة ومؤسسة.
- ويُعدّ فهم الفروق الثقافية عنصراً مهماً في إعداد المتقدمين لحركة العمالة، لأنه يساعدهم على التفاعل مع المقابلات بما يتوافق مع توقعات أصحاب العمل.
- ولا تقتصر المقابلات في الدول المستضيفة على تقييم الكفاءة المهنية، بل تشمل أيضاً تقييم قدرة المتقدم على التكيف مع ثقافة العمل المؤسسية.
- لذلك، ينبغي توجيه المتقدمين إلى فهم أساليب المقابلات المختلفة في الدول المستضيفة والاستعداد لها بطريقة مهنية ومرنة.

أسلوب التواصل أثناء المقابلة

يختلف أسلوب التواصل المهني في المقابلات بين الدول.

فعلى سبيل المثال، في ألمانيا تميل المقابلات إلى أن تكون مباشرة ومنظمة، حيث يتوقع أصحاب العمل إجابات واضحة ودقيقة ترتبط بالخبرة المهنية للمتقدم. وغالبًا ما يركز المقابليون على التفاصيل المتعلقة بالمهام التي قام بها المتقدم في وظائفه السابقة.

أما في كندا وأستراليا، فيكون الحوار في المقابلة غالبًا أكثر تفاعلية، حيث يهتم أصحاب العمل بمعرفة كيفية تعامل المتقدم مع المواقف المهنية المختلفة، إضافة إلى تقييم مهارات التواصل والعمل الجماعي.



مستوى الرسمية في المقابلة

تختلف درجة الرسمية في المقابلات المهنية بين الدول.

في بعض الدول الأوروبية مثل ألمانيا وسويسرا، يُتوقع مستوى عالٍ من الرسمية في المقابلة، بما يشمل الالتزام بالمظهر المهني، واحترام المواعيد بدقة، والالتزام بأسلوب حديث مهني منظم.

في المقابل، في دول مثل كندا وأستراليا قد يكون أسلوب المقابلة أقل رسمية نسبياً، حيث يسعى المقابلون إلى خلق حوار مهني مفتوح يساعد على التعرف إلى شخصية المتقدم وأسلوب تفكيره.

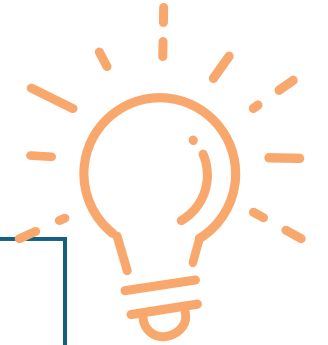
أما في العديد من دول الخليج مثل الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية، فقد تجمع المقابلات بين الطابع الرسمي والتركيز على الخبرة المهنية العملية، إضافة إلى تقييم قدرة المتقدم على العمل ضمن فرق متعددة الجنسيات.



طبيعة الأسئلة المطروحة

تختلف طبيعة الأسئلة في المقابلات المهنية بين الدول.

- في ألمانيا تركز المقابلات غالبًا على الخبرة المهنية والمهارات التقنية المرتبطة بالوظيفة، وقد تتضمن أسئلة تفصيلية حول طبيعة المهام المهنية السابقة.
- في كندا تعتمد العديد من المؤسسات على ما يُعرف بالمقابلات السلوكية (Behavioural Interviews)، حيث يُطلب من المتقدم وصف مواقف مهنية واجهها في السابق وكيف تعامل معها.
- أما في أستراليا فقد تركز المقابلات على تقييم القدرة على حل المشكلات والتعامل مع التحديات المهنية.
- وفي دول الخليج قد تجمع المقابلات بين تقييم الخبرة المهنية والقدرة على التكيف مع بيئة عمل متعددة الثقافات.



يمكن لمختصّ حركة العمالة توجيه المتقدمين إلى الاطلاع على الإرشادات المهنية لإعداد الخطاب التعريفي من خلال المصادر المحددة سابقًا لإعداد السيرة الذاتية.

دور الخبرة المهنية في المقابلة

تولي معظم المؤسسات في الدول المستضيفة أهمية كبيرة لعرض الخبرة المهنية بشكل واضح ومنظم.

- فعلى سبيل المثال، في ألمانيا وكندا يُتوقع من المتقدم توضيح طبيعة المهام التي قام بها في وظائفه السابقة، وشرح المهارات التي اكتسبها من تلك التجارب. كما قد يُطلب من المتقدم تقديم أمثلة عملية توضح كيفية تعامله مع مواقف مهنية محددة.

- أما في دول الخليج مثل قطر أو الإمارات العربية المتحدة فقد يركز أصحاب العمل بشكل أكبر على الخبرة العملية المرتبطة مباشرة بالوظيفة المطلوبة.



أهمية فهم الفروق الثقافية في المقابلات المهنية

فهم توقعات أصحاب العمل في كل
سوق عمل

الاستعداد لأنماط المقابلات المختلفة
في الدول المستضيفة

تقديم خبراتهم المهنية بطريقة
تناسب مع ثقافة العمل

تعزيز الثقة بالنفس أثناء المقابلة

الأخطاء الشائعة في المقابلات المهنية في مجال حركة العمالة وكيفية تجنبها

1. ضعف التحضير للمقابلة

يُعدّ ضعف التحضير من أكثر الأخطاء شيوعًا لدى المتقدمين، خاصة عندما لا يطلع المتقدم بشكل كافٍ على طبيعة الوظيفة أو متطلبات صاحب العمل في الدولة المستضيفة. وقد يؤدي ذلك إلى تقديم إجابات غير دقيقة أو عامة لا تعكس جاهزية المتقدم المهنية.

كيفية تجنب ذلك :



- دراسة طبيعة الوظيفة ومتطلباتها قبل المقابلة.
- الاطلاع على معلومات أساسية حول المؤسسة أو جهة العمل.
- مراجعة السيرة الذاتية والاستعداد لشرح الخبرات المهنية بوضوح.



يتبع

الأخطاء الشائعة في المقابلات المهنية في مجال حركة العمالة وكيفية تجنبها

2. عدم فهم توقعات أصحاب العمل في الدول المستضيفة

في حركة العمالة قد تختلف توقعات أصحاب العمل من حيث أسلوب التواصل، أو مستوى الرسمية، أو طريقة عرض الخبرات المهنية. وقد يؤدي عدم إدراك هذه الاختلافات إلى سوء فهم أثناء المقابلة.

كيفية تجنب ذلك:



- التعرف إلى ثقافة العمل العامة في الدول المستضيفة.
- الالتزام بأسلوب مهني واضح ومباشر في الإجابة.
- إظهار الجدية المهنية والالتزام بالمواعيد والانضباط.

الأخطاء الشائعة في المقابلات المهنية في مجال حركة العمالة وكيفية تجنبها

3. تقديم إجابات عامة أو غير مرتبطة بالخبرة المهنية

يقع بعض المتقدمين في خطأ تقديم إجابات عامة لا تتضمن أمثلة واقعية من خبراتهم المهنية، مما يصعب على صاحب العمل تقييم كفاءاتهم الفعلية.

كيفية تجنب ذلك:



- تقديم أمثلة واقعية من الخبرة المهنية السابقة.
- ربط الإجابات بمهام العمل الفعلية المرتبطة بالوظيفة.
- استخدام أسلوب منظم في الإجابة مثل منهجية STAR لشرح المواقف المهنية.



يتبع

الأخطاء الشائعة في المقابلات المهنية في مجال حركة العمالة وكيفية تجنبها

4. ضعف مهارات التواصل أثناء المقابلة

قد يواجه بعض المتقدمين صعوبة في التعبير عن أفكارهم بشكل واضح، خاصة عند إجراء المقابلة بلغة غير لغتهم الأم أو في بيئة ثقافية مختلفة.

كيفية تجنب ذلك:



- التحدث بوضوح وبأسلوب منظم.
- الاستماع جيدًا للسؤال قبل الإجابة.
- طلب توضيح السؤال عند الحاجة بدل الإجابة بشكل غير دقيق.

الأخطاء الشائعة في المقابلات المهنية في مجال حركة العمالة وكيفية تجنبها

5. إهمال التواصل غير اللفظي

تلعب لغة الجسد والانطباع الأول دورًا مهمًا في تقييم المتقدم. وقد تؤثر بعض السلوكيات مثل التوتر الزائد أو ضعف التواصل البصري على الانطباع الذي يكونه صاحب العمل.

كيفية تجنب ذلك:



- الحفاظ على تواصل بصري مناسب أثناء الحديث.
- الجلوس بطريقة مهنية ومتزنة.
- استخدام نبرة صوت واضحة تعكس الثقة بالنفس.

الأخطاء الشائعة في المقابلات المهنية في مجال حركة العمالة وكيفية تجنبها

6. عدم إظهار الدافعية المهنية

يبحث أصحاب العمل عادة عن متقدمين لديهم رغبة حقيقية في العمل والتطور المهني. وقد يعطي غياب هذا الجانب انطباعاً بأن المتقدم غير مهتم بالوظيفة أو لا يمتلك أهدافاً مهنية واضحة.

كيفية تجنب ذلك:



- توضيح أسباب الاهتمام بالوظيفة أو المجال المهني.
- إظهار الاستعداد للتعلم والتطور في بيئة العمل.
- الربط بين الخبرة المهنية الحالية والطموحات المستقبلية.

الأخطاء الشائعة في المقابلات المهنية في مجال حركة العمالة وكيفية تجنبها

7. عدم الاستفادة من فرصة طرح الأسئلة

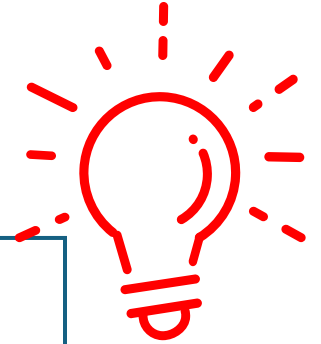
قد يعتقد بعض المتقدمين أن دورهم في المقابلة يقتصر على الإجابة عن الأسئلة فقط، بينما تُعدّ مرحلة طرح الأسئلة في نهاية المقابلة فرصة مهمة لإظهار الاهتمام بالوظيفة وفهم طبيعة العمل بشكل أفضل.

كيفية تجنب ذلك:



يمكن طرح أسئلة مثل:

- ما طبيعة المهام اليومية المرتبطة بهذه الوظيفة؟
- ما أهم المهارات التي تتوقعها المؤسسة من الموظف الجديد؟
- ما فرص التطور المهني أو التدريب داخل المؤسسة؟



يُسهم التدريب المسبق، ومحاكاة المقابلات، وتقديم التغذية الراجعة للمتقدمين في تعزيز جاهزيتهم المهنية، وتمكينهم من تقديم أنفسهم بصورة مهنية تعكس قدراتهم وخبراتهم في أسواق العمل الدولية.

إرشادات عملية لمختصّ حركة العمالة عند تدريب المشاركين على الاستعداد للمقابلات المهنية



- أكّد للمشاركين أن المقابلة المهنية تمثّل مرحلة أساسية في عملية التوظيف في الدول المستضيفة، وأن التحضير المسبق يعكس الجدية والانضباط المتوقعين في بيئات العمل الدولية.
- وجّه المشاركين إلى مراجعة خبراتهم المهنية وتحليل متطلبات الوظيفة وطبيعة المهنة في الدولة المستضيفة قبل المقابلة.
- نبّه المشاركين إلى أهمية الالتزام بالمظهر المهني والسلوك المناسب واحترام الوقت أثناء المقابلة.
- وضّح للمشاركين أهمية مراعاة ثقافة العمل ومتطلبات المهن في الدول المستضيفة، وإظهار الاحترام لقواعد العمل المهنية السائدة فيها.



إرشادات عملية لمختصّ حركة العمالة عند تدريب المشاركين على الاستعداد للمقابلات المهنية



- شجّع المشاركين على إظهار الانفتاح والاستعداد للتعلم والتكيف مع بيئة العمل في الدولة المستضيفة.
- درّب المشاركين على تقديم إجابات واضحة ومباشرة وربط خبراتهم المهنية بمتطلبات الوظيفة.
- أكّد للمشاركين أهمية الصراحة والواقعية في الإجابات وتجنب المبالغة في عرض الخبرات.
- نبّه المشاركين إلى أهمية التحضير الجيد للمقابلات الافتراضية، بما يشمل التأكد من جاهزية الإنترنت والأجهزة واختيار مكان مناسب والظهور بمظهر مهني لائق.

إرشادات عملية لمختصّ حركة العمالة عند تدريب المشاركين على الاستعداد للمقابلات المهنية



- وفّر فرصًا للمشاركين للتدرب على المقابلات من خلال محاكاة مقابلات العمل وتطبيقات لعب الأدوار.
- قدّم تغذية راجعة بناءة بعد المحاكاة، وقيّم جاهزية المشاركين لخوض المقابلات المهنية في سياقات ثقافية مختلفة.

نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية

التعليمات

بالتعاون مع أعضاء مجموعتك، اختر إحدى الحالات الافتراضية التالية، ثم قم بمحاكاة مقابلة عمل من خلال توزيع الأدوار كما يلي:

- متقدم للوظيفة.
- صاحب العمل.
- ملاحظين لتقييم أداء المتقدم.

نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية

المطلوب

1. إجراء مقابلة قصيرة لمدة 5 دقائق تتضمن الأسئلة المطلوبة وتقديم إجابات عليها.
2. تقييم أداء المتقدم من حيث وضوح الإجابات، والثقة بالنفس، والقدرة على عرض الخبرة المهنية.
3. مناقشة نقاط القوة والجوانب التي تحتاج إلى تطوير.

نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية



الحالات

الحالة الأولى: متقدم لبرنامج تدريب مهني في ألمانيا

ليث يبلغ من العمر 28 عامًا، تخرج من معهد تدريب مهني في تخصص الميكانيك الصناعية. بعد التخرج عمل لمدة خمس سنوات في ورشة صناعية لصيانة المعدات والآلات، حيث اكتسب خبرة عملية في تفكيك وتركيب الأجزاء الميكانيكية وإجراء أعمال الصيانة الأساسية للآلات.

يسعى ليث إلى تطوير مهاراته المهنية والحصول على تأهيل مهني معترف به دوليًا، لذلك تقدم للحصول على فرصة تدريب مهني (Ausbildung) في شركة صناعية متخصصة في تصنيع المعدات في ألمانيا. بدأ منذ نحو عام بتعلم اللغة الألمانية ووصل إلى مستوى B1.



نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية



خلال المقابلة، يسعى صاحب العمل إلى تقييم خبرته العملية، ودافعيته للتطور المهني، وقدرته على التكيف مع بيئة العمل والالتزام بمتطلبات التدريب والعمل ضمن فريق.

أسئلة المقابلة المطلوبة

- هل يمكنك تقديم نفسك بإيجاز وشرح خبرتك المهنية في مجال الميكانيك الصناعية؟
- كيف تقيّم مستواك في اللغة الألمانية؟ وكيف تعمل على تطويره؟
- لماذا ترغب في الالتحاق ببرنامج التدريب المهني في ألمانيا رغم امتلاكك خبرة عملية؟
- كيف تتعامل مع تعلم تقنيات أو معدات جديدة في العمل؟
- كيف يمكن لخبرتك السابقة أن تساعدك خلال فترة التدريب المهني؟



1. هل يمكنك تقديم نفسك بإيجاز وشرح خبرتك المهنية في مجال الميكانيك الصناعية؟

أنا ليث، فني ميكانيك صناعية بخبرة خمس سنوات في صيانة المعدات. عملت على تفكيك وتركيب الأجزاء وإجراء الصيانة الأساسية للألات في بيئة صناعية.

3. لماذا ترغب في الالتحاق ببرنامج التدريب المهني في ألمانيا رغم امتلاكك خبرة عملية؟

رغم خبرتي، أراغب بالحصول على تأهيل مهني معترف به دوليًا وتطوير مهاراتي وفق المعايير الألمانية.

5. كيف يمكن لخبرتك السابقة أن تساعدك خلال فترة التدريب المهني؟

خبرتي تساعدني على فهم العمل بسرعة والتعامل مع المعدات بثقة خلال التدريب.

2. كيف تقيّم مستواك في اللغة الألمانية؟ وكيف تعمل على تطويره؟

مستواي حاليًا B1، وأعمل على تطويره من خلال دورات لغة وممارسة يومية، وأسعى للوصول إلى مستوى أعلى خلال فترة التدريب.

4. كيف تتعامل مع تعلم تقنيات أو معدات جديدة في العمل؟

أبدأ بفهم التعليمات، ثم أطبق عمليًا مع المتابعة وطرح الأسئلة لضمان التعلم الصحيح.

نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية



الحالة الثانية: فني كهرباء يتقدم للعمل في كندا

محمد يبلغ من العمر 29 عامًا ويعمل منذ خمس سنوات في مجال الكهرباء الصناعية في شركة مقاولات. تشمل مهامه تركيب الأنظمة الكهربائية، وصيانة المعدات، وفحص الأعطال في المصانع والمباني الصناعية.

محمد يرغب في تطوير مسيرته المهنية والحصول على فرصة عمل في شركة صناعية في كندا. يتمتع بخبرة جيدة في العمل ضمن فرق فنية، كما شارك في عدة مشاريع تتطلب التنسيق بين الفنيين والمهندسين.

في المقابلة، يسعى صاحب العمل إلى تقييم خبرته العملية، وقدرته على حل المشكلات التقنية، والتعاون مع فريق العمل.



نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية

أسئلة المقابلة المطلوبة

- ما أبرز المهام التي كنت تقوم بها في عملك السابق؟
- ما المهارات التقنية التي تمتلكها في مجال الكهرباء الصناعية؟
- صف موقفًا واجهت فيه مشكلة تقنية في العمل وكيف تعاملت معها.
- كيف تتعامل مع العمل ضمن فريق فني؟
- ما الذي يمكن أن تضيفه إلى فريق العمل في الشركة؟

1. ما أبرز المهام التي كنت تقوم بها في عملك السابق؟

كنت مسؤولاً عن تركيب الأنظمة الكهربائية وصيانة المعدات وتشخيص الأعطال في المصانع.

3. صف موقفًا واجهت فيه مشكلة تقنية في العمل وكيف تعاملت معها.

واجهت عطلًا في نظام كهربائي، قمت بتحليل المشكلة، تحديد السبب، وإصلاحه مع اختبار النظام لضمان التشغيل.

5. ما الذي يمكن أن تضيفه إلى فريق العمل في الشركة؟

أضيف خبرة عملية، التزامًا بالجودة، وقدرة على حل المشكلات.

2. ما المهارات التقنية التي تمتلكها في مجال الكهرباء الصناعية؟

أمتلك مهارات في تشخيص الأعطال، قراءة المخططات، والعمل على الأنظمة الصناعية مع الالتزام بإجراءات السلامة.

4. كيف تتعامل مع العمل ضمن فريق فني؟

أحرص على التواصل الجيد وتقسيم المهام والتعاون لتحقيق الهدف.

نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية



الحالة الثالثة: ممرضة تتقدم للعمل في الإمارات العربية المتحدة

سارة تبلغ من العمر 32 عامًا وتعمل كممرضة منذ سبع سنوات في مستشفى حكومي. لديها خبرة في قسم الطوارئ حيث تتعامل يوميًا مع حالات طبية مختلفة تتطلب سرعة في اتخاذ القرار والعمل تحت ضغط.

سارة تسعى للحصول على فرصة عمل في أحد المستشفيات في إحدى دول الخليج بهدف تطوير خبرتها المهنية والعمل في بيئة طبية متقدمة.

خلال المقابلة، يُركز صاحب العمل على تقييم قدرتها على التعامل مع الحالات الطارئة، والعمل ضمن فريق طبي متعدد التخصصات، والالتزام بمعايير الرعاية الصحية.



نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية

أسئلة المقابلة المطلوبة

- حدثينا عن خبرتك المهنية في مجال التمريض.
- كيف تتعاملين مع ضغط العمل في قسم الطوارئ؟
- صفي موقفًا واجهت فيه حالة طبية طارئة وكيف تعاملت معها.
- كيف تتعاملين مع العمل ضمن فريق طبي متعدد الجنسيات؟
- لماذا ترغبين في العمل في الإمارات؟

1.حدثينا عن خبرتك المهنية في مجال التمريض.

أنا ممرضة بخبرة سبع سنوات في قسم الطوارئ، أتعامل مع حالات مختلفة تتطلب سرعة ودقة.

3.صفي موقفًا واجهت فيه حالة طبية طارئة وكيف تعاملت معها.

تعاملت مع حالة حرجية، قمت بالإجراءات السريعة والتنسيق مع الفريق الطبي حتى استقرار الحالة.

5. لماذا ترغبين في العمل في الإمارات؟

للتطوير المهني والعمل في بيئة طبية متقدمة ومتنوعة.

2. كيف تتعاملين مع ضغط العمل في قسم الطوارئ؟

أعتمد على تنظيم العمل وتحديد الأولويات والعمل بهدوء تحت الضغط.

4.كيف تتعاملين مع العمل ضمن فريق طبي متعدد الجنسيات؟

أحترم الاختلاف الثقافي وأركز على التواصل الواضح والعمل الجماعي.

نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية



الحالة الرابعة: طاهٍ يتقدم للعمل في أستراليا

يوسف يبلغ من العمر 35 عامًا ويعمل طاهيًا منذ عشر سنوات في مطاعم مختلفة. اكتسب خبرة في إعداد الأطباق الغربية المختلفة، كما شارك في إدارة فريق صغير داخل المطبخ.

يوسف يرغب في العمل في مطعم في أستراليا لاكتساب خبرة دولية وتطوير مهاراته في مجال الطهي.

خلال المقابلة، يسعى صاحب العمل إلى تقييم خبرته العملية، وقدرته على العمل تحت ضغط، والتزامه بمعايير السلامة الغذائية.



نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية

أسئلة المقابلة المطلوبة

- حدثنا عن خبرتك المهنية في مجال الطهي.
- ما نوع الأطباق التي تتقن إعدادها؟
- كيف تتعامل مع ضغط العمل في المطبخ خلال أوقات الذروة؟
- كيف تحافظ على معايير النظافة والسلامة الغذائية في العمل؟
- لماذا ترغب في العمل في استرااليا؟

1.حدثنا عن خبرتك المهنية في مجال الطهي.

أنا طاهٍ بخبرة عشر سنوات في إعداد الأطباق الغربية وإدارة فرق العمل داخل المطبخ.

2.ما نوع الأطباق التي تتقن إعدادها؟

أتقن إعداد الأطباق الغربية والحلويات وأحرص على تقديم جودة عالية.

3.كيف تتعامل مع ضغط العمل في المطبخ خلال أوقات الذروة؟

أنظم الوقت وأوزع المهام وأحافظ على التركيز خلال أوقات الذروة.

4.كيف تحافظ على معايير النظافة والسلامة الغذائية في العمل؟

ألتزم بمعايير النظافة وسلامة الغذاء بشكل صارم.

5. لماذا ترغب في العمل في أستراليا

لاكتساب خبرة دولية وتطوير مهاراتي المهنية.

نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية



الحالة الخامسة: مقدمة لوظيفة تقنية في ألمانيا

ريم تبلغ من العمر 33 عامًا وتحمل درجة البكالوريوس في تكنولوجيا المعلومات. تعمل منذ أكثر من ثماني سنوات في مجال تقنية المعلومات والدعم الفني في شركة خدمات تقنية، حيث تشمل مهامها تقديم الدعم التقني للمستخدمين، تشخيص الأعطال في الأجهزة والبرمجيات، وإدارة حسابات المستخدمين والمساهمة في صيانة الشبكات الداخلية.

اكتسبت ريم خبرة في استخدام أنظمة التشغيل المختلفة وأنظمة تتبع طلبات الدعم الفني، إضافة إلى المشاركة في تحديث الأنظمة وصيانة الأجهزة. تتقن اللغة الألمانية بمستوى جيد، وتسعى للحصول على فرصة عمل في شركة تقنية في ألمانيا لتطوير مسيرتها المهنية.

خلال المقابلة، يسعى صاحب العمل إلى تقييم خبرتها التقنية، وقدرتها على حل المشكلات، ومهارات التواصل لديها.



نشاط : تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية

أسئلة المقابلة المطلوبة

- هل يمكنك تقديم نفسك بإيجاز وشرح خبرتك المهنية في مجال تقنية المعلومات؟
- ما أبرز المسؤوليات التي كنت تقومين بها في عملك السابق؟
- ما الأنظمة أو الأدوات التقنية التي لديك خبرة في استخدامها؟
- صفي مشكلة تقنية واجهتها في العمل وكيف تمكنت من حلها.
- ما الذي يدفعك للعمل في مجال تقنية المعلومات في ألمانيا؟

1. هل يمكنك تقديم نفسك بإيجاز وشرح خبرتك المهنية في مجال تقنية المعلومات؟

أنا ريم، أعمل في مجال تقنية المعلومات منذ أكثر من 8 سنوات في الدعم الفني وإدارة الأنظمة.

3. ما الأنظمة أو الأدوات التقنية التي لديك خبرة في استخدامها؟

لدي خبرة في أنظمة تشغيل مختلفة، وأنظمة الدعم الفني ((Ticketing Systems، وإدارة الشبكات.

5. ما الذي يدفعك للعمل في مجال تقنية المعلومات في ألمانيا؟

للتطوير المهني والعمل في بيئة تقنية متقدمة.

2. ما أبرز المسؤوليات التي كنت تقومين بها في عملك السابق؟

تشخيص الأعطال، دعم المستخدمين، إدارة الحسابات، وصيانة الأنظمة.

4. صفي مشكلة تقنية واجهتها في العمل وكيف تمكنت من حلها.

واجهت مشكلة في نظام، قمت بتحليلها، تحديد السبب، وإصلاحها مع التأكد من استقرار النظام.

5-2-2 البحث عن فرص عمل في الدول المستضيفة

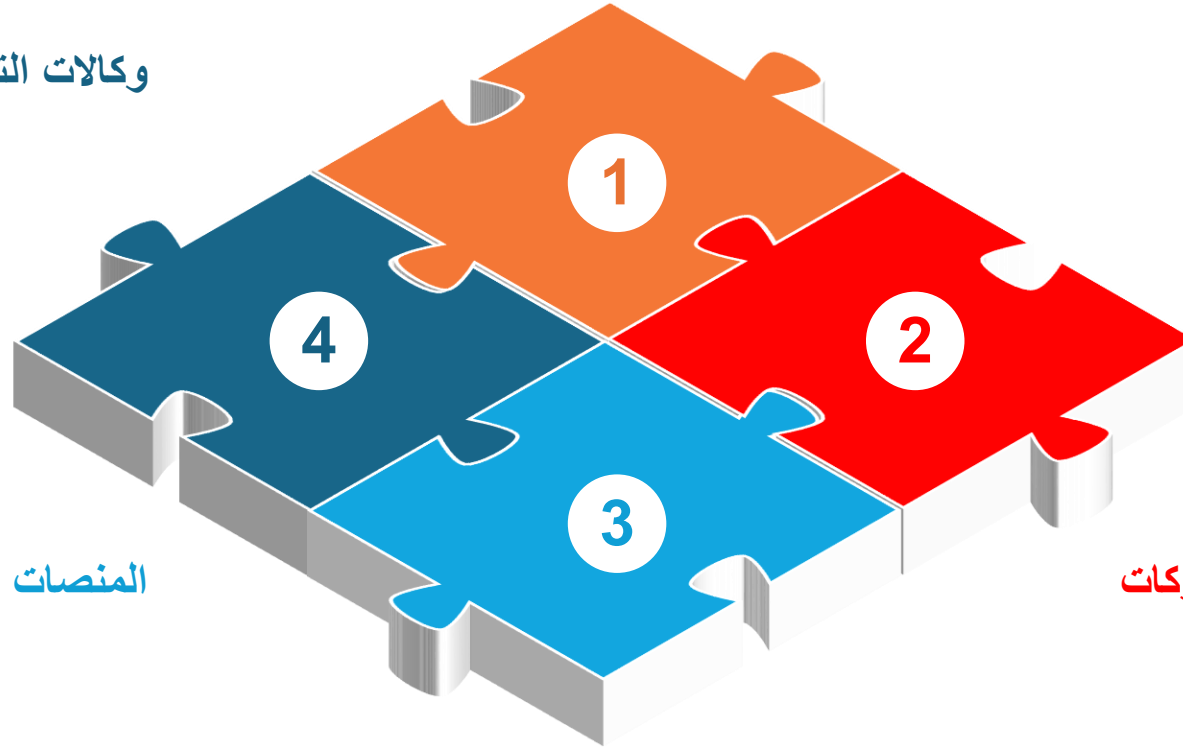
يُعدّ البحث المنهجي عن فرص العمل أحد المكونات الأساسية لنجاح مسار حركة العمالة، إذ لم يُعدّ الوصول إلى الفرص المهنية يعتمد فقط على المؤهلات والخبرات، بل أصبح مرتبطاً بقدرة المتقدم على فهم ديناميكيات سوق العمل في الدولة المستضيفة واستخدام الأدوات الرقمية وأساليب التواصل المهني الحديثة.

وفي هذا السياق، يؤدي مختصّ حركة العمالة دوراً محورياً في تمكين المتقدمين من تطوير مهارات البحث الفعّال عن الوظائف، وفهم القنوات المعتمدة للتوظيف، وبناء تواصل مهني يعزّز فرص حصولهم على عمل مستدام.

خريطة مصادر البحث عن العمل (Job Search Ecosystem)

وكالات التوظيف / حركة العمالة

الشبكات والفعاليات المهنية



المنصات الرقمية لفرص العمل

المواقع الإلكترونية الرسمية للشركات
والمؤسسات

المنصات الرقمية لفرص العمل

أصبحت المنصات الرقمية الوسيلة الأكثر اعتمادًا لدى أصحاب العمل للإعلان عن الوظائف واستقبال طلبات التوظيف في العديد من الدول. وتشمل هذه المنصات:

- بوابات التوظيف الحكومية،
- ومواقع التوظيف المتخصصة،
- والشبكات المهنية الرقمية.

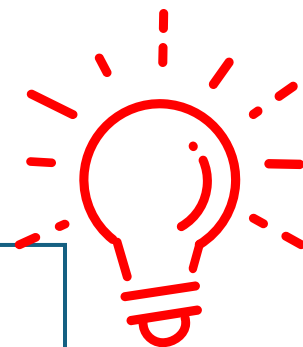
يقوم مختصّ حركة العمالة بتوجيه المتقدمين إلى المنصات الأكثر موثوقية وانتشارًا في الدولة المستهدفة، ويشرح لهم كيفية إنشاء ملف مهني متكامل يتضمّن السيرة الذاتية والخبرات المهنية والمهارات الأساسية. كما يساعدهم على فهم آليات البحث داخل هذه المنصات، واستخدام أدوات التنبيه الوظيفي التي تتيح متابعة الفرص الجديدة بشكل منتظم.

المنصات الشائعة للبحث عن فرص العمل في الدول المستضيفة

الدولة / المنطقة	المنصة / الرابط	وصف مختصر للخدمة	القطاعات أو الوظائف الأكثر شيوعاً
ألمانيا	Make it in Germany https://www.make-it-in-germany.com	بوابة رسمية للحكومة الألمانية تقدم التدريب المهني (Ausbildung) ، معلومات حول العمل والتدريب المهني الهندسة، تكنولوجيا المعلومات، المهن والاعتراف بالمؤهلات، إضافة إلى التقنية والصناعية، التمريض والرعاية روابط لفرص العمل المتاحة للأجانب. الصحية	
ألمانيا	Bundesagentur für Arbeit (Jobbörse) https://jobboerse.arbeitsagentur.de	منصة التوظيف الرسمية التابعة لوكالة العمل الفيدرالية في ألمانيا، تعرض آلاف اللوجستيات، الرعاية الصحية، الوظائف في مختلف القطاعات وتتيح الخدمات البحث حسب المهنة أو الموقع.	
الاتحاد الأوروبي	EURES https://eures.europa.eu	بوابة أوروبية رسمية لدعم تنقل العمالة البناء، الضيافة، النقل، الرعاية داخل دول الاتحاد الأوروبي، توفر فرص الصحية، الهندسة عمل وإرشادات للباحثين عن عمل في الدول الأوروبية.	

المنصات الشائعة للبحث عن فرص العمل في الدول المستضيفة

الدولة / المنطقة	المنصة / الرابط	وصف مختصر للخدمة	القطاعات أو الوظائف الأكثر شيوعًا
كندا	Job Bank https://www.jobbank.gc.ca	منصة التوظيف الرسمية للحكومة المهنة التقنية، تكنولوجيا المعلومات، الكندية، تقدم معلومات عن سوق العمل البناء، النقل، الزراعة، الرعاية وفرص العمل المتاحة للباحثين عن عمل الصحة المحليين والدوليين.	
كندا	Indeed Canada https://ca.indeed.com	منصة توظيف عالمية تجمع إعلانات الإدارة، المبيعات، التكنولوجيا، الوظائف من مواقع الشركات المختلفة، الخدمات، الضيافة وتتيح البحث عن فرص العمل حسب الموقع والتخصص.	
أستراليا	SEEK https://www.seek.com.au	من أكبر منصات التوظيف في أستراليا، الهندسة، البناء، تكنولوجيا تستخدمها الشركات للإعلان عن المعلومات، الخدمات الصحية، الوظائف في مختلف القطاعات المهنية. الإدارة	



شجّع المتقدّمين على تنويع مصادر البحث وعدم الاعتماد على منصة واحدة فقط، مما يزيد من فرص الوصول إلى وظائف مناسبة في الدولة المستهدفة.

خطوات عملية للبحث عن فرص العمل عبر المنصات الرقمية

تحميل السيرة الذاتية

استكمال الملف المهني بالمؤهلات والخبرات

إنشاء حساب مهني على منصة التوظيف المختارة

تفعيل تنبيهات الوظائف (Job Alerts)

استخدام الكلمات المفتاحية المناسبة عند البحث عن الوظائف



الشبكات والفعاليات المهنية

تمثّل الشبكات المهنية إحدى الوسائل المهمة التي يمكن أن تدعم الباحثين عن عمل في التعرف إلى فرص العمل في الدول المستضيفة وفهم متطلبات سوق العمل فيها. لذلك يُنصح المتقدّمون بتوسيع دوائر تواصلهم المهني وعدم الاكتفاء بالبحث عبر منصات التوظيف فقط.

كما ينبغي توعية المتقدّمين بأن بعض هذه الفعاليات تتيح المشاركة عن بُعد عبر المنصات الرقمية، مما يمنحهم فرصة للتعرف إلى الشركات وأصحاب العمل والتفاعل مع المهنيين في نفس القطاع قبل الوصول إلى الدولة المستضيفة.

لذلك يُنصح المتقدّمون باغتنام هذه الفرص للتعريف بخبراتهم المهنية، ومتابعة التطورات في مجالهم، وبناء علاقات مهنية قد تسهم لاحقًا في الوصول إلى فرص عمل مناسبة.



الشبكات والفعاليات المهنية

تختلف طريقة المشاركة في الفعاليات المهنية ومعارض التوظيف حسب الجهة المنظمة، حيث:

- بعض الفعاليات تكون حضورية بالكامل وتُعقد في مدن محددة داخل الدولة المستضيفة، مثل العديد من معارض التوظيف في ألمانيا أو كندا.
- بعض الفعاليات توفر بثًا مباشرًا أو جلسات تعريفية عبر الإنترنت مثل الندوات المهنية (Webinars) أو اللقاءات التعريفية مع الشركات.
- بعض المعارض توفر نسخًا افتراضية (Virtual Job Fairs) تتيح للباحثين عن عمل التسجيل والمشاركة عن بُعد، والتواصل مع الشركات عبر غرف محادثة أو مقابلات فيديو.



الشبكات والفعاليات المهنية

يمكن لمختصّ حركة العمالة توجيه المتقدمين إلى:

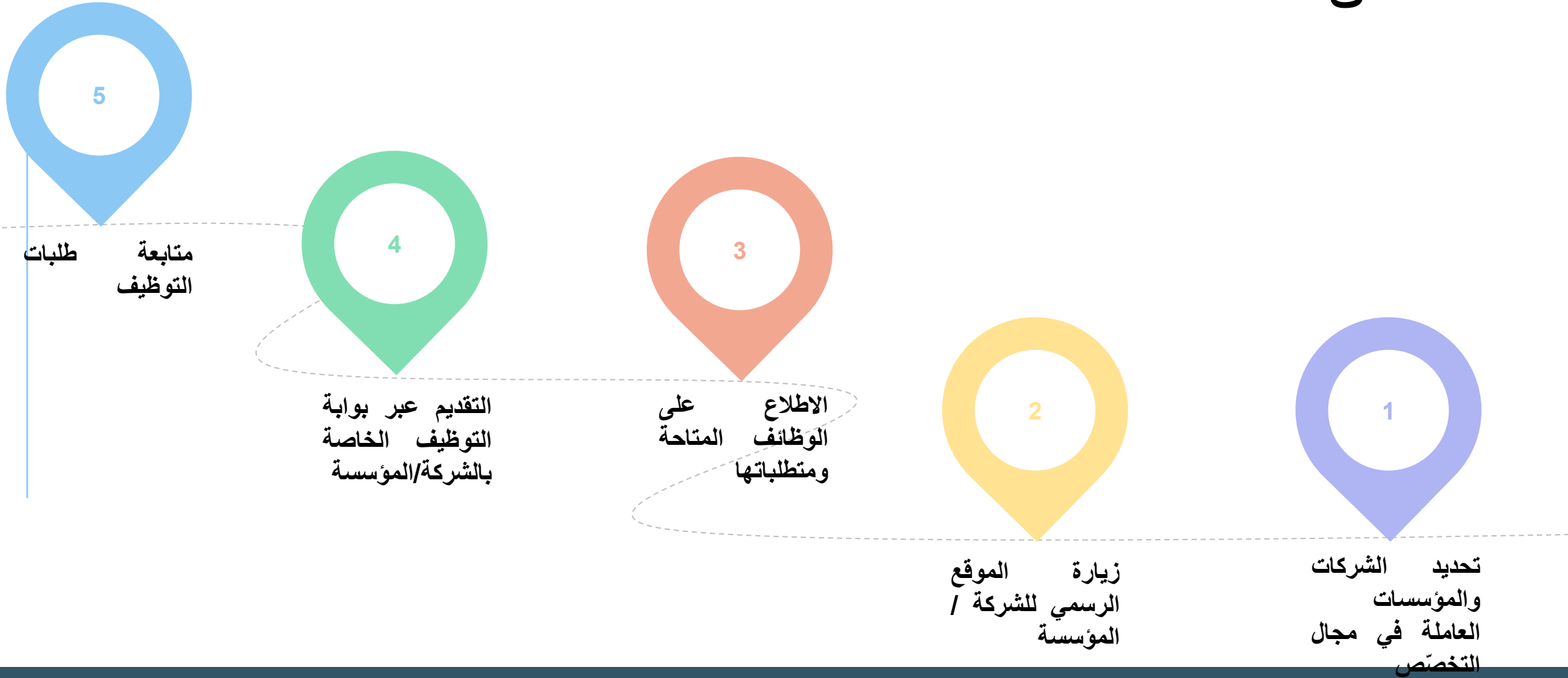
- متابعة مواقع الفعاليات المهنية في الدولة المستهدفة.
- التسجيل في الفعاليات التي توفر مشاركة رقمية أو بثًا مباشرًا.
- متابعة الندوات المهنية والمؤتمرات الافتراضية المرتبطة بالمجال المهني.
- الانضمام إلى المجموعات المهنية الرقمية المرتبطة بسوق العمل في الدولة المستضيفة.

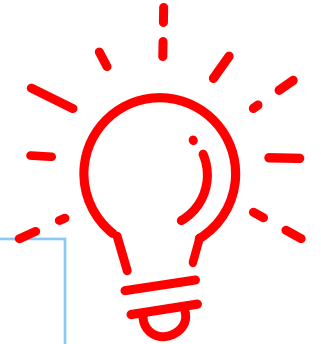
المواقع الإلكترونية الرسمية للشركات والمؤسسات

تُعدّ مواقع الشركات والمؤسسات من المصادر المهمة للوصول إلى فرص العمل في الدول المستضيفة. إذ تعتمد العديد من الشركات على نشر الوظائف المتاحة مباشرة عبر مواقعها الرسمية ضمن أقسام مخصصة للتوظيف أو المسار المهني.

وغالبًا ما تتضمن هذه الصفحات معلومات تفصيلية حول الوظائف المتاحة، ومتطلبات التقديم، وطبيعة العمل داخل المؤسسة. لذلك فإن متابعة مواقع الشركات تمكّن المتقدمين من التعرف إلى الفرص المهنية في مراحل مبكرة، والتقديم مباشرة إلى جهة العمل.

خطوات الاستفادة من مواقع الشركات والمؤسسات في البحث عن العمل





ينبغي على المتقدمين تخصيص طلب التوظيف وفق طبيعة الشركة والوظيفة المعلنة، وإبراز الخبرات والمهارات الأكثر ارتباطاً بالوظيفة المطلوبة. ويساعد الاطلاع المسبق على موقع الشركة ونشاطها المهني في تقديم طلب أكثر دقة وملاءمة لمتطلبات صاحب العمل.

وكالات التوظيف / حركة العمالة

- تُعدّ وكالات التوظيف من القنوات التي قد تساعد المتقدمين على الوصول إلى فرص عمل في الدول المستضيفة، من خلال الربط بين أصحاب العمل والباحثين عن عمل.
- ويوجّه مختصّ حركة العمالة المتقدمين إلى التأكد من مصداقية هذه الوكالات، والتحقق من عملها ضمن الأطر القانونية المعتمدة في الدولة المصدّرة أو المستضيفة.
- كما ينبغي توعية المتقدمين بأهمية مراجعة شروط التعاقد بدقة، بما في ذلك طبيعة الوظيفة، والراتب، وساعات العمل، وظروف الإقامة إن وجدت.
- ويساعد هذا الوعي على الاستفادة من خدمات وكالات التوظيف بشكل آمن، وتجنب الرسوم غير القانونية أو الممارسات غير المهنية والاحتيالية.



نشاط: تطبيقات عملية للبحث عن فرص عمل في الدول المستضيفة



التعليمات:

بالتعاون مع أعضاء مجموعتك، اختر إحدى الحالات الافتراضية الموضحة في نشاط (تطبيقات عملية لمحاكاة المقابلة الوظيفية)، واعمل على البحث عن فرص عمل مناسبة للحالة في الدولة المستضيفة المحددة باستخدام مصادر البحث المختلفة مثل منصات التوظيف، أو مواقع الشركات، أو الجهات المهنية ذات العلاقة.

نشاط: تطبيقات عملية للبحث عن فرص عمل في الدول المستضيفة



المطلوب:

1. تحديد مصدر البحث

○ ما المنصة أو الموقع أو الجهة التي استخدمتها للبحث عن فرص العمل؟

2. تحديد الوظيفة المناسبة للحالة

○ ما المسمى الوظيفي الذي تم العثور عليه؟

○ ما الراتب المحدد لهذه الوظيفة (إن وجد)؟

3. تحليل متطلبات الوظيفة

○ ما المؤهلات أو الخبرات المطلوبة؟

○ ما المهارات المهنية أو التقنية التي تطلبها

نشاط: تطبيقات عملية للبحث عن فرص عمل في الدول المستضيفة



○ هل توجد متطلبات إضافية مثل مستوى اللغة أو الاعتراف بالمؤهلات أو التراخيص المهنية؟

4. تقييم مدى مواءمة الحالة مع الوظيفة

○ إلى أي مدى تتوافق متطلبات الوظيفة مع خبرات ومؤهلات الحالة المختارة؟

○ ما الجوانب التي تحتاج إلى تطوير أو استكمال قبل التقدم لهذه الوظيفة؟

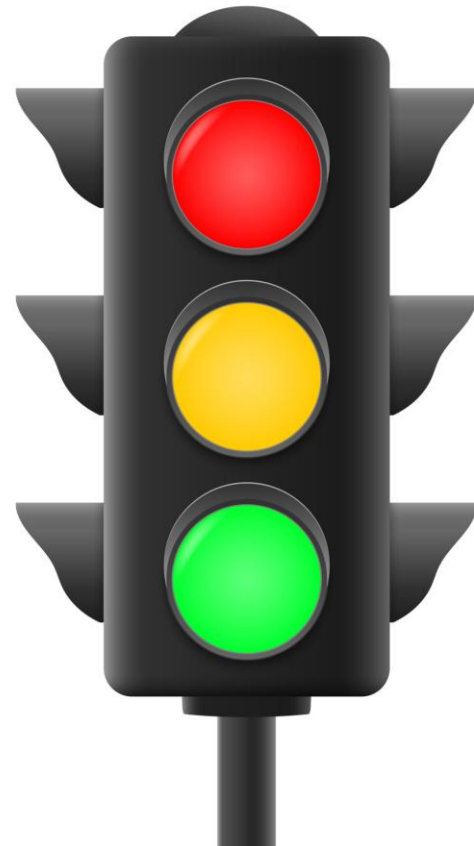
5. عرض النتائج

○ قَدِّم ملخصًا قصيرًا لنتائج البحث، مع توضيح مصدر الوظيفة ومتطلباتها ومدى ملاءمتها للحالة المختارة.

هذه الإجابات "أمثلة إرشادية افتراضية"

الحالة	مصدر البحث	المسمى الوظيفي	الراتب التقريبي	المتطلبات الرئيسية	مدى المواءمة	الفجوات	التوصية
ليث - ألمانيا	Make it in Germany	Ausbildung Mechatronics / Industrial Mechanic	900-1,200 € (تدريب)	B1-B2 لغة، شهادة مهنية، استعداد للتدريب	جيد	تحسين اللغة، فهم نظام التدريب	مناسب
محمد - كندا	Job Bank Canada	Industrial Electrician	30-40 CAD/ ساعة	خبرة، شهادة، ترخيص، لغة	جيد جزئيًا	اختبار لغة، ترخيص	مناسب بعد استكمال المتطلبات
سارة - الإمارات	مواقع مستشفيات (مثل DHA)	Registered Nurse	7,000-12,000 AED	ترخيص، خبرة، لغة	جيد	معادلة الترخيص	مناسب
يوسف - أستراليا	Seek	Pastry Chef	3,500-5,000 AUD	خبرة، مهارات عملية، لغة	جيد	تحسين اللغة	مناسب
ريم - ألمانيا	LinkedIn	IT Support Specialist	3,000-4,500 €	خبرة، مهارات تقنية، لغة B1-B2	جيد جدًا	تحسين اللغة التقنية	مناسب جدًا

ممارسة التأمل



- سأتوقف عن القيام بـ ...
- سأستمر في القيام بـ ...
- سأبدأ بالقيام بـ ...

في ختام محور التخطيط المهني والاستعداد الوظيفي لحركة العمالة، فيم درجة تمكّنك من تحقيق الأهداف الآتية باستخدام المقياس من (1) إلى (5)، حيث تمثل (1) أقل درجة تمكّن و(5) أعلى درجة تمكّن.

الرقم	الأهداف	درجة التقييم				
		1	2	3	4	5
1	دعم تخطيط المسارات المهنية للانتقال بقصد العمل يشمل: • توضيح متطلبات سوق العمل والاعتراف المهني وإجراءات حركة العمالة في الدول المستضيفة. • مساعدة المتقدّمين لتقديم تكاليف المعيشة في الدول المستضيفة. • دعم المتقدّمين لإعداد خططهم للانتقال إلى الدول المستضيفة.					
2	تطوير مهارات الاستعداد الوظيفي للانتقال إلى أسواق العمل في الدول المستضيفة، بما يشمل: • دعم المتقدّمين لتعزيز القيم والسلوكيات والأخلاقيات المهنية وفق متطلبات الدول المستضيفة. • تمكين المتقدّمين من تقديم أنفسهم مهنيًا وفق متطلبات الدول المستضيفة. • إرشاد المتقدّمين لتطوير أدوات التعريف المهني (السيرة الذاتية، الخطاب التعريفي، الملف الرقمي) وفق متطلبات الدول المستضيفة. • تمكين المتقدّمين من التحضير لمقابلات العمل والتقييمات الوظيفية وفق متطلبات الدول المستضيفة. • مساعدة المتقدّمين في البحث عن فرص عمل في الدول المستضيفة.					
التقييم العام						

تأملاتك





البرنامج التدريبي: مختصّ حركة العمالة

المحور الرابع: استدامة الأداء والجودة والتطوير المهني



- متابعة ودعم المستفيدين عند الانتقال إلى الدول المستضيفة، بما يشمل:
 - متابعة المستفيدين بمرحلة الانتقال قبل وعند الوصول إلى الدول المستضيفة.
 - تقديم جلسات إرشاد فردية أو جماعية لدعم الانتقال للعمل في الدول المستضيفة.
 - توثيق المعلومات وتعبئة سجلات العمل والنماذج.
 - دعم إعادة الاندماج المهني للمستفيدين في سوق العمل المحلي بعد العودة.
- التقييم وإعداد التقارير، بما يشمل:
 - جمع التغذية الراجعة من المستفيدين.
 - تقييم أثر التدخلات المقدمة، بما يشمل جلسات الإرشاد والتدريب والدعم.
 - إعداد تقارير المتابعة والتقييم الخاصة بالمتقدمين والمستفيدين.

- تنسيق منظومة العمل في مركز حركة العمالة، بما يشمل:
 - إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة.
 - تهيئة وتنظيم مكان العمل وتنظيم فرق العمل وتوزيع الأدوار والمسؤوليات.
 - التنسيق مع فرق التسويق والتواصل للترويج للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة.
- المحافظة على التطوير المهني والوظيفي لمختصّ حركة العمالة، بما يشمل:
 - تنفيذ التقييم الذاتي وتطوير كفايات مختصّ حركة العمالة.
 - متابعة الممارسات والتشريعات ذات العلاقة بالمهنة.
 - بناء الشبكة المهنية لمختصّ حركة العمالة.

4-1 متابعة ودعم المستفيدين عند الانتقال إلى الدول

تُعدّ مرحلة الانتقال إلى الدول المستضيفة مرحلة مهمة في حركة العمالة، ويمكن تناولها من خلال أسئلة إرشادية تساعد على فهم كيفية الاستعداد لها والتعامل معها بصورة أكثر وعيًا. ومن أبرز هذه الأسئلة:

- ما دور مختصّ حركة العمالة في التهيئة لهذه المرحلة؟
- ما طبيعة مرحلة الانتقال إلى الدولة المستضيفة؟
- ما أبرز التحديات التي قد يواجهها المستفيد عند الانتقال؟
- ما الجهات التي يمكن الرجوع إليها عند الحاجة؟

الهدف الفرعي

1

4-1-1 متابعة المستفيدين بمرحلة الانتقال قبل وعند الوصول إلى الدول المستضيفة

تُعدّ مرحلة الانتقال إلى الدولة المستضيفة من المراحل المهمة في حركة العمالة، إذ ينتقل فيها المستفيد من مرحلة الإعداد والتحضير إلى مرحلة التكيف الفعلي مع بيئة العمل والحياة في الدولة المستضيفة.

وفي هذه المرحلة، يساهم مختصّ حركة العمالة في تقديم الإرشاد والمتابعة للمستفيدين، بما يساعدهم على فهم طبيعة بيئات العمل متعددة الثقافات، وأنماط التواصل المهني، والتحديات العامة المرتبطة بالتكيف مع الأنظمة والإجراءات المهنية والاجتماعية في الدولة المستضيفة.

متابعة مستوى التكيف والاندماج

- يقدم مختصّ حركة العمالة المعلومات اللازمة للمستفيدين عند مرحلة الانتقال وقبل الوصول إلى الدول المستضيفة. كما يزودهم بمصادر المعلومات الممكنة في قطاع العمل أو الدولة أو المنطقة التي ينوي الانتقال إليها.
- ينفّذ مختصّ حركة العمالة دراسات قياس الأثر، كلما دعت الحاجة، بهدف تقييم فاعلية التدخلات والخدمات المقدمة للمستفيدين، بما في ذلك جلسات الإرشاد، والتوعية، والتدريب، والدعم الفني والمتابعة.
- يعمل مختصّ حركة العمالة على تحليل البيانات المستخلصة من هذه الدراسات لقياس مستوى التغير أو التحسن في جاهزية المستفيدين، ووعيهم بمتطلبات التنقل بقصد العمل، وقدرتهم على الاندماج في بيئة العمل والدولة المستضيفة. وتسهم نتائج دراسات قياس الأثر في تحديد جوانب القوة وفرص التحسين في خدمات حركة العمالة.

التوجيه إلى مصادر المعلومات ومصادر البحث عن الجهات الرسمية

يوجه مختص حركة العمالة المستفيدين إلى مصادر المعلومات الرسمية والموثوقة في الدولة المستضيفة، خاصة ما يتعلق بالخدمات الصحية، والقانونية، والتعليمية، والتطوعية، وخدمات الطوارئ، ومكاتب العمل، والجهات المعنية بالهجرة أو الإقامة. وينبغي أن يكون التوجيه قائمًا على مصادر رسمية أو موثوقة، وليس على معلومات عامة أو غير مؤكدة.

كما يجب أن يوضح مختص حركة العمالة للمستفيدين أن الاعتماد على مصادر غير موثوقة قد يؤدي إلى قرارات خاطئة أو تعريض المستفيد لمخاطر قانونية أو مهنية.

دعم تعلم اللغة والاندماج الثقافي

يحتاج كثير من المستفيدين إلى دعم إضافي في اللغة والاندماج الثقافي بعد الانتقال إلى الدول المستضيفة، حتى لو كانوا قد تلقوا تدريبًا أوليًا قبل السفر. لذلك يوجّه مختصّ حركة العمالة المستفيدين إلى مراكز تعلم اللغة، وبرامج الاندماج الثقافي والمهني والتي تساعد على فهم قواعد التواصل، وثقافة العمل، والعادات اليومية، والتعامل مع الخدمات العامة.

ويُفضّل أن يكون هذا التوجيه عمليًا ومباشرًا، من خلال تزويد المستفيد بقائمة مصادر موثوقة، وطريقة البحث عن المراكز المعتمدة، والمعايير التي تساعد على اختيار برنامج مناسب، مثل القرب من السكن أو العمل، تكلفة البرنامج، مستوى اللغة، واعتماد الجهة المقدمة.

التوعية بمسارات التنقل في الدول المستضيفة

تمثل التوعية بمسارات التنقل المهني في الدول المستضيفة عنصرًا مهمًا في مجال حركة العمالة، لأنها تساعد المستفيدين على فهم طبيعة المسار المهني المتوقع بعد الانتقال، وإدراك أن هذا المسار قد لا يكون خطيًا أو ثابتًا، بل قد يتخذ أشكالاً متعددة وفق متطلبات سوق العمل، وشروط الدولة المستضيفة، ومستوى جاهزية المستفيد وخبرته. وفي هذا السياق، يعمل مختصّ حركة العمالة على توعية المستفيدين بأن التنقل المهني قد يأخذ عدة مسارات، من أبرزها:

مسارات التنقل في الدول المستضيفة

الانتقال من التعليم أو التدريب إلى العمل في وظيفة مرتبطة بالتخصص أو قريبة منه؛



الانتقال من وظيفة مساندة أو أولية إلى وظيفة أكثر تخصصًا بعد اكتساب الخبرة المطلوبة؛



الانتقال من التدريب في بيئة العمل إلى التوظيف المباشر لدى الجهة نفسها بعد انتهاء فترة التدريب؛



الانتقال من وظيفة أولى إلى وظيفة أخرى أفضل من حيث المهام أو الأجر أو مستوى الاستقرار المهني؛



الانتقال بين جهات عمل مختلفة داخل الدولة المستضيفة وفق الأنظمة المعمول بها وشروط تصاريح العمل والإقامة.

العوامل المؤثرة في مسارات التنقل في الدول المستضيفة



مدى ارتباط التدريب بمتطلبات الوظيفة.



أهمية اللغة، وطبيعة الخبرة العملية المطلوبة.



الاختلافات المحتملة بين بيئة التدريب وبيئة العمل الفعلية.



المتطلبات القانونية والتنظيمية التي قد تحكم الانتقال من مرحلة إلى أخرى أو من وظيفة إلى أخرى داخل الدولة المستضيفة.

2-1-4 تقديم جلسات إرشاد فردية أو جماعية لدعم الانتقال للعمل في الدول المستضيفة

- يقدم مختصّ حركة العمالة جلسات إرشاد فردية أو جماعية لدعم المستفيدين في التكيف مع بيئة العمل والثقافة الجديدة في الدول المستضيفة.
- تساعد الجلسات المستفيدين على فهم متطلبات العمل، والتواصل المهني، والتعامل مع التحديات الأولية بعد الانتقال.
- يوثق المختصّ أبرز الاستفسارات والتحديات لتحسين الدعم المستقبلي، مع الالتزام بالسرية وحماية البيانات.

مؤشرات نجاح جلسات الإرشاد

- ينبغي أن تنتهي جلسة الإرشاد عند انتقال المستفيدين إلى الدول المستضيفة بمخرجات واضحة، مثل تحديد طبيعة التحدي، توضيح الخطوات التي يمكن للمستفيد اتخاذها، تزويده بمصدر معلومات موثوق، الاتفاق على إجراء متابعة، أو إحالته إلى جهة مختصة عند الحاجة.
- وتُعد مؤشرات نجاح جلسات الإرشاد أداة مهمة لقياس جودة الدعم الذي يقدمه مختصّ حركة العمالة للمستفيدين. ولا تقتصر هذه المؤشرات على عدد الجلسات المنفذة، بل تركّز على مدى فاعلية الجلسة في مساعدة المستفيد على فهم الموقف، والوصول إلى معلومات موثوقة، واتخاذ خطوات عملية للتعامل مع التحديات التي يواجهها.

مؤشرات قياس فاعلية جلسات الإرشاد بعد الانتقال إلى الدول المستضيفة

مؤشر النجاح	الوصف
زمن الاستجابة لطلب الدعم	توثيق تاريخ ووقت ورود الاستفسار، وتاريخ ووقت الرد الأولي، بما يبيّن سرعة تفاعل مختصّ حركة العمالة مع طلب المستفيد.
دقة المعلومات المقدمة	تقديم توجيه يستند إلى مصدر رسمي وموثوق، وتوضيح مصادر البحث عن الجهات الرسمية.
وضوح الخطوة التالية للمستفيد	خروج المستفيد من الجلسة وهو يعرف الإجراء المطلوب منه، والجهة التي سيتواصل معها أو الجهات والوثائق و المعلومات التي سيبحث عنها.
توثيق نتيجة الجلسة	تسجيل ملخص الحالة، نوع الدعم المقدم، الإجراء المتفق عليه، موعد المتابعة، وأي إحالة تمت، مع مراعاة حماية البيانات.

3-1-4 دعم إعادة الاندماج المهني للمستفيدين في سوق العمل المحلي بعد العودة

تُعدّ مرحلة العودة إلى البلد الأصلي بعد تجربة العمل في الخارج مرحلة مهمة في دورة حركة العمالة، حيث يواجه العديد من العائدين تحديات تتعلق بإعادة الاندماج في سوق العمل المحلي. وتشير الأدبيات الدولية إلى أن نجاح حركة العمالة لا يُقاس فقط بمرحلة التوظيف في الدولة المستضيفة، بل أيضًا بقدرة المستفيدين على إعادة توظيف خبراتهم ومهاراتهم المكتسبة في الخارج داخل سوق العمل المحلي بعد العودة (ILO, 2019; IOM, 2019).

وفي هذا السياق، يلعب مختصّ حركة العمالة دورًا محوريًا في دعم المستفيدين العائدين من خلال تصميم تدخلات مهنية تساعد على الانتقال السلس إلى سوق العمل المحلي، والاستفادة من الخبرات التي اكتسبوها خلال فترة العمل في الخارج. وتشمل هذه التدخلات تقديم الإرشاد المهني، إعداد خطط إعادة اندماج مهني فردية، وربط المستفيدين بفرص العمل والتدريب، بالإضافة إلى متابعة استقرارهم المهني بعد العودة.



تقديم جلسات إرشاد مهني داعمة لمرحلة ما بعد العودة

- يقدّم مختصّ حركة العمالة جلسات إرشاد بعد العودة لمساعدة العائدين على إعادة الاندماج في سوق العمل المحلي وتحليل الخبرات التي اكتسبوها في الخارج.
- تساعد الجلسات العائد على تحويل تجربته إلى قيمة مهنية واضحة، من خلال إبراز المهارات الفنية والسلوكية وتوظيفها في السيرة الذاتية والمقابلات وفرص العمل.
- تنتهي الجلسات بخطوات عملية مثل تحديث السيرة الذاتية، تحديد الوظائف المناسبة، الالتحاق بتدريب قصير، أو دراسة مشروع صغير، مع إدارة توقعات العائد بصورة واقعية وداعمة.

محاوّر جلسات الإرشاد لدعم العائدين من العمل في الخارج

المحور	ما يتم التركيز عليه خلال الجلسة
مراجعة تجربة العمل في الخارج	مناقشة طبيعة العمل، المهام التي قام بها العائد، بيئة العمل، وأبرز الخبرات المكتسبة.
تحليل الوضع الحالي بعد العودة	معرفة ما إذا كان العائد يعمل، يبحث عن عمل، يحتاج إلى تدريب، أو يواجه صعوبات في الاندماج.
تحديد المهارات القابلة للنقل	مساعدة العائد على تحديد المهارات التي يمكن استخدامها في السوق المحلي، مثل الالتزام، التواصل، خدمة العملاء، العمل ضمن فريق، استخدام الأدوات أو الأنظمة، والسلامة المهنية.
مواءمة التوقعات مع السوق المحلي	مناقشة توقعات العائد حول الراتب، نوع الوظيفة، والقطاع المناسب، وربطها بواقع سوق العمل المحلي.
تحديد الفجوات والاحتياجات	تحديد ما يحتاجه العائد من تدريب، شهادات، دعم في السيرة الذاتية، أو مهارات مقابلات العمل.
إعداد خطة متابعة	الاتفاق على خطوات عملية قصيرة المدى، مثل التقديم لوظائف محددة، حضور تدريب، أو مقابلة صاحب عمل.

دور مختصّ حركة العمالة في جلسات الإرشاد بعد العودة

دور مختصّ حركة العمالة	التطبيق العملي
بناء الثقة وتهيئة الجلسة	توضيح أن الهدف من الجلسة هو الدعم والتوجيه ومساعدة العائد على بناء مسار مهني واقعي.
تحليل الخبرة السابقة	مساعدة العائد على فهم المهارات والمعارف والسلوكيات التي اكتسبها من العمل في الخارج.
ربط الخبرة بسوق العمل المحلي	تحويل تجربة العائد إلى مهارات واضحة يمكن عرضها لأصحاب العمل المحليين.
دعم اتخاذ القرار المهني	مساعدة العائد على المقارنة بين خيارات العمل والتدريب واتخاذ القرار المهني.
إعداد خطة إدماج مهنية	الاتفاق على خطوات عملية قابلة للتنفيذ خلال فترة زمنية قصيرة.
المتابعة والإحالة	متابعة التقدم وإحالة العائد إلى جهات تدريب أو دعم متخصص عند الحاجة.

مقترحات لتنظيم جلسات الإرشاد بعد العودة

الجلسة	الهدف الرئيسي	محاور التركيز	المخرجات المتوقعة
الجلسة الأولى: التقييم الأولي بعد العودة	فهم وضع العائد بعد العودة وتحديد احتياجاته الأساسية	مراجعة تجربة العمل في الخارج، الوضع المهني الحالي، التحديات، التوقعات، الاحتياجات الأولية	نموذج تقييم أولي، ملخص تجربة العائد، تحديد أولي للاحتياجات
الجلسة الثانية: تحليل المهارات والفرص	تحويل تجربة العمل في الخارج إلى مهارات قابلة للاستخدام محليًا	المهارات الفنية والسلوكية، الخبرات القابلة للنقل، فرص العمل المحلية، الفجوات المهنية	قائمة المهارات القابلة للنقل، تحديد الفجوات، خيارات مهنية أولية
الجلسة الثالثة: إعداد خطة الإدماج المهني	وضع خطوات عملية لإعادة الاندماج في سوق العمل المحلي	تحديث السيرة الذاتية، تحديد الوظائف المستهدفة، التدريب المطلوب، آلية البحث عن عمل	خطة إدماج مهنية فردية، قائمة إجراءات قصيرة المدى، جدول متابعة
الجلسة الرابعة: المتابعة والتعديل عند الحاجة	مراجعة التقدم وتعديل الخطة بناءً على المستجدات	ما تم إنجازه، الصعوبات، نتائج التقديم أو التدريب، الحاجة إلى إحالة إضافية	تقرير متابعة، خطة معدلة، إحالات أو توصيات إضافية

خطط إعادة الاندماج المهني للمستفيدين العائدين

تُعدّ خطط إعادة الاندماج المهني (Reintegration Plans) من الأدوات الأساسية المستخدمة في إدارة حركة العمالة. وتهدف هذه الخطط إلى مساعدة المستفيدين على تحويل خبراتهم المكتسبة في الخارج إلى فرص مهنية مناسبة في سوق العمل المحلي. يقوم مختصّ حركة العمالة بإعداد هذه الخطط بالتعاون مع المستفيدين وبشكل فردي لكل مستفيد لتراعي احتياجاته وكفاءته.

عناصر خطط إعادة الاندماج المهني للمستفيدين العائدين

01

تحليل الخبرات والمهارات التي
اكتسبها المستفيد خلال فترة العمل في
الخارج.

02

تحديد الفرص المهنية الممكنة في
سوق العمل المحلي.

03

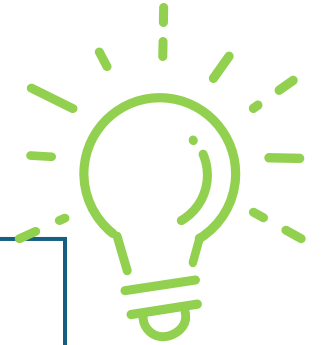
تحديد المسار المهني المناسب بعد
العودة.

04

تحديد الاحتياجات التدريبية أو
التأهيلية اللازمة لتعزيز فرص
التوظيف.

05

وضع إطار زمني واقعي لتنفيذ خطة
إعادة الاندماج.

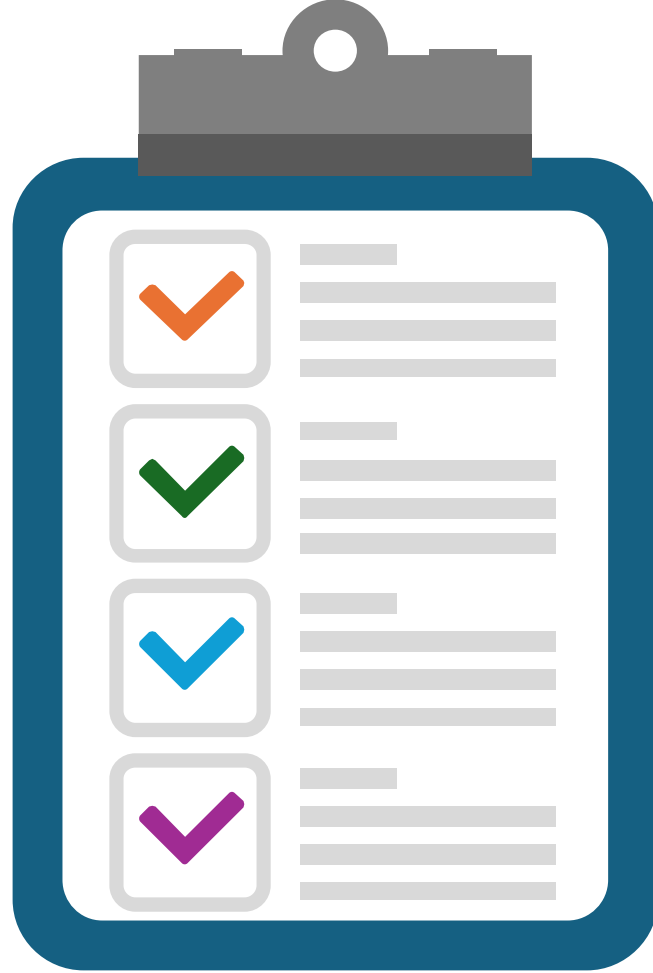


يساعد هذا النهج على تحويل تجربة العمل في الخارج إلى رأس مال مهني
يمكن الاستفادة منه في السوق المحلي.

ربط المستفيدين بفرص العمل أو التدريب في السوق المحلي

يُعدّ الربط المباشر بين المستفيدين العائدين وفرص العمل أو التدريب في السوق المحلي أحد أهم عناصر دعم إعادة الاندماج المهني. وتشير التجارب الدولية إلى أن الفترة الأولى بعد العودة تمثل نافذة مهمة لإعادة دمج العائدين في سوق العمل قبل أن تتآكل مهاراتهم أو تنخفض فرصهم المهنية (OECD, 2020).

وفي هذا الإطار، يعمل مختصّ حركة العمالة على:



التواصل مع أصحاب العمل المحليين لتعريفهم بالخبرات المهنية التي اكتسبها المستفيدون في الخارج.

1

توجيه المستفيدين إلى برامج دعم ريادة الأعمال في حال رغبتهم في إنشاء مشاريع صغيرة.

2

ربط المستفيدين ببرامج التدريب المهني أو التطوير المهني المتاحة في السوق المحلي.

3

التنسيق مع الجهات الحكومية أو المؤسسات المهنية التي تقدم خدمات دعم التوظيف.

4

تنسيق برامج رفع المهارات أو إعادة التأهيل المهني

قد يواجه بعض العائدين فجوات مهارية تحول دون اندماجهم السريع في سوق العمل المحلي، خاصة إذا كانت خبراتهم المهنية المكتسبة في الخارج تختلف عن متطلبات السوق المحلي. في هذه الحالات، يمكن لمختصّ حركة العمالة التنسيق مع الجهات التدريبية لتوفير برامج مثل:

برامج إعادة التأهيل المهني
(Reskilling)

برامج التدريب المتخصص في القطاعات
ذات الطلب المرتفع

برامج ريادة الأعمال وإدارة المشاريع
الصغيرة

برامج رفع المهارات المهنية
(Upskilling)





يعتمد دور مختصّ حركة العمالة في دعم إعادة الاندماج المهني على طبيعة المهام الموكلة إليه ضمن البرنامج المؤسسي. ولا يُشترط أن يقوم بتنفيذ جميع أنشطة إعادة الاندماج بشكل مباشر، إذ قد يقتصر دوره على الإرشاد أو التنسيق أو الإحالة، وذلك بالتعاون مع أقسام أخرى أو جهات شريكة مثل خدمات التوظيف ومؤسسات التدريب.

نشاط: تحليل تحديات الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة



التعليمات:

اقرأ الحالة الافتراضية التالية بعناية، ثم فكّر في الدور المهني الذي يمكن أن يقوم به مختصّ حركة العمالة في دعم إعادة الاندماج المهني للمستفيد بعد عودته إلى بلده. ركّز في إجابتك على تحديد ما إذا كان دور المختصّ يتمثل في الإرشاد المباشر، أو التنسيق مع جهات أخرى، أو إحالة المستفيد إلى خدمات داعمة.

نشاط: تحليل تحديات الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة



الحالة:

عاد مصطفى إلى الأردن بعد أن عمل لمدة عشر سنوات في إحدى شركات الصيانة في ألمانيا ضمن برنامج حركة عمالة. اكتسب مصطفى خلال فترة عمله خبرة عملية جيدة في مجال صيانة المعدات الفندقية، كما تعرّف على أنظمة عمل حديثة في إدارة الصيانة واستدامة العمر الافتراضي للمعدات والآليات.

بعد عودته، تواصل مصطفى مع مختصّ حركة العمالة وأوضح أنه يرغب في الاستفادة من خبرته المهنية في الخارج، إلا أنه يواجه عدة تحديات، من بينها عدم معرفته بالفرص المتاحة في السوق المحلي، وصعوبة تحديد الجهات التي يمكن أن تساعد في العثور على عمل مناسب. كما أشار إلى أنه يفكر في خيارين: البحث عن وظيفة في شركة صيانة محلية، أو الانتقال إلى دولة مستضيفة للحصول على فرصة عمل مناسبة.



يتبع

نشاط: تحليل تحديات الاندماج الثقافي والتكيف في الدول المستضيفة



المطلوب:

1. حدّد الدور والإجراءات الذي يمكن أن يقوم به مختصّ حركة العمالة لدعم إعادة الاندماج المهني لمصطفى في سوق العمل المحلي.
2. حدّد الجهات أو المؤسسات التي يمكن أن يُحال إليها مصطفى للحصول على دعم إضافي.
3. اذكر مثالاً على كيفية تعاون مختصّ حركة العمالة مع الجهات الشريكة لدعم إعادة الاندماج المهني للمستفيد بعد العودة.

أولاً: تحديد دور وإجراءات مختصّ حركة العمالة

1. تنفيذ جلسة إرشاد أولية

- الاستماع إلى تجربة مصطفى في ألمانيا.
- تحديد طبيعة عمله السابق في صيانة المعدات الفندقية.
- معرفة المهارات الفنية والسلوكية التي اكتسبها.
- فهم التحديات التي يواجهها بعد العودة.

2. تحليل الخبرات والمهارات القابلة للنقل

- تحديد المهارات التي يمكن استخدامها في سوق العمل المحلي، مثل:
 - صيانة المعدات.
 - إدارة الصيانة الوقائية.
 - الالتزام بأنظمة العمل.
 - فهم معايير الجودة والسلامة.
 - استخدام أساليب حديثة لإطالة العمر الافتراضي للمعدات.

أولاً: تحديد دور وإجراءات مختصّ حركة العمالة

3. مساعدة مصطفى على فهم خياراته المهنية
 - البحث عن وظيفة في شركة صيانة محلية.
 - العمل في قطاع الفنادق أو المستشفيات أو الشركات التي تعتمد على المعدات الفنية.
 - الالتحاق بتدريب قصير لتحديث مهاراته حسب متطلبات السوق المحلي.
 - دراسة خيار الانتقال إلى دولة مستضيفة أخرى بطريقة منظمة وواقعية.
4. إعداد خطة إعادة اندماج مهنية
 - تحديث السيرة الذاتية لتُبرز خبرته في ألمانيا.
 - تحديد القطاعات المناسبة له في الأردن.
 - إعداد قائمة بجهات يمكن التواصل معها.
 - تحديد احتياجه إلى تدريب إضافي أو شهادة مهنية.
 - وضع خطة متابعة قصيرة المدى.

أولاً: تحديد دور وإجراءات مختصّ حركة العمالة

5.توجيهه إلى مصادر معلومات موثوقة

- حول فرص العمل المحلية.
- متطلبات سوق الصيانة في الأردن.
- فرص التدريب أو رفع المهارات.
- شروط الانتقال لدولة مستضيفة أخرى إن قرر ذلك.

ثانيًا: الجهات أو المؤسسات التي يمكن إحالة مصطفى إليها

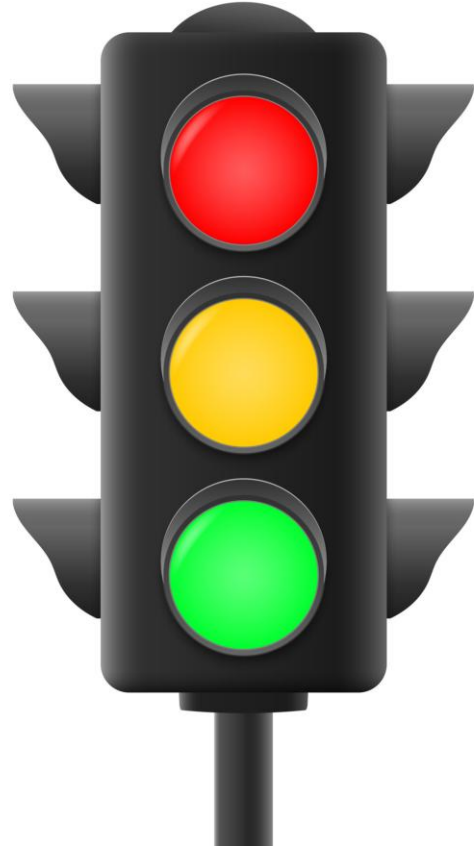
- شركات الصيانة المحلية.
- الفنادق الكبرى التي لديها أقسام صيانة داخلية.
- المستشفيات أو المؤسسات التي تستخدم معدات فنية وتشغيلية.
- مراكز التدريب المهني أو التقني.
- منصات التوظيف الرسمية أو المعتمدة.
- غرف الصناعة أو التجارة.
- نقابات أو جمعيات مهنية ذات علاقة بالصيانة أو القطاع الفندقي.
- مؤسسات دعم التشغيل والتوظيف.
- برامج دعم المشاريع الصغيرة، إذا كان مصطفى يفكر في إنشاء مشروع صيانة خاص.
- الجهات المختصة بالاعتراف بالشهادات أو الخبرات، إن احتاج إلى توثيق خبرته.

ثالثًا: مثال على التعاون مع الجهات الشريكة

يمكن أن يكون المثال عمليًا كالتالي:

يتواصل مختصّ حركة العمالة مع أحد مراكز التدريب المهني أو إحدى شركات الصيانة المحلية لعرض ملف مصطفى المهني، بعد موافقته، وبيان خبرته في صيانة المعدات الفندقية. ويمكن أن يتم التنسيق لإجراء مقابلة مهنية له، أو توجيهه إلى تدريب قصير في مجال مطلوب محليًا، مثل الصيانة الوقائية أو إدارة أنظمة الصيانة الحديثة.

ممارسة التأمل



- سأتوقف عن القيام بـ ...
- سأستمر في القيام بـ ...
- سأبدأ بالقيام بـ ...

4 - 2 التقييم وإعداد التقارير

بهدف اعداد التقارير وتقييم الخدمات المقدمة في مجال حركة العمالة، يتركز دور مختصّ حركة العمالة بالعمل على:

- توثيق المعلومات وتعبئة السجلات والنماذج المعتمدة.
- جمع التغذية الراجعة من المستفيدين عن جلسات الإرشاد.
- تقييم أثر جلسات الإرشاد والتدريب والدعم باستخدام أدوات كمية ونوعية.
- إعداد تقارير المتابعة والتقييم للمتقدمين والمستفيدين.

الهدف الفرعي

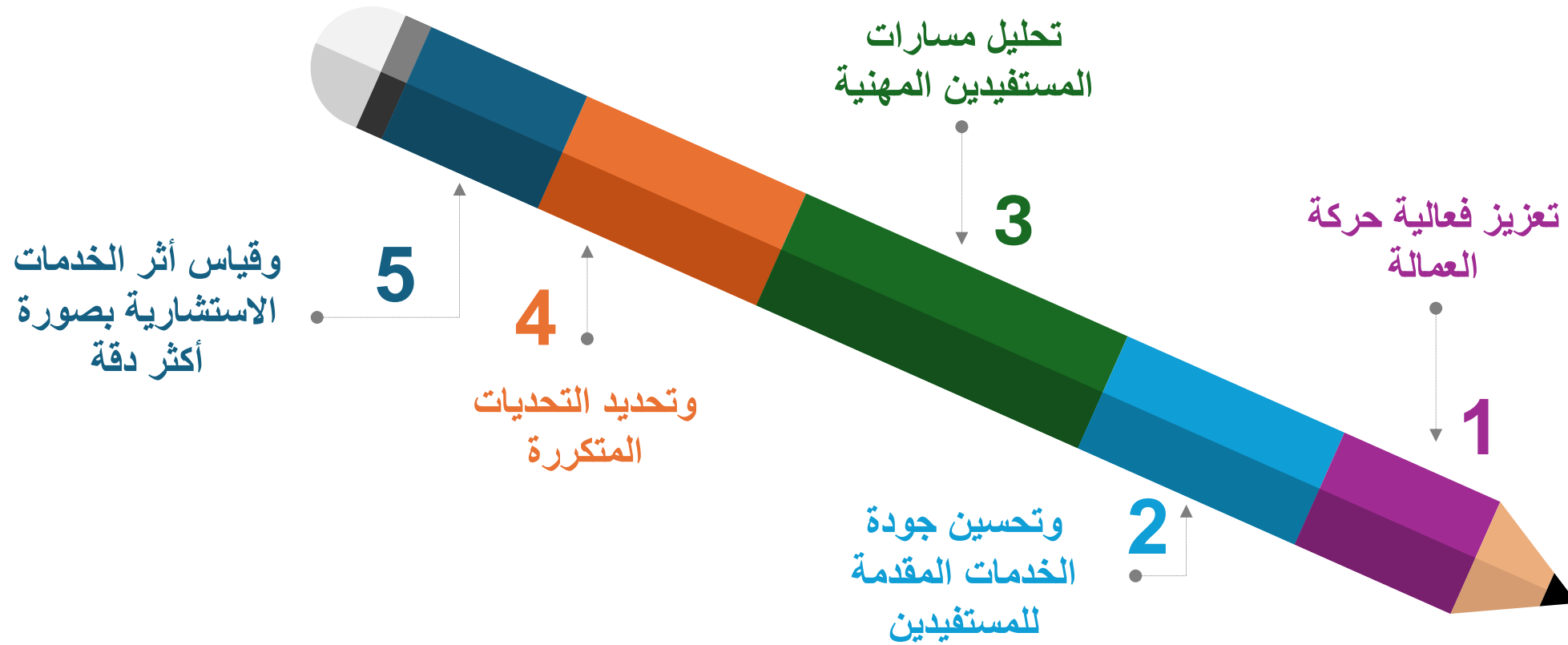
2

1-2-4 توثيق المعلومات وتعبئة سجلات العمل والنماذج

يمثل توثيق المعلومات وتعبئة سجلات العمل أحد العناصر الجوهرية في الإدارة المهنية للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، حيث يعتمد نجاح المتابعة المهنية، وتقييم الأداء، وضمان جودة الخدمات المقدمة للمستخدمين على توفر بيانات دقيقة ومنظمة يمكن الرجوع إليها وتحليلها بصورة منهجية.

وتشير الأدبيات المرتبطة بإدارة البرامج الدولية وأنظمة المتابعة والتقييم إلى أن التوثيق المؤسسي لا يقتصر على تسجيل المعلومات، بل يشكل نظامًا معرفيًا يساعد المؤسسات على تتبع مسار المستخدمين، وتحليل النتائج، واستخلاص الدروس المستفادة لتحسين التدخلات المستقبلية (ILO, 2021; IOM, 2019).

أهمية التوثيق



تحديات التوثيق

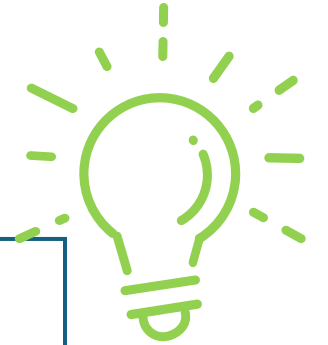
مخاطر تتعلق
بحماية البيانات أو
مشاركة المعلومات
الحساسة.

تكرار إدخال
البيانات في أكثر من
نظام معلوماتي.

ضعف مهارات
التوثيق واستخدام
الأنظمة الرقمية لدى
بعض العاملين.

تأخر إدخال البيانات
بسبب ضغط العمل
الميداني.

عدم توحيد النماذج
المستخدمة بين
الجهات الشريكة في
البرنامج.



ولمواجهة هذه التحديات، توصي الأدبيات الدولية بتطوير نظم معلومات متكاملة، وتدريب العاملين على أساليب التوثيق المهني، واعتماد إجراءات واضحة لإدارة البيانات وضمان جودتها.

أنواع النماذج والسجلات

اسم النموذج أو السجل	الغرض	أهم البيانات أو الحقول
نموذج تقييم المستفيد قبل الانتقال	تقييم جاهزية المستفيد للمشاركة في الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة وتحديد المسار المهني المناسب.	البيانات الشخصية، المؤهلات المهنية والتعليمية، سنوات الخبرة العملية، مستوى اللغة، نتائج التقييم المهني أو التقني، نتائج المقابلة المهنية، نقاط القوة والفجوات المهارية، التوصيات المهنية.
نموذج خطة الانتقال المهنية (Mobility Action Plan)	تخطيط المسار المهني للمستفيد قبل الانتقال وتحديد الخطوات اللازمة للوصول إلى العمل في الدولة المستضيفة.	الهدف المهني، الدولة المستهدفة، متطلبات التوظيف، المهارات أو الشهادات المطلوبة، خطة تطوير المهارات، الجدول الزمني للتنفيذ، الجهات الداعمة، مؤشرات متابعة التقدم.
سجل جلسات الإرشاد المهني	توثيق جلسات الإرشاد المقدمة للمستفيدين ومتابعة تقدمهم في تحقيق أهدافهم المهنية.	تاريخ الجلسة، اسم المستفيد، موضوع الجلسة، التحديات التي ناقشها المستفيد، الإجراءات المتفق عليها، التوصيات المهنية، موعد الجلسة التالية.
نموذج المتابعة عند الانتقال	اعداد وتنفيذ دراسات متخصصة لقياس الأثر للخدمات الاستشارية المقدمة في حركة العمالة.	بيانات المستفيد، بيانات الانتقال مثل الدولة المستضيفة، المدينة، تاريخ الانتقال، نوع التأشيرة/تصريح العمل، جهة العمل، القطاع المهني، المسمى الوظيفي، مستوى الاستفادة من الخدمات المقدمة.
سجل متابعة العودة وإعادة الاندماج	متابعة وضع المستفيد بعد العودة إلى بلده وتقييم مستوى إعادة اندماجه في سوق العمل المحلي.	تاريخ العودة، الوضع المهني بعد العودة، فرص العمل أو التدريب التي حصل عليها، الاستفادة من الخبرات المكتسبة في الخارج، التحديات التي يواجهها، احتياجات الدعم أو التدريب الإضافي.

يساعد استخدام هذه النماذج والسجلات بصورة منتظمة على تتبّع المسار المهني للمستفيدين عبر مراحل الانتقال المختلفة، كما يوفر قاعدة بيانات موثوقة يمكن استخدامها في المتابعة والتقييم وإعداد التقارير المؤسسية وتحليل أثر الخدمات الاستشارية المقدمة في مجال حركة العمالة.



استخدام الأدوات الرقمية لجمع البيانات وتحليلها

- يستخدم مختصّ حركة العمالة الأدوات الرقمية لتنظيم بيانات المستخدمين، ومتابعة تقدمهم، وتحليل احتياجاتهم، وقياس نتائج الخدمات المقدمة.
- تشمل هذه الأدوات قواعد البيانات، أنظمة إدارة علاقات المستخدمين، الاستبيانات الإلكترونية، نماذج المتابعة، ولوحات عرض المؤشرات.
- يجب الالتزام بالخصوصية وحماية البيانات، من خلال جمع البيانات لغرض واضح، وتقليلها إلى الحد الضروري، وتحديد صلاحيات الوصول، واستخدامها فقط للأغراض المحددة.

ضمان جودة السجلات والنماذج

- يحرص مختصّ حركة العمالة على تعبئة السجلات والنماذج بدقة ووضوح، مع توثيق البيانات الأساسية مثل تاريخ النشاط، اسم المستفيد، نوع الخدمة، والملاحظات المهنية.
- يُفضّل إدخال البيانات مباشرة بعد تنفيذ النشاط أو الجلسة الإرشادية لضمان دقة المعلومات وتقليل نسيان التفاصيل المهمة.
- يجب حفظ السجلات والمعلومات الشخصية والمهنية بسرية وأمان، سواء ورقياً أو إلكترونياً، مع تحديد صلاحيات الوصول ومنع مشاركتها مع جهات غير مخوّلة.

تنظيم الملفات والسجلات

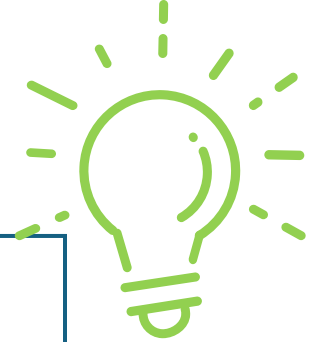
يؤدي التنظيم الجيد للملفات والسجلات إلى تسهيل الوصول إلى المعلومات عند الحاجة، سواء لأغراض المتابعة أو إعداد التقارير أو عمليات التدقيق المؤسسي.

ومن الممارسات الشائعة في تنظيم الملفات:

- تنظيم الملفات حسب المستفيد: حيث يُخصّص ملف لكل مستفيد يتضمن جميع الوثائق المرتبطة بمساره المهني.
- تنظيم الملفات حسب مراحل البرنامج: مثل ملفات التقييم الأولي، والتدريب، والتوظيف، والمتابعة بعد الوصول.
- تنظيم الملفات حسب نوع الخدمة: مثل ملفات الإرشاد المهني، أو ملفات التدريب، أو ملفات متابعة أصحاب العمل.

تنظيم الملفات والسجلات

- تستخدم العديد من المؤسسات أنظمة إدارة الوثائق الرقمية التي تسمح بتخزين البيانات وتصنيفها واسترجاعها بسهولة، إضافة إلى إمكانية مشاركة المعلومات بين فرق العمل بطريقة آمنة.
- وقبل اعتماد السجلات أو إدخالها في النظام المؤسسي، ينبغي مراجعتها للتأكد من اكتمال البيانات ودقتها. وتشمل عملية المراجعة التأكد من إدخال جميع الحقول المطلوبة، والتحقق من صحة التواريخ، ووضوح الملاحظات المهنية، وعدم تعارض في المعلومات.
- كما قد تعتمد بعض المؤسسات نظام مراجعة داخلية للسجلات بحيث يتم التدقيق فيها بصورة دورية من قبل مشرف البرنامج أو وحدة المتابعة والتقييم لضمان جودة البيانات.



في العديد من الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة ، تُعد جودة السجلات المؤسسية أحد المؤشرات الأساسية التي تعتمد عليها الجهات المانحة عند تقييم كفاءة إدارة هذه الخدمات. فالسجلات الدقيقة والمنظمة تسهل عمليات التدقيق والتقييم الخارجي، وتساعد على إثبات تنفيذ الأنشطة وتحقيق النتائج المتوقعة.

2-2-4 جمع التغذية الراجعة من المستفيدين

- تُعدّ التغذية الراجعة من المستفيدين أداة مهمة لقياس جودة جلسات الإرشاد المهني ومدى وضوح المعلومات وملاءمتها لاحتياجاتهم.
- تساعد التغذية الراجعة مختصّ حركة العمالة على تحديد نقاط القوة وفرص التحسين في محتوى الجلسات، وأدوات الإرشاد، وآليات المتابعة والدعم.
- لا تقتصر التغذية الراجعة على الرضا العام، بل تشمل فهم تجربة المستفيد، ومدى استفادته من الجلسة، وحاجته إلى دعم إضافي أو جلسة متابعة.

مجالات التغذية الراجعة



أدوات جمع التغذية الراجعة

الأدوات النوعية



الدمج بين الأدوات الكمية
والأدوات النوعية

الأدوات الكمية

اختيار أدوات جمع التغذية الراجعة

أولاً: الأدوات الكمية

الأدوات الكمية هي الأدوات التي تنتج عنها بيانات رقمية قابلة للقياس والمقارنة، مثل النسب، الدرجات، المتوسطات، وعدد المستخدمين الذين اختاروا إجابة معينة. وتستخدم هذه الأدوات عندما يكون الهدف هو قياس مستوى الرضا، أو وضوح المعلومات، أو فاعلية الجلسة بصورة رقمية مختصرة. ومن أبرز هذه الأدوات:

- استبيان/نموذج تقييم: أداة لجمع إجابات المتقدمين/المستخدمين حول مستوى الرضا واحتياجات المتابعة وتحليلها بسهولة.
- قائمة تحقق: أداة تستخدم للتأكد من تحقق عناصر محددة في الجلسة أو الخدمة. ويكون المقياس إما رقمي أو لفظي.

اختيار أدوات جمع التغذية الراجعة

أمثلة على مقاييس التقدير المستخدمة في جمع التغذية الراجعة

نوع المقياس	مثال على تقدير رقمي	مثال على تقدير لفظي
مقياس خماسي	من 1 إلى 5، حيث 1 = ضعيف جدًا و 5 = ممتاز	موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة
مقياس ثلاثي	من 1 إلى 3، حيث 1 = راضٍ، و 3 = غير راضٍ	تحقق بالكامل، تحقق جزئيًا، لم يتحقق
مقياس ثنائي	1 = نعم، 0 = لا	نعم ، لا

اختيار أدوات جمع التغذية الراجعة

ثانيًا: الأدوات النوعية

الأدوات النوعية هي الأدوات التي تجمع آراء وملاحظات وصفية من المستخدمين، وتساعد على فهم الأسباب والتفاصيل وراء الرضا أو عدم الرضا. وتُستخدم عندما يكون الهدف هو فهم تجربة المستخدم بعمق، ومعرفة التحديات، والاحتياجات، والمقترحات التي لا تظهر بوضوح في الأرقام فقط. ومن أبرز هذه الأدوات:

- مقابلات فردية: أداة تستخدم لفهم رأي وتجربة المتقدمين والمستخدمين بشكل أعمق.
- مقابلات جماعية: أداة تستخدم مع مجموعة من المتقدمين أو المستخدمين لجمع معلومات عن خدمات حركة العمالة المقدمة.

اختيار أدوات جمع التغذية الراجعة

ثالثًا: الدمج بين الأدوات الكمية والأدوات النوعية

- يُفضّل جمع التغذية الراجعة باستخدام أدوات كمية ونوعية معًا، للحصول على صورة أشمل عن جودة جلسات الإرشاد.
- تساعد الأدوات الكمية على قياس الرضا ووضوح المعلومات بصورة رقمية قابلة للتحليل والمقارنة.
- تساعد الأدوات النوعية على فهم أسباب النتائج وملاحظات المستفيدين بصورة أعمق، بما يدعم إعداد تقارير دقيقة وإجراءات تحسين واقعية.

اختيار أدوات جمع التغذية الراجعة

مثال تطبيقي

يمكن أن يتضمن نموذج التغذية الراجعة بعد جلسة الإرشاد ما يلي:

أسئلة أو فقرات (أدوات كمية):

- قيم مدى وضوح المعلومات المقدمة في الجلسة. (المقياس من 1 إلى 5).
- هل ساعدتك الجلسة على فهم الخطوات اللاحقة؟ . (المقياس نعم ، إلى حد ما ، لا).
- ما مستوى رضاك العام عن الجلسة؟ (المقياس راض ، راض إلى حد ما ، غير راضي).

أسئلة أو فقرات (أدوات نوعية):

- ما المعلومات التي تحتاج إلى توضيح إضافي؟
- هل توجد أسئلة لم تتم الإجابة عنها خلال الجلسة؟
- ما اقتراحاتك لتحسين جلسات الإرشاد القادمة؟

توظيف الأدوات الرقمية في جمع التغذية الراجعة



استخدام التطبيقات الإلكترونية لجمع البيانات، مثل Google Forms أو Microsoft Forms، لإعداد نماذج تقييم واستبيانات مختصرة حول مستوى الرضا، ووضوح المعلومات، ومدى الاستفادة من جلسات الإرشاد.



استخدام وسائل التواصل المباشر، مثل الهاتف، أو الاتصال عبر الإنترنت، أو البريد الإلكتروني، لجمع الملاحظات من المستخدمين، خاصة في حالات المتابعة الفردية أو عند الحاجة إلى توضيح بعض الإجابات.



استخدام الرسائل الرقمية، مثل الرسائل النصية أو رسائل تطبيقات التواصل المعتمدة، لإرسال روابط نماذج التغذية الراجعة، أو التذكير بتعبئتها، أو استقبال ملاحظات مختصرة من المستخدمين.

جمع آراء المستفيدين بصورة مهنية

يجمع مختصّ حركة العمالة آراء المستفيدين بطريقة مهنية ومحايّدة، مع توضيح الغرض من جمع التغذية الراجعة وكيفية استخدامها في تحسين جودة الخدمة. كما ينبغي التأكيد للمستفيدين أن مشاركتهم في تقديم الملاحظات لا تؤثر سلبيًا على استفادتهم من البرنامج أو فرصهم المستقبلية.

ويحرص مختصّ حركة العمالة أثناء جمع التغذية الراجعة على:

جمع آراء المستفيدين بصورة مهنية

يجمع مختصّ حركة العمالة آراء المستفيدين بطريقة مهنية ومحيدة، مع توضيح الغرض من جمع التغذية الراجعة وكيفية استخدامها في تحسين جودة الخدمة. كما ينبغي التأكيد للمستفيدين أن مشاركتهم في تقديم الملاحظات لا تؤثر سلبًا على استفادتهم من البرنامج أو فرصهم المستقبلية.

ويحرص مختصّ حركة العمالة أثناء جمع التغذية الراجعة على:



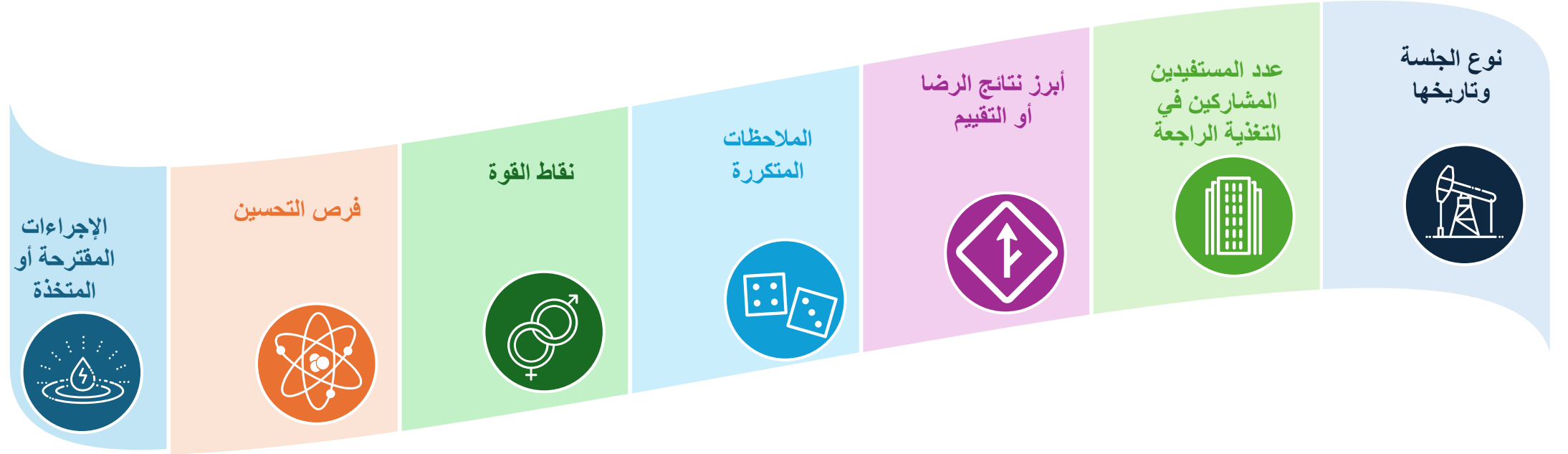
مراعاة السرية وحماية البيانات

تُعَدّ حماية بيانات المستخدمين من المتطلبات الأساسية عند جمع التغذية الراجعة. لذلك يلتزم مختصّ حركة العمالة بالحفاظ على سرية المعلومات والآراء التي يقدمها المستخدمون، وعدم مشاركة البيانات الشخصية أو الملاحظات الحساسة إلا وفق الإجراءات والسياسات المعتمدة. ويشمل ذلك:

- جمع الحد الأدنى اللازم من البيانات.
- عدم ربط الملاحظات بأسماء المستخدمين إلا عند الحاجة المهنية المبررة.
- حفظ النماذج والسجلات في أماكن أو أنظمة آمنة.
- استخدام البيانات للأغراض المحددة.
- الالتزام بسياسات حماية البيانات والخصوصية المعتمدة في البرنامج.

توثيق النتائج ومشاركتها

يوثق مختصّ حركة العمالة نتائج التغذية الراجعة في سجلات أو تقارير وفق النماذج المعتمدة، بما يسهّل الرجوع إليها وتحليلها لاحقًا. ويمكن مشاركة النتائج العامة مع الجهة المعنية لأغراض تحسين الخدمة، مع مراعاة عدم الكشف عن البيانات الشخصية أو المعلومات الحساسة للمستخدمين ويتضمن التوثيق:



4-2-3 تقييم أثر التدخلات المقدمة، بما يشمل جلسات الإرشاد والتدريب والدعم

يُقصد بتقييم أثر التدخلات قياس مدى مساهمة خدمات الإرشاد والتدريب والدعم المقدمة للمستفيدين في تحقيق الأهداف المرجوة منها، مثل تحسين جاهزية المستفيدين، رفع وعيهم بمتطلبات حركة العمالة، تطوير مهاراتهم، تعزيز قدرتهم على اتخاذ قرارات مناسبة، أو دعم اندماجهم في بيئات العمل والدول المستضيفة.

ولا يقتصر تقييم الأثر على معرفة رضا المستفيدين عن الخدمة، بل يركّز على قياس التغيّر أو التحسّن الذي حدث نتيجة التدخل. لذلك يستخدم مختصّ حركة العمالة أدوات كمية ونوعية تساعد على مقارنة وضع المستفيد قبل التدخل وبعده، وتحليل مدى تحقق النتائج المتوقعة، وتحديد جوانب القوة والقصور في التدخلات المقدمة.



تحديد أهداف التدخلات

يقصد بالتدخلات في حركة العمالة مجموعة الخدمات أو الأنشطة التي تُقدّم للمستخدمين في مراحل مختلفة، مثل الإرشاد، والتوعية، والتدريب القصير، والدعم الفردي، والمتابعة قبل السفر أو عند الوصول. ولكي تكون هذه التدخلات قابلة للمتابعة والتقييم، يجب أن يكون لكل تدخل هدف واضح يبيّن ما التغيير المتوقع لدى المستخدمين بعد تنفيذه.

ويُقصد بتحديد هدف التدخل توضيح الغاية المباشرة منه، مثل رفع الوعي، أو تحسين الجاهزية، أو تطوير مهارة محددة. ويساعد وضوح الهدف على اختيار المحتوى المناسب، وتحديد مؤشرات قياس الأثر، واختيار أدوات التقييم الملائمة.

أمثلة على أهداف التدخلات

تحسين جاهزية المستفيدين للالتحاق بحركة العمالة.

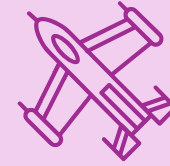


رفع وعي المستفيدين بمتطلبات سوق العمل في الدول المستضيفة.



توضيح الحقوق والواجبات والقنوات الرسمية ذات العلاقة.

تطوير مهارات محددة، مثل التواصل المهني أو إعداد السيرة الذاتية أو الاستعداد للمقابلات.



تعزيز قدرة المستفيدين على التكيف مع بيئات العمل متعددة الثقافات.



دعم اندماج المستفيدين عند الانتقال إلى الدولة المستضيفة.

تحديد مؤشرات قياس الأثر

تُستخدم مؤشرات قياس الأثر لتحديد مدى التغيّر الذي تحقق نتيجة التدخلات المقدّمة للمستفيدين، سواء كان هذا التغيّر مرتبطاً بالوعي، أو الجاهزية، أو اكتساب المهارات، أو استكمال الإجراءات، أو التكيّف والاندماج. وتساعد هذه المؤشرات على تحويل أثر التدخلات من انطباعات عامة إلى نتائج يمكن متابعتها وتحليلها.

وتشمل مؤشرات قياس الأثر نوعين رئيسيين:

- مؤشرات كمية تقيس التغيّر بالأرقام أو الدرجات أو النسب، و
- مؤشرات نوعية تساعد على فهم طبيعة التغيّر وأسبابه والتحديات المرتبطة به.

لذلك، ينبغي اختيار المؤشرات بما يتناسب مع هدف كل تدخل، وطبيعة الخدمة المقدّمة، والنتائج المتوقعة منها.

تحديد مؤشرات قياس الأثر

نوع التدخل	مؤشرات كمية مقترحة	مؤشرات نوعية مقترحة
جلسات الإرشاد	نسبة المستفيدين الذين فهموا الخطوات اللاحقة. متوسط درجة وضوح المعلومات. عدد الحالات التي تحتاج إلى متابعة.	ملاحظات المستفيدين حول ما أصبح أكثر وضوحًا، والصعوبات التي ما زالت قائمة.
التدريب	نتائج الاختبارات القبلية والبعدية. نسبة التحسن في المهارة المستهدفة. معدل إكمال التدريب.	ملاحظات حول قدرة المستفيد على تطبيق ما تعلمه، ومدى ارتباط التدريب باحتياجاته.
الدعم الفردي	عدد الحالات التي حصلت على دعم. نسبة الحالات التي استكملت الخطوات المطلوبة. عدد الإحالات.	طبيعة الدعم المطلوب. أسباب التعثر. مدى فاعلية التوجيه المقدم.
المتابعة عند الانتقال إلى الدولة المستضيفة	نسبة المستفيدين الذين تم التواصل معهم. مستوى تكيف المستفيدين. عدد التحديات المرصودة.	وصف التحديات المهنية أو الثقافية أو اللغوية. مدى الحاجة إلى دعم إضافي.
تعزيز الاندماج	دراسات قياس الأثر. عدد المستفيدين الملتحقين ببرامج لغة أو اندماج.	ملاحظات حول بيئة العمل، والعلاقات المهنية، وفهم ثقافة الدولة المستضيفة.

اختيار أدوات قياس أثر التدخلات

يتم اختيار أدوات قياس الأثر بناءً على طبيعة التدخل، والمرحلة التي يمرّ بها المستفيد، ونوع المعلومات المطلوب جمعها.

فقد تكون بعض الأدوات مناسبة لقياس التغيّر بالأرقام، مثل مستوى المعرفة أو الجاهزية، بينما تساعد أدوات أخرى على فهم تجربة المستفيد، والتحديات التي واجهها، ومدى استفادته من التدخل.

ويمكن استخدام أداة واحدة أو الجمع بين أكثر من أداة للحصول على صورة أكثر دقة وشمولاً عن أثر التدخل.

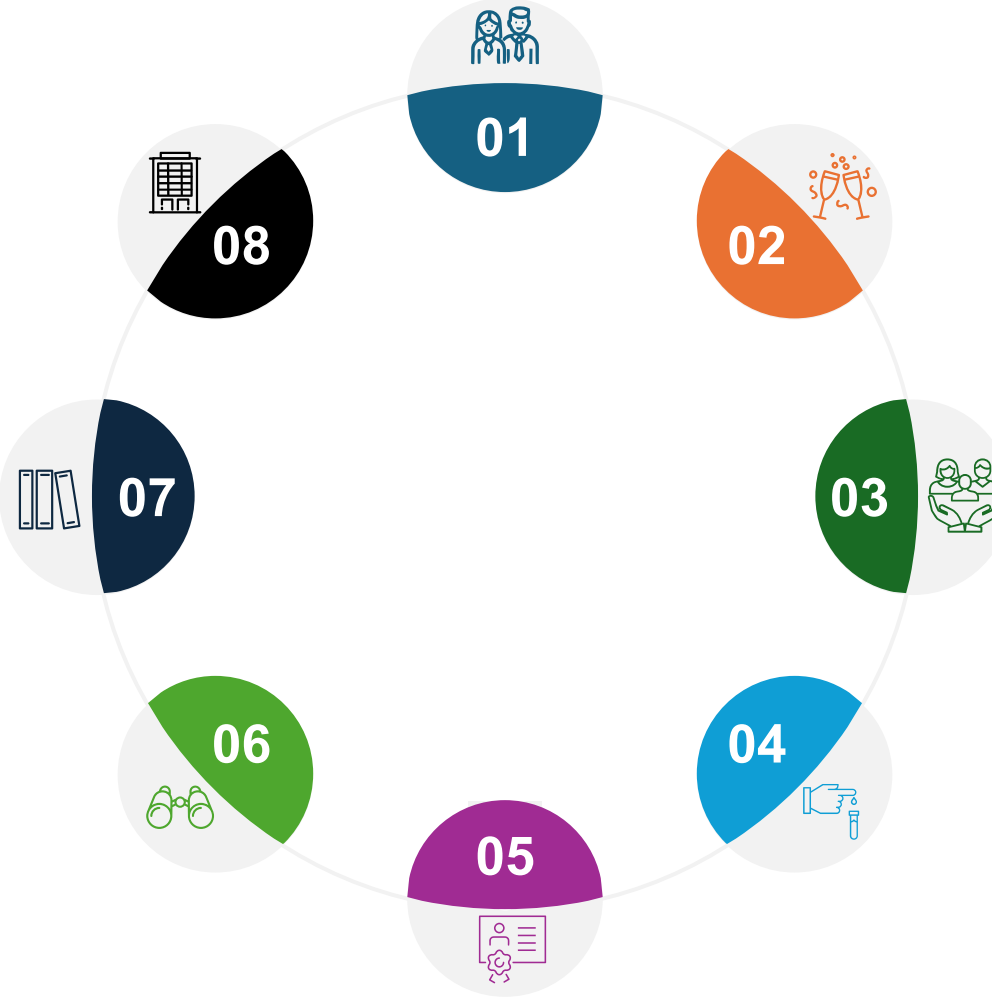
أدوات قياس أثر التدخلات

تقارير الجهات ذات العلاقة، عند توفرها، حول تقدم المستفيد أو احتياجاته.

الملاحظة حول تفاعل المستفيدين وفهمهم واحتياجاتهم.

مجموعات النقاش القصيرة لجمع ملاحظات نوعية من مجموعة من المستفيدين.

المقابلات الفردية لفهم أثر التدخل على تجربة المستفيد بصورة أعمق.



الاستبيانات القبليّة والبعدية لقياس التغير في المعرفة أو الوعي أو الجاهزية.

الاختبارات لقياس اكتساب معرفة أو مهارة محددة.

قوائم التحقق لقياس مدى تحقق عناصر محددة في التدخل أو الجلسة.

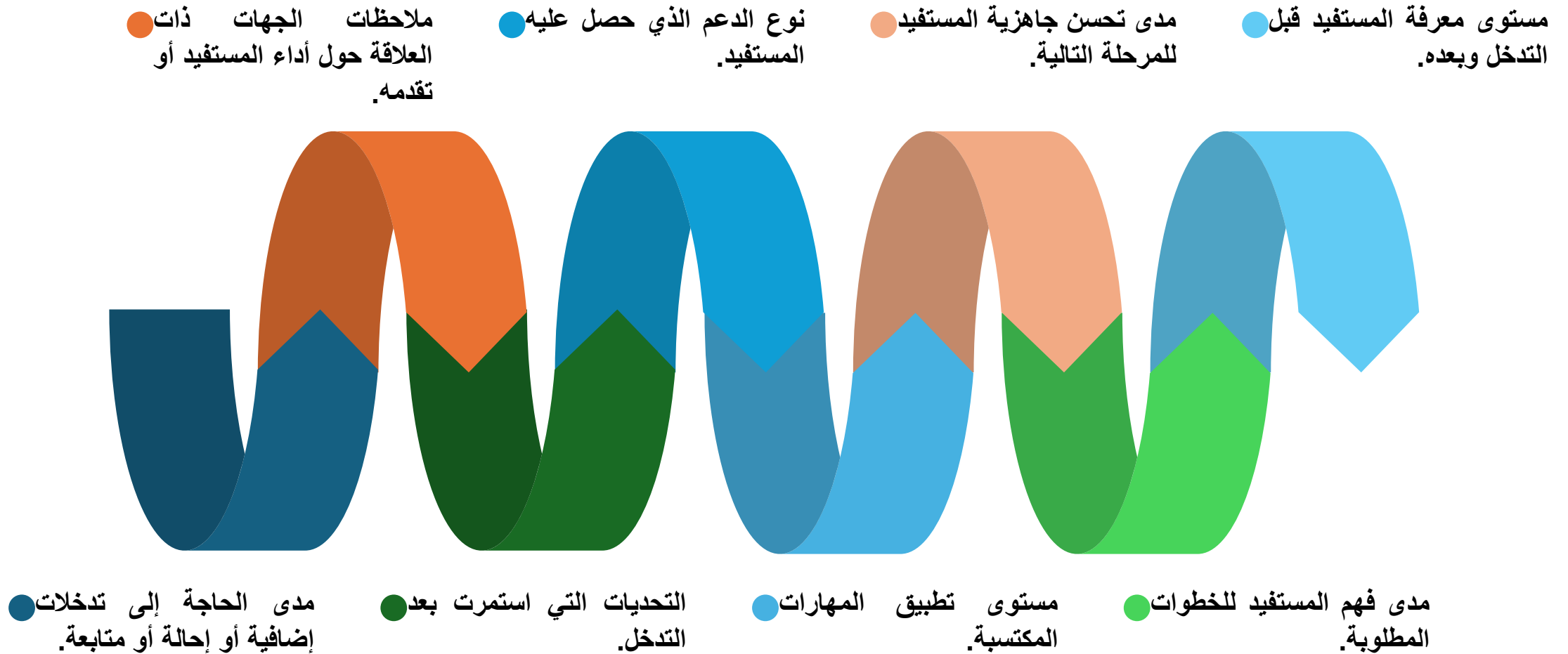
نماذج المتابعة لقياس تقدم المستفيد بعد الجلسة أو التدريب.

جمع البيانات

يجمع مختصّ حركة العمالة بيانات تقييم الأثر من مصادر متعددة، حتى لا يعتمد على مصدر واحد فقط. ويمكن أن تشمل هذه المصادر:

- المستفيدين أنفسهم، و
- المختصّين المشاركين في تقديم الخدمة، و
- المدربين،
- وأصحاب العمل،
- أو أي جهة ذات علاقة حسب طبيعة البرنامج وحدود الصلاحيات.

مكونات جمع البيانات

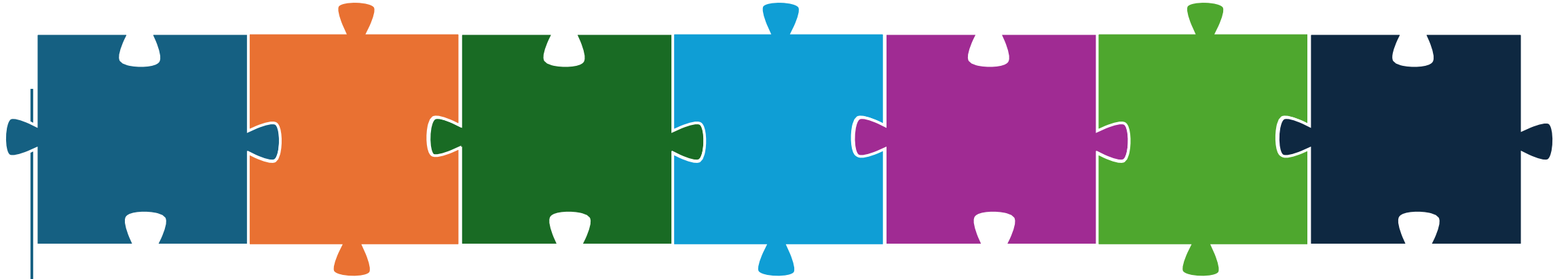


تقييم جلسات إرشاد المتقدمين وتحليل أثرها

يُعد تقييم جلسات إرشاد المتقدمين جزءًا من تقييم أثر التدخلات المقدمة ضمن الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، ويهدف إلى التحقق من مدى تحقيق الجلسات لأهدافها، وملاءمة محتواها لاحتياجات المتقدمين، وفاعلية أسلوب التنفيذ في مساعدتهم على فهم المعلومات والخطوات المطلوبة.

ويتم ذلك باستخدام أدوات المتابعة والرقابة المعتمدة، مثل نماذج تقييم الجلسات، واستبيانات الرضا، وقوائم التحقق، والملاحظات المهنية.

ويشمل تقييم جلسات الإرشاد ما يأتي:



توثيق الملاحظات
المهنية حول جودة
التنفيذ.

مراجعة الالتزام
بالوقت وتسلسل
الجلسة.

التحقق من توضيح
الخطوات اللاحقة
للمستفيدين.

قياس مستوى تفاعل
المتقدمين وطرحهم
للأسئلة.

التأكد من مناسبة
أسلوب الإرشاد للفئة
المستهدفة.

مراجعة مدى تغطية
الموضوعات
الأساسية المطلوبة.

التحقق من وضوح
هدف الجلسة
ومحتواها.

تقييم جلسات إرشاد المتقدمين وتحليل أثرها

وتُعد المقارنة بين وضع المستفيد قبل التدخل وبعده من أهم أدوات تقييم الأثر، لأنها تساعد على تحديد ما إذا كان التدخل قد أحدث تغييرًا واضحًا في المعرفة أو المهارة أو الجاهزية أو السلوك. ويمكن استخدام هذه المقارنة في جلسات الإرشاد، أو التدريب، أو الدعم الفردي، أو المتابعة بعد الوصول.

بعد جمع البيانات، يتم تحليل نتائج تقييم الأثر لتحديد مدى مساهمة التدخلات في تحقيق أهدافها المحددة. ويركز التحليل على فهم ما إذا كانت جلسات الإرشاد أو التدريب أو الدعم قد ساعدت المستفيدين على تحسين معرفتهم، أو مهاراتهم، أو جاهزيتهم، أو قدرتهم على التكيف والاندماج.

ويشمل تحليل الأثر:

مقارنة النتائج بالمؤشرات والأهداف المحددة مسبقًا.



تحديد مستوى التحسن أو التغير لدى المستخدمين.



تحليل الفروق بين المستخدمين أو المجموعات عند الحاجة.



تحديد التدخلات الأكثر فاعلية.



تحديد الجوانب التي لم تحقق الأثر المتوقع.



تفسير النتائج الكمية من خلال الملاحظات النوعية.



رصد الاحتياجات المتكررة أو التحديات المستمرة.



تقييم جلسات إرشاد المتقدمين وتحليل أثرها

مجال القياس	قبل التدخل	بعد التدخل	دلالة الأثر
فهم خطوات البرنامج	معرفة محدودة بالإجراءات.	فهم أوضح للخطوات المطلوبة.	تحسن في الوعي والإلمام بالإجراءات.
الاستعداد للمقابلة	قلق وضعف في التحضير.	قدرة أفضل على التحضير والإجابة.	تحسن في الجاهزية.
معرفة الحقوق والواجبات	معرفة عامة وغير دقيقة.	قدرة على تحديد الحقوق والواجبات الأساسية.	تحسن في الوعي القانوني والمؤسسي.
مهارات التواصل المهني	صعوبة في التعبير أو طرح الأسئلة.	تحسن في التواصل وطلب التوضيح.	تحسن في المهارات المهنية.
التكيف بعد الوصول	وجود تحديات لغوية أو ثقافية.	معرفة مصادر الدعم وبرامج اللغة.	تحسن في القدرة على التعامل مع التحديات.

توظيف نتائج التقييم في تطوير خدمات الإرشاد في مجال حركة العمالة

تُستخدم نتائج تقييم الأثر في تحسين تصميم وتنفيذ خدمات الإرشاد والتدريب والدعم في مجال حركة العمالة. ولا تكتمل عملية التقييم إلا عندما تُترجم النتائج إلى إجراءات تطويرية واضحة.

ومن أمثلة استخدام نتائج التقييم:

- تحديث محتوى جلسات الإرشاد بناءً على الاحتياجات المتكررة.
- إضافة أنشطة تدريبية عملية عند ضعف تطبيق المهارات.
- تطوير أدوات المتابعة والرقابة المستخدمة في تقييم الجلسات.
- تحسين آليات الدعم الفردي للحالات التي تحتاج إلى متابعة.

توظيف نتائج التقييم في تطوير خدمات الإرشاد في مجال حركة العمالة

- تعديل مدة الجلسات أو ترتيب موضوعاتها.
- تحسين نماذج الاستبيانات والاختبارات القبليّة والبعديّة.
- تصميم تدخلات إضافية للفئات التي لم تحقق التحسن المطلوب.
- مشاركة النتائج العامة مع الجهات المعنية لدعم اتخاذ القرار وتحسين الخدمة.



إن تقييم أثر التدخلات في حركة العمالة، لا يعتمد على رضا المستفيد وحده كمؤشر على نجاح التدخل (جلسة إرشاد أو تدريب داعم)؛ فقد يكون المستفيد راضيًا عن أسلوب التنفيذ، لكنه لم يحقق التحسن المطلوب في المعرفة أو المهارة أو الجاهزية. لذلك، اجمع بين قياس الرضا، والمقارنة قبل التدخل وبعده، والملاحظات النوعية، حتى تحصل على صورة أوضح عن الأثر الحقيقي للتدخل.

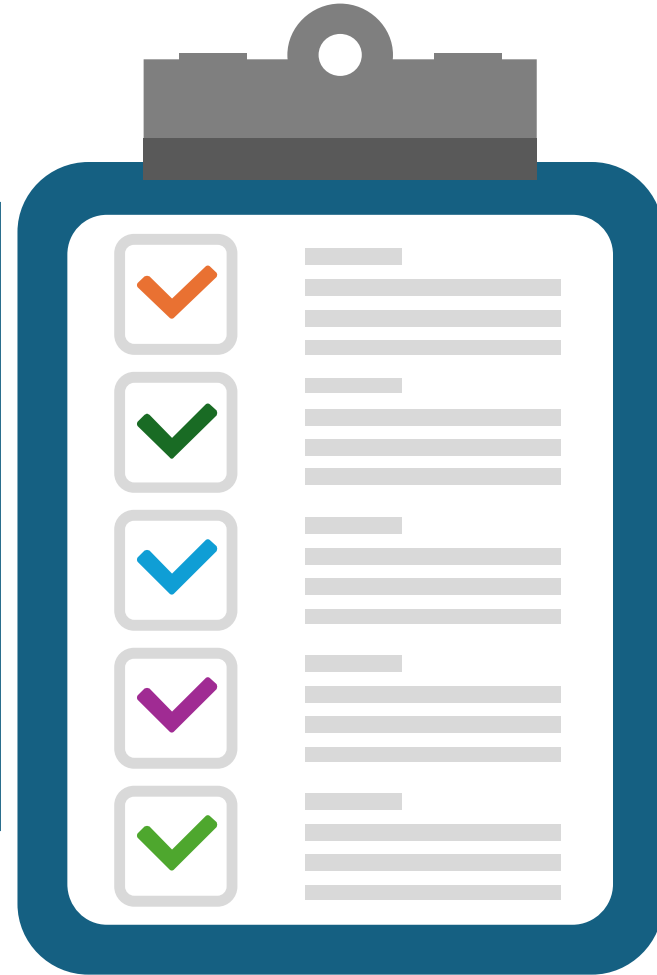
4-2-4 إعداد تقارير المتابعة والتقييم الخاصة بالمتقدمين والمستفيدين

تُعدّ تقارير المتابعة والتقييم من الأدوات الأساسية في مجال حركة العمالة، لأنها تساعد على توثيق ما تم تنفيذه، وتحليل وضع المتقدمين والمستفيدين، وبيان مستوى التقدم، وتحديد الاحتياجات أو التحديات التي تتطلب تدخلاً إضافياً.

كما تسهم هذه التقارير في دعم الشفافية والمساءلة، وتوفير معلومات موثوقة تساعد على اتخاذ القرار، وتحسين جودة الخدمات المقدمة، ومشاركة النتائج مع الشركاء وأصحاب المصلحة بطريقة واضحة ومنظمة.

وقد تشمل تقارير المتابعة والتقييم عدة أنواع، من أهمها:

أنواع تقارير المتابعة والتقييم



1 تقرير التقييم الأولي للمتقدمين، ويتضمن تحليل جاهزية المتقدم، ونتائج التقييم، والتوصيات المتعلقة بالخطوات اللاحقة، مثل الإحالة، أو التدريب الإضافي، أو القبول النهائي.

2 تقارير المتابعة المرحلية، وتوضح مستوى تقدم المستفيدين، وما تم تنفيذه من أنشطة، وأبرز التحديات أو الاحتياجات المستجدة.

3 تقارير جلسات الإرشاد أو التدريب أو الدعم، وتوثق أهداف الجلسات، وعدد المشاركين، والموضوعات التي تمت تغطيتها، والملاحظات الرئيسية.

4 تقارير دعم المستفيدين عند الانتقال إلى الدول المستضيفة، وتشمل تنفيذ دراسات قياس اثر متخصصه كلما دعت الحاجة، تتضمن على سبيل المثال مستوى التكيف، والتحديات المهنية أو الثقافية أو اللغوية، وأي دعم إضافي مطلوب.

5 التقارير النهائية، وتلخص الإنجازات، والنتائج، والتحديات، والدروس المستفادة، والتوصيات لتحسين الخدمات مستقبلاً.

عناصر التقارير

1 مصادر البيانات المستخدمة، مثل المستفيدين، والمؤسسات الشريكة، وأصحاب العمل، والجهات ذات العلاقة.

4

عنوان التقرير والفترة الزمنية التي يغطيها.

7

المرفقات أو الأدلة الداعمة عند الحاجة.

2

التحديات أو الفجوات التي ظهرت أثناء التنفيذ.

5

الأنشطة المنفذة والنتائج الرئيسية.

8

أهداف المتابعة أو التقييم.

3

التوصيات والخطوات اللاحقة.

6

المرفقات أو الأدلة الداعمة عند الحاجة.

9

تحليل البيانات الكمية والنوعية. والمؤشرات

مبادئ المتابعة والتقييم والمساءلة والتعلم (MEAL Framework)

تُعد مبادئ المتابعة والتقييم والمساءلة والتعلم (MEAL) من الممارسات العالمية المستخدمة في ضمان جودة الخدمات الاستشارية، لأنها تساعد على التأكد من أن الأنشطة لا تُنفَّذ فقط، بل تتابع نتائجها، ويُقاس أثرها، وتُستخدم الدروس المستفادة منها في تحسين جودة الخدمات.

وفي سياق الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، يساعد تطبيق مبادئ (MEAL) على توثيق ما تم تقديمه للمستفيدين من جلسات إرشاد، وتدريب، ودعم، ومتابعة، ثم تحليل مدى مساهمة هذه التدخلات في تحسين جاهزية المستفيدين، ورفع وعيهم، وتطوير مهاراتهم، ودعم قدرتهم على التكيف والاندماج.

كما يساعد هذا الإطار على ضمان أن تكون التقارير مبنية على بيانات دقيقة، ومؤشرات واضحة، وملاحظات موثقة، وليس على الانطباعات العامة فقط.

مبادئ المتابعة والتقييم والمساءلة والتعلم (MEAL Framework)

التعلم (Learning)



ويعني استخدام نتائج المتابعة والتقييم لاستخلاص الدروس المستفادة وتحسين التدخلات المستقبلية. فالتقييم لا يكتمل بمجرد إعداد التقرير، بل عندما تُستخدم نتائجه في تحسين محتوى الجلسات، أو تعديل أدوات القياس، أو تطوير آليات الدعم، أو تصميم تدخلات إضافية للفئات التي تحتاج إلى متابعة أكبر.

المساءلة (Accountability)



وتعني الالتزام بالشفافية أمام المستفيدين والشركاء وأصحاب المصلحة، من خلال توضيح ما تم تنفيذه، وكيف تم استخدام الموارد، وما النتائج التي تحققت. وتشمل المساءلة أيضًا إتاحة قنوات واضحة للحصول على ملاحظات المستفيدين أو شكاواهم، والتعامل معها بصورة مهنية ومنظمة.

التقييم (Evaluation)



ويعني تحليل النتائج لمعرفة مدى تحقق الأهداف، وقياس أثر التدخلات على المستفيدين. وفي الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، يمكن أن يشمل ذلك قياس التحسن في معرفة المستفيدين بالإجراءات، أو جاهزيتهم للمقابلات، أو قدرتهم على فهم الحقوق والواجبات، أو مستوى التكيف بعد الوصول.

المتابعة (Monitoring)



وتعني جمع بيانات منتظمة أثناء تنفيذ الخطة الإرشادية للمستفيد، مثل عدد الجلسات المنفذة، وعدد المستفيدين، ومستوى التقدم، ونسبة إكمال الأنشطة، والتحديات التي تظهر أثناء التنفيذ. وتساعد المتابعة على معرفة تقدم الخطة الإرشادية للمستفيد، وما إذا كانت هناك حاجة إلى تعديل أو دعم إضافي.

توظيف الأدوات والتطبيقات الرقمية في إعداد التقارير

يسهم استخدام الأدوات والتطبيقات الرقمية في إعداد تقارير المتابعة والتقييم بصورة أكثر تنظيمًا ودقة، من خلال تسهيل جمع البيانات، وتحليلها، وتصنيفها، وعرضها بطريقة واضحة تناسب احتياجات أصحاب المصلحة. ويمكن أن تشمل هذه الأدوات النماذج الإلكترونية، والجداول الرقمية، ولوحات المتابعة، وبرامج معالجة النصوص، وأدوات العروض التقديمية، وقوالب التقارير المعتمدة.

ويُراعى عند توظيف هذه الأدوات أن تكون مناسبة لطبيعة التقرير والفئة المستهدفة منه، وأن تساعد على عرض المعلومات بصورة مبسطة ومنظمة، دون الإخلال بدقة البيانات أو سريتها. كما ينبغي التأكد من وضوح اللغة، وترتيب المعلومات، واستخدام الجداول أو الرسوم التوضيحية عند الحاجة، مع الالتزام بحماية بيانات المتقدمين والمستفيدين وعدم مشاركتها إلا وفق الصلاحيات والإجراءات المعتمدة.

عرض البيانات وتحليلها في التقارير

يفضل أن تتضمن تقارير المتابعة والتقييم عرضًا بصريًا مبسطًا للنتائج عند الحاجة، مثل الجداول، والرسوم البيانية، والمخططات المختصرة، ولوحات المؤشرات. ويساعد ذلك أصحاب المصلحة على فهم النتائج بسرعة، ومقارنة التقدم بين الفترات أو الفئات المختلفة، وتحديد الاتجاهات أو الفجوات بصورة أوضح. وينبغي أن تكون هذه الرسوم مرتبطة مباشرة بمحتوى التقرير، وألا تُستخدم لمجرد التزيين، بل لتوضيح البيانات ودعم التحليل واتخاذ القرار.

وفي هذا الإطار، تُستخدم أدوات عرض متنوعة مثل الجداول، والرسوم البيانية، ولوحات المؤشرات (Dashboards) لعرض البيانات الكمية بصورة مبسطة، بما يبرز الاتجاهات والتغيرات عبر الزمن، ويساعد في مقارنة الأداء الفعلي بالمستهدف. كما تُستخدم التحليلات النوعية لعرض تجارب المستفيدين وتفسيرات أصحاب العلاقة، بما يضيف عمقًا لفهم النتائج الكمية.

عرض البيانات وتحليلها في التقارير

ويمكن استخدام الرسوم والجداول لعرض:

التوصيات ذات الأولوية.

أكثر التحديات تكرارًا.

التقدم المحرز مقارنة بالخطة أو المؤشرات المحددة.

عدد المستفيدين حسب المرحلة أو نوع التدخل.

مستوى رضا المستفيدين عن الخدمات.

نتائج التقييم القبلي والبعدي.

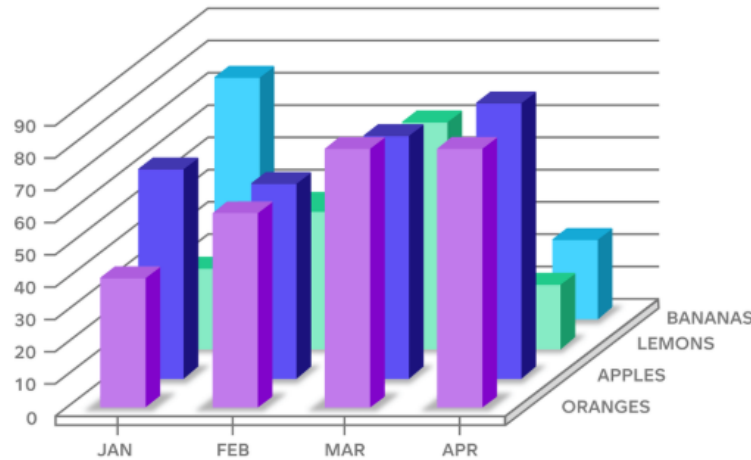
نسب الحضور أو إكمال البرنامج.

عرض البيانات وتحليلها في التقارير

ومن الممارسات الفضلى في عرض البيانات ما يلي:

• تبسيط البيانات بصرياً (Data Visualization)

استخدام الرسوم البيانية (أعمدة، خطوط، دوائر) المبسطة لعرض الاتجاهات والمقارنات بدلاً من الرسوم المعقدة والجداول النصية الطويلة



عرض البيانات وتحليلها في التقارير

• ربط البيانات بالمؤشرات والأهداف

عرض كل نتيجة ضمن سياق مؤشر واضح (مثال: نسبة الاندماج المهني مقابل الهدف المحدد).

• إبراز الرسائل الرئيسية (Key Messages)

وضع ملخصات أو نقاط رئيسية بجانب الرسوم توضح أهم ما تعنيه البيانات.

• استخدام المقارنات (Comparative Analysis)

مقارنة الأداء عبر الزمن (قبل/بعد)، أو بين مجموعات (ذكور/إناث، دول مختلفة، قطاعات مختلفة).

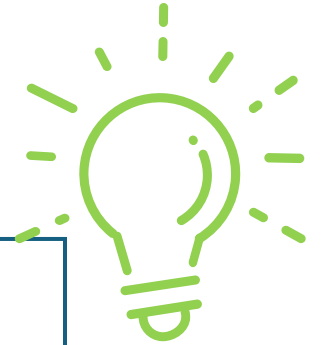
عرض البيانات وتحليلها في التقارير

● تقليل التعقيد البصري

تجنب ازدحام الرسوم بالمعلومات، والتركيز على البيانات الأكثر أهمية.

● توحيد تنسيق العرض

استخدام ألوان ورموز موحدة عبر التقرير لتسهيل القراءة (مثلاً: الأخضر للأداء الجيد، الأحمر للتحديات).



اختيار نوع الرسم يعتمد على نوع الرسالة المراد إيصالها.
الهدف من التصوّر البصري هو تبسيط البيانات وتحويلها إلى قرارات.
العرض الجيد للبيانات يجعل النتائج واضحة حتى لغير المتخصصين.

إرشادات عملية لمتابعة وتقييم التدخلات في الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



- تهدف هذه الإرشادات إلى مساعدة مختصّ حركة العمالة على متابعة التدخلات المقدّمة للمستفيدين وتقييم أثرها بصورة منظمة وموضوعية، بما يشمل:
- تحديد هدف التقييم بوضوح، مثل قياس مستوى التكيّف المهني، أو الاجتماعي، أو اللغوي، أو الحاجة إلى دعم إضافي.
 - جمع البيانات من عينة ممثلة قدر الإمكان من المستفيدين، بحيث تراعي التنوع في الجنس، والعمر، والمهنة، والدولة المستضيفة، ونوع البرنامج، ومدة الإقامة بعد الانتقال.
 - استخدام أدوات مناسبة لجمع البيانات، مثل الاستبيانات، أو مقابلات المتابعة، أو الاتصالات المباشرة، أو نماذج الرصد والمتابعة.

إرشادات عملية لمتابعة وتقييم التدخلات في الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



- مراجعة استجابات المستفيدين وتحليلها بصورة منظمة لاستخلاص أبرز المؤشرات والتحديات المتكررة.
- توثيق الملاحظات المتعلقة بتجربة المستفيدين، مثل صعوبات اللغة، أو التكيف مع بيئة العمل، أو السكن، أو فهم الأنظمة والإجراءات.
- مراعاة سياسة الخصوصية وسرية المعلومات عند جمع البيانات أو تخزينها أو مشاركتها.
- تفسير نتائج المتابعة بحذر، خاصة في حال وجود ضعف في معدلات الاستجابة، أو عدم تمثيل العينة لجميع الفئات، أو تغير بيانات الاتصال، أو تقديم إجابات غير مكتملة.

إرشادات عملية لمتابعة وتقييم التدخلات في الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



- عدم الاعتماد على مصدر واحد فقط عند تحليل النتائج، والاستفادة من مصادر داعمة عند توفرها، مثل بيانات تعلم اللغة، أو ملاحظات مشرف التدريب، أو تقارير الجهات ذات العلاقة.
- ربط نتائج التقييم بتوصيات عملية، مثل تحسين جلسات التهيئة، أو تطوير مواد التوعية، أو تعزيز متابعة المستفيدين عند الانتقال إلى الدول المستضيفة، أو تصميم تدخلات دعم إضافية.
- تضمين نتائج التقييم في تقارير المتابعة والتقييم، مع عرض واضح للنتائج، والتحديات، والدروس المستفادة، والإجراءات المقترحة.

نشاط: تقييم جلسة إرشاد وتوعية للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



بالتعاون مع أعضاء المجموعة، اقرأ الحالة الافتراضية الواردة أدناه بعناية، ثم ناقش البيانات المتوفرة حول مستوى فهم المستفيدين وجاهزيتهم بعد حضور جلسة إرشاد وتوعية حول الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة قبل الانتقال إلى الدولة المستضيفة. بعد ذلك، أجب عن الأسئلة المطلوبة اعتمادًا على المعلومات الواردة في الحالة.

نشاط: تقييم جلسة إرشاد وتوعية للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



الحالة:

نفذت إحدى الجهات المقدمة للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة جلسة إرشاد وتوعية لـ 15 مستفيدًا مرشحين للانتقال والعمل في قطاع الخدمات الفندقية في إحدى الدول الأوروبية. هدفت الجلسة إلى توعية المستفيدين بمتطلبات البرنامج، وخطوات الانتقال، والحقوق والواجبات، ومتطلبات سوق العمل، وأساسيات التكيف مع بيئة العمل والثقافة في الدولة المستضيفة.

بعد انتهاء الجلسة، قام مختصّ حركة العمالة بجمع بيانات تقييم مختصرة من خلال استبانة بعدية، وملاحظات أثناء الجلسة، وأسئلة تحقق قصيرة لقياس مدى فهم المستفيدين للمعلومات الأساسية.

نشاط: تقييم جلسة إرشاد وتوعية للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



رقم المستفيد	فهم خطوات البرنامج	الاستعداد للمقابلة	فهم والواجبات	مستوى التفاعل أثناء الجلسة	ملاحظات التقييم
1	مرتفع	جيد	جيد جدًا	مرتفع	فهم واضح للخطوات اللاحقة
2	متوسط	متوسط	جيد	متوسط	يحتاج إلى توضيح إضافي حول المقابلة
3	متوسط	منخفض	متوسط	منخفض	متردد ويحتاج إلى متابعة فردية
4	مرتفع	جيد جدًا	مرتفع	مرتفع	جاهزية جيدة وأسئلة واضحة
5	منخفض	متوسط	منخفض	متوسط	يحتاج إلى إعادة شرح الحقوق والواجبات
6	مرتفع	جيد	جيد جدًا	مرتفع	متفاعل وفهم المتطلبات الأساسية
7	منخفض	منخفض	متوسط	منخفض	يحتاج إلى دعم إضافي قبل الانتقال

نشاط: تقييم جلسة إرشاد وتوعية للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



رقم المستفيد	فهم خطوات البرنامج	الاستعداد للمقابلة	فهم والواجبات	الحقوق	مستوى التفاعل أثناء الجلسة	ملاحظات التقييم
8	متوسط	جيد	متوسط	متوسط	متوسط	يحتاج إلى تدريب إضافي على المقابلات
9	مرتفع	جيد جدًا	مرتفع	مرتفع	مرتفع	أظهر جاهزية عالية
10	متوسط	متوسط	جيد	جيد	متوسط	يحتاج إلى توضيح خطوات ما قبل السفر
11	جيد	متوسط	متوسط	متوسط	منخفض	قليل التفاعل ويحتاج إلى متابعة
12	مرتفع	جيد	جيد جدًا	جيد جدًا	مرتفع	فهم جيد وتفاعل إيجابي
13	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	يحتاج إلى تعزيز الثقة قبل المقابلة
14	منخفض	منخفض	منخفض	منخفض	منخفض	يحتاج إلى جلسة دعم فردية
15	مرتفع	جيد جدًا	مرتفع	مرتفع	مرتفع	جاهزية واضحة واستيعاب جيد

نشاط: تقييم جلسة إرشاد وتوعية للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



المطلوب:

1. حساب مؤشرات تقييم الجلسة التالية:

- نسبة المستفيدين الذين أظهروا فهمًا مرتفعًا أو جيدًا لخطوات البرنامج.
- نسبة المستفيدين الذين يحتاجون إلى دعم إضافي في الاستعداد للمقابلة.
- نسبة المستفيدين الذين أظهروا فهمًا جيدًا أو مرتفعًا للحقوق والواجبات.
- نسبة المستفيدين الذين تفاعلوا بدرجة مرتفعة أثناء الجلسة.

نشاط: تقييم جلسة إرشاد وتوعية للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



2. ناقش مع مجموعتك الأسئلة التالية:

- ماذا تشير نتائج التقييم إلى مستوى فهم المستفيدين لمتطلبات برنامج حركة العمالة؟
- ما أبرز الجوانب التي ما زالت غير واضحة لدى بعض المستفيدين؟
- أي فئة من المستفيدين تبدو أكثر حاجة إلى متابعة فردية أو جلسة دعم إضافية؟
- هل كانت جلسة الإرشاد كافية لجميع المستفيدين، أم أن بعضهم يحتاج إلى تدخلات إضافية؟

نشاط: تقييم جلسة إرشاد وتوعية للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



3. أعدّ تقريرًا مختصرًا يتضمن العناصر التالية:

 - عرضًا موجزًا لنتائج المؤشرات المحسوبة.
 - أبرز نقاط القوة التي ظهرت بعد الجلسة.
 - أبرز الفجوات أو الاحتياجات التي تم رصدها.
 - استنتاجًا عامًا حول مدى فاعلية جلسة الإرشاد والتوعية.
 - ثلاث توصيات عملية لتحسين جلسات الإرشاد أو المتابعة قبل الانتقال.

نشاط: تقييم جلسة إرشاد وتوعية للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



4. عرض النتائج:

تقوم كل مجموعة بعرض:

- المؤشرات التي قامت بحسابها.
- أهم النتائج التي توصلت إليها.
- الفجوات التي تحتاج إلى متابعة.
- ملخص التقرير والتوصيات المقترحة.

أولاً: حساب مؤشرات تقييم الجلسة

نسبة المستفيدين الذين يحتاجون إلى دعم إضافي في الاستعداد للمقابلة

يتم احتساب المستفيدين الذين كان مستوى استعدادهم للمقابلة "متوسطاً أو منخفضاً"، لأنهم يحتاجون إلى دعم إضافي باتباع الخطوات التالية:

• عدد المستفيدين الذين يحتاجون إلى دعم: 8

• النسبة = $(8 \div 15) \times 100\% = 53.3\%$

الإجابة:

نسبة المستفيدين الذين يحتاجون إلى دعم إضافي في الاستعداد للمقابلة هي 53.3%

نسبة المستفيدين الذين أظهروا فهماً مرتفعاً أو جيداً لخطوات الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

يتم احتساب المستفيدين الذين حصلوا على تقييم "مرتفع أو جيد" باتباع الخطوات التالية:

• عدد المستفيدين: 15

• المستفيدون الذين لديهم فهم مرتفع أو جيد: 7

• النسبة = $(7 \div 15) \times 100\% = 46.7\%$

الإجابة:

نسبة المستفيدين الذين أظهروا فهماً مرتفعاً أو جيداً لخطوات الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة هي 46.7%

أولاً: حساب مؤشرات تقييم الجلسة

نسبة المستفيدين الذين تفاعلوا بدرجة مرتفعة أثناء الجلسة

يتم احتساب المستفيدين الذين كان مستوى تفاعلهم "مرتفعاً" باتباع الخطوات التالية:

• عدد المستفيدين ذوي التفاعل المرتفع: 6

• النسبة = $100 \times 15 \div 6 = 40\%$

الإجابة:

نسبة المستفيدين الذين تفاعلوا بدرجة مرتفعة أثناء الجلسة هي 40%.

نسبة المستفيدين الذين أظهروا فهماً جيداً أو مرتفعاً للحقوق والواجبات

يتم احتساب المستفيدين الذين حصلوا على تقييم "جيد، جيد جداً، أو مرتفع" في فهم الحقوق والواجبات باتباع الخطوات التالية:

• عدد المستفيدين: 8

• النسبة = $100 \times (15 \div 8) = 53.3\%$

الإجابة:

نسبة المستفيدين الذين أظهروا فهماً جيداً أو مرتفعاً للحقوق والواجبات هي 53.3% .

أولاً: حساب مؤشرات تقييم الجلسة

ملخص المؤشرات

المؤشر	العدد	النسبة
فهم مرتفع أو جيد لخطوات حركة العمالة	7 من 15	46.7%
يحتاجون إلى دعم إضافي في الاستعداد للمقابلة	9 من 15	53.3%
فهم جيد أو مرتفع للحقوق والواجبات	9 من 15	53.3%
تفاعل مرتفع أثناء الجلسة	6 من 15	40%

ثانيًا: إرشادات مناقشة النتائج

1. ماذا تشير نتائج التقييم إلى مستوى فهم المستخدمين؟

تشير النتائج إلى أن مستوى الفهم العام كان متفاوتًا. فهناك مجموعة من المستخدمين أظهرت فهمًا جيدًا أو مرتفعًا، لكن النسبة ليست كافية لجميع المشاركين، حيث إن أقل من نصف المستخدمين أظهروا فهمًا جيدًا أو مرتفعًا لخطوات الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة.

وعليه، فإن الجلسة ساعدت عددًا من المستخدمين على فهم خطوات الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة والحقوق والواجبات، إلا أن هناك حاجة إلى تعزيز التوضيح والمتابعة، خاصة أن نسبة الفهم المرتفع أو الجيد لخطوات حركة العمالة بلغت 46.7% فقط.

ثانيًا: إرشادات مناقشة النتائج

2. ما أبرز الجوانب التي ما زالت غير واضحة؟

أبرز الجوانب التي تحتاج إلى توضيح إضافي هي:

- خطوات ما قبل السفر.
- الاستعداد للمقابلة.
- الحقوق والواجبات.
- بناء الثقة قبل المقابلة.
- فهم المتطلبات الأساسية للانتقال.

ثانيًا: إرشادات مناقشة النتائج

3. أي فئة تبدو أكثر حاجة إلى متابعة فردية؟

الفئة الأكثر حاجة إلى متابعة فردية هي المستفيدون الذين ظهرت لديهم مؤشرات منخفضة في أكثر من جانب، خاصة:

• المستفيد رقم 3: استعداد منخفض للمقابلة وتفاعل منخفض.

• المستفيد رقم 7: فهم منخفض واستعداد منخفض وتفاعل منخفض.

• المستفيد رقم 14: انخفاض واضح في أغلب المؤشرات.

• المستفيد رقم 5: فهم منخفض للحقوق والواجبات.

• المستفيد رقم 11: تفاعل منخفض ويحتاج إلى متابعة.

وعليه، تبدو الفئة ذات الفهم المنخفض أو التفاعل المنخفض أو الاستعداد الضعيف للمقابلة أكثر حاجة إلى متابعة فردية، لأن هذه المؤشرات قد تؤثر على جاهزيتهم للانتقال والعمل في الدولة المستضيفة.

ثانيًا: إرشادات مناقشة النتائج

4. هل كانت جلسة الإرشاد كافية لجميع المستفيدين؟

لا، لم تكن كافية لجميع المستفيدين. فقد حققت الجلسة أثرًا جيدًا لدى بعض المشاركين، لكنها لم تكن كافية للمستفيدين الذين أظهروا فهمًا منخفضًا أو تفاعلًا ضعيفًا أو حاجة واضحة إلى دعم في المقابلات. بعض المستفيدين يحتاجون إلى جلسات دعم إضافية، خاصة في موضوعات المقابلة، الحقوق والواجبات، وخطوات ما قبل السفر.

ثالثًا: نموذج تقرير مختصر

عنوان التقرير:

تقرير مختصر حول تقييم جلسة الإرشاد والتوعية قبل الانتقال إلى الدولة المستضيفة

مقدمة:

تم تنفيذ جلسة إرشاد وتوعية لـ 15 مستفيدًا مرشحين للعمل في قطاع الخدمات الفندقية في إحدى الدول الأوروبية. هدفت الجلسة إلى توعيتهم بمتطلبات الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، وخطوات الانتقال، والحقوق والواجبات، ومتطلبات سوق العمل، وأساسيات التكيف مع بيئة العمل والثقافة في الدولة المستضيفة.

ثالثًا: نموذج تقرير مختصر

نتائج المؤشرات:

أظهرت نتائج التقييم أن 46.7% من المستفيدين لديهم فهم مرتفع أو جيد لخطوات متطلبات الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، بينما يحتاج 53.3% منهم إلى دعم إضافي في الاستعداد للمقابلة. كما أظهر 53.3% فهمًا جيدًا أو مرتفعًا للحقوق والواجبات، في حين بلغت نسبة التفاعل المرتفع أثناء الجلسة 40%.

نقاط القوة:

ظهرت عدة نقاط قوة، منها وجود مجموعة من المستفيدين أظهروا جاهزية جيدة، وفهمًا واضحًا للخطوات اللاحقة، وتفاعلاً إيجابيًا أثناء الجلسة. كما بيّنت الملاحظات أن بعض المستفيدين طرحوا أسئلة واضحة وأظهروا استيعابًا جيدًا لمتطلبات الدول المستضيفة.

ثالثًا: نموذج تقرير مختصر

الفجوات والاحتياجات:

أبرز الفجوات التي ظهرت كانت الحاجة إلى دعم إضافي في الاستعداد للمقابلات، وتوضيح الحقوق والواجبات لبعض المستفيدين، وتعزيز فهم خطوات ما قبل السفر. كما ظهرت حاجة لمتابعة فردية لبعض الحالات التي كان مستوى تفاعلها أو فهمها منخفضًا.

الاستنتاج العام:

يمكن اعتبار جلسة الإرشاد والتوعية فعّالة جزئيًا، حيث ساعدت عددًا من المستفيدين على فهم متطلبات الدول المستضيفة، لكنها لم تحقق مستوى كافيًا من الجاهزية لدى جميع المشاركين. لذلك، هناك حاجة إلى تدخلات إضافية موجهة حسب احتياجات المستفيدين.

ثالثًا: نموذج تقرير مختصر

التوصيات:

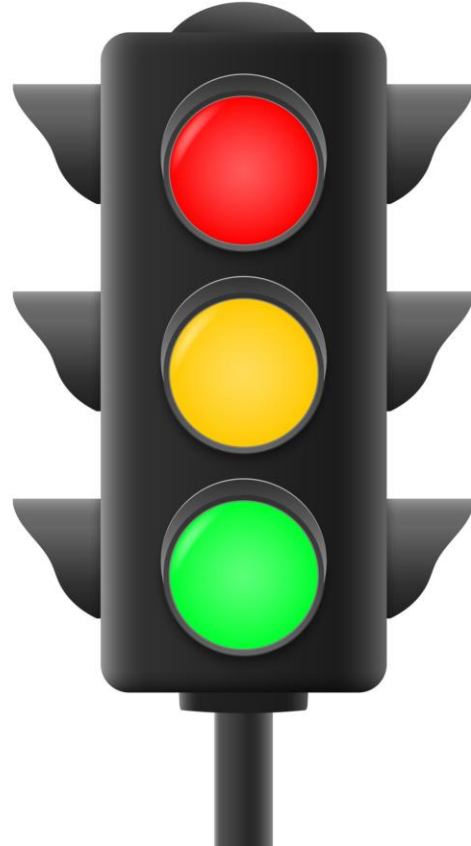
1. تنفيذ جلسة تدريب قصيرة إضافية حول مهارات المقابلة، مع تطبيق عملي ومحاكاة مقابلات.
2. عقد جلسة متابعة فردية للمستفيدين ذوي الفهم أو التفاعل المنخفض.
3. إعداد ورقة إرشادية مبسطة توضح خطوات ما قبل السفر، والحقوق والواجبات، والجهات التي يمكن الرجوع إليها عند الحاجة.

ثالثًا: نموذج تقرير مختصر

يمكن للمجموعة أن تعرض النتائج بهذه الصيغة:

بعد تحليل بيانات التقييم، تبين أن 46.7% من المستخدمين أظهروا فهمًا مرتفعًا أو جيدًا لخطوات الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، و 53.3 % أظهروا فهمًا جيدًا أو مرتفعًا للحقوق والواجبات. في المقابل، يحتاج 53.3 % من المستخدمين إلى دعم إضافي في الاستعداد للمقابلة، بينما بلغت نسبة التفاعل المرتفع 40%. وتشير هذه النتائج إلى أن الجلسة كانت مفيدة، لكنها غير كافية لجميع المستخدمين، خاصة لمن لديهم فهم منخفض أو تفاعل ضعيف. لذلك توصي المجموعة بتنفيذ جلسة إضافية حول المقابلات، ومتابعة فردية للحالات الأكثر حاجة، وتزويد المستخدمين بدليل مبسط حول خطوات ما قبل السفر والحقوق والواجبات.

ممارسة التأمل



• سأتوقف عن القيام بـ ...

• سأستمر في القيام بـ ...

• سأبدأ بالقيام بـ ...

4 - 3 تنسيق منظومة العمل في مركز حركة العمالة

في مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة لخدمات مركز حركة العمالة، تبرز مجموعة من الأدوار المساندة لمختصّ حركة العمالة، مثل:

- إعداد خطة عمل وتحديد الموارد اللازمة لتنفيذ الخدمات الاستشارية التي يقدمها المركز.
- تنظيم مكان العمل وتوزيع الأدوار بين فرق العمل.
- التنسيق مع فرق التسويق والتواصل للترويج لخدمات المركز.



1-3-4 إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

يعتمد دور مختصّ حركة العمالة في إعداد خطة العمل للمركز أو وحدة حركة العمالة على نطاق المهام والصلاحيات المناطة به من قبل الجهة المقدّمة للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة.

فقد يشارك مختصّ حركة العمالة في جمع المعلومات اللازمة لإعداد الخطة، وتزويد فريق العمل بمدخلات تتعلق بخصائص المستفيدين، والمتطلبات، والموارد المطلوبة، والتحديات المتوقعة أثناء التنفيذ، كما قد يساهم في توثيق الملاحظات التشغيلية والمساعدة في تحديث الخطة أو دعم إعداد التقارير المرتبطة بها.

ولا يعني ذلك أن مختصّ حركة العمالة هو الجهة الوحيدة المسؤولة عن إعداد خطة العمل أو اعتمادها، إذ تخضع هذه العملية عادةً لإجراءات إدارية وأنظمة الحوكمة المعتمدة لدى المؤسسة.



1-3-4 إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

يُعدّ إعداد خطة العمل من المراحل الأساسية في الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، إذ يوفر إطارًا منظمًا لتحديد الأنشطة المطلوبة، والموارد اللازمة، والمسؤوليات المؤسسية، والإطار الزمني للتنفيذ.

إن نجاح هذه الخدمات يعتمد بدرجة كبيرة على التخطيط المسبق وتحديد الموارد البشرية والمادية واللوجستية والتقنية بصورة دقيقة قبل بدء التنفيذ (ILO, 2022; IOM, 2019).

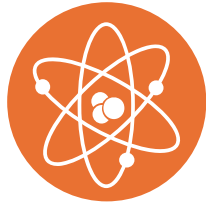
ويسهم هذا التخطيط في تقليل المخاطر التشغيلية، وضمان جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، وتعزيز القدرة على تحقيق أهداف المركز/المؤسسة ضمن الإطار الزمني والمالي المحدد.

خطوات إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

مراجعة خطة العمل
واعتمادها



التخطيط للترتيبات اللوجستية



تحديد أدوات القياس والتقييم



تحليل المتطلبات



التنسيق مع الجهات الشريكة

تقدير التكاليف والميزانية
التشغيلية

تحديد الموارد



خطوات إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

الخطوة 1: تحليل المتطلبات

تبدأ عملية إعداد خطة العمل بتحليل متطلبات الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة بصورة شاملة، وذلك من خلال مراجعة الأهداف، والفئات المستهدفة، ومتطلبات سوق العمل في الدول المستضيفة، إضافة إلى شروط الجهات الشريكة مثل أصحاب العمل أو مؤسسات التدريب أو الجهات الحكومية. ويساعد هذا التحليل على تحديد حجم الموارد المطلوبة ونوعها، وتقدير الجهود التنظيمية اللازمة لتنفيذ البرنامج بكفاءة.

كما يتضمن تحليل المتطلبات مراجعة المراحل المختلفة، مثل مرحلة الاستقطاب والتوعية، ومرحلة التقييم المهني والتدريب والإعداد قبل الانتقال، ومرحلة التوظيف، ومرحلة المتابعة. ويساعد هذا التقسيم المرحلي على تحديد الموارد اللازمة لكل مرحلة بصورة أكثر دقة.

خطوات إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

الخطوة 2: تحديد الموارد

•الموارد البشرية

تشكّل الموارد البشرية العنصر الأكثر أهمية في تنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، حيث تتطلب هذه الخدمات مشاركة فرق متعدّدة التخصصات لضمان تقديم خدمات متكاملة للمستفيدين. ويقوم مختصّ حركة العمالة بتحديد (أو المشاركة في تحديد) الكفاءات البشرية اللازمة لتنفيذ الأنشطة المختلفة، مع مراعاة عدد المستفيدين والإطار الزمني للتنفيذ. وقد تشمل الموارد البشرية المطلوبة ما يلي:

- المدربون الفنيون المسؤولون عن التدريبات المهنية.
- المرشدون المهنيون المختصّون بتقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني للمستفيدين.
- المدربون اللغويون لتطوير مهارات التواصل باللغة المطلوبة في الدولة المستضيفة.
- المترجمون أو الوسطاء الثقافيون لدعم التواصل مع الجهات الدولية أو أصحاب العمل.
- الكوادر الإدارية والفنية المسؤولة عن التنسيق والتنظيم والمتابعة.
- خبراء التقييم المهني أو الاختبارات المهنية واللغوية.

خطوات إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

•الموارد اللوجستية والتقنية

إلى جانب الموارد البشرية، يتطلب تنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة توفير مجموعة من الموارد اللوجستية والتقنية التي تدعم تنفيذ الأنشطة التدريبية والإدارية بكفاءة. وتشمل هذه الموارد عادة مرافق التدريب المجهزة، والأدوات والمعدات التدريبية، والمواد التعليمية، إضافة إلى الأنظمة الرقمية المستخدمة في إدارة بيانات المستفيدين. ومن الأمثلة على الموارد اللوجستية والتقنية المستخدمة:

•قاعات التدريب أو الورش المهنية.

•أجهزة الحاسوب وأدوات العرض التفاعلي.

•منصات التعلم الإلكتروني أو التدريب عن بعد.

•قواعد البيانات وأنظمة إدارة معلومات المستفيدين.

•المواد التدريبية المطبوعة أو الرقمية.

•أدوات التقييم المهني والمحاكاة العملية.

خطوات إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

الخطوة 3: تحديد أدوات القياس والتقييم

تشمل خطة العمل أيضًا تحديد أدوات القياس والتقييم المهنية واللغوية التي سيتم استخدامها لتقييم جاهزية المستفيدين للمشاركة في الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة. وقد تتضمن هذه الأدوات اختبارات الكفاءة المهنية، أو اختبارات اللغة المعتمدة، أو المقابلات المهنية، أو اختبارات المحاكاة العملية.

ويجب أن تتوافق هذه الأدوات مع متطلبات الجهات المستضيفة أو أصحاب العمل، إذ تشترط بعض الدول أو القطاعات المهنية اجتياز اختبارات محددة قبل السماح بالعمل أو التدريب في الدولة المستضيفة. ولذلك ينبغي إدراج هذه المتطلبات ضمن خطة العمل منذ مرحلة التخطيط.

خطوات إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

الخطوة 4: تقدير التكاليف والميزانية التشغيلية

يتطلب تنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة تقدير التكاليف المرتبطة بالأنشطة المختلفة، مثل تكاليف التدريب، ورسوم الاختبارات المهنية أو اللغوية، وتكاليف الترجمة أو التقييم، إضافة إلى النفقات التشغيلية المرتبطة بإدارة هذه الخدمات.

ويقوم مختصّ حركة العمالة بالتنسيق مع فريق إدارة المشروع لتقدير هذه التكاليف وإدراجها ضمن الميزانية التشغيلية المعتمدة. ويساعد هذا الإجراء على ضمان توفر الموارد المالية اللازمة دون حدوث عجز في التمويل خلال مراحل التنفيذ.

خطوات إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

الخطوة 5: التخطيط للترتيبات اللوجستية

تشكل الترتيبات اللوجستية عنصرًا مهمًا في تنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، خاصة التي تتضمن تدريبًا حضوريًا أو انتقالًا فعليًا للمستفيدين إلى الدول المستضيفة. ولذلك يتعين على مختصّ حركة العمالة التخطيط للترتيبات اللوجستية المرتبطة بتنفيذ الأنشطة المختلفة.

وقد تشمل هذه الترتيبات:

- تنظيم وسائل النقل للمستفيدين للمشاركة في التدريب أو الاختبارات.
- ترتيب أماكن الإقامة في حال تنفيذ برامج تدريبية خارج مناطق سكن المستفيدين.
- التنسيق مع شركات التأمين لتغطية بعض المخاطر.

خطوات إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

الخطوة 6: التنسيق مع الجهات الشريكة

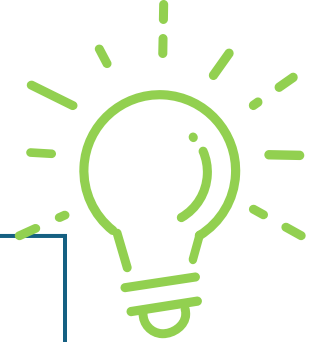
تعتمد العديد من الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة على شراكات مؤسسية مع جهات مختلفة مثل مؤسسات التدريب، وأصحاب العمل، وخدمات التوظيف، والجهات الحكومية. ولذلك يقوم مختصّ حركة العمالة بالتنسيق مع هذه الجهات لتحديد الموارد المتاحة محليًا والاستفادة منها في تنفيذ البرنامج.

كما قد يسهم هذا التنسيق في معالجة الفجوات التمويلية أو التشغيلية من خلال تقاسم الموارد بين الشركاء، مثل استخدام مرافق التدريب التابعة لإحدى المؤسسات الشريكة، أو الاستفادة من برامج دعم التوظيف المتاحة في الدولة.

خطوات إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

الخطوة 7: مراجعة خطة العمل واعتمادها

قبل بدء التنفيذ للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، يتم عادة مراجعة خطة العمل والموارد المقترحة من قبل إدارة المشروع أو الجهة المانحة للتأكد من توافقها مع الأهداف والميزانية المتاحة. وتشكل هذه المراجعة خطوة مهمة لضمان الجاهزية للتنفيذ وتقليل المخاطر المرتبطة بنقص الموارد أو ضعف التخطيط. وبعد اعتماد خطة العمل، تصبح الوثيقة المرجعية التي يستند إليها فريق التنفيذ في إدارة الأنشطة المختلفة للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة.



يعتمد دور مختصّ حركة العمالة في إعداد خطة العمل وتحديد الموارد اللازمة لتنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة على نطاق مسؤوليته ضمن المؤسسة، وقد يشارك في هذه العملية بالتعاون مع فرق إدارة المشروع أو الأقسام الفنية أو الجهات الشريكة، بما يسهم في تحديد الاحتياجات التشغيلية بصورة دقيقة وضمان جاهزية الموارد قبل بدء التنفيذ.

استخدام أدوات التخطيط والتوثيق

لضمان دقة عملية التخطيط وتحديد الموارد في مجال حركة العمالة، تعتمد المؤسسات عادة مجموعة من أدوات التخطيط والتوثيق التي تساعد على تنظيم المعلومات، وتحديد المسؤوليات، ومتابعة تنفيذ الأنشطة وفق الجدول الزمني المحدد. ويسهم استخدام هذه الأدوات في توحيد إجراءات العمل بين فرق التنفيذ، وتقليل الأخطاء التنظيمية، وتسهيل عملية المتابعة والتقييم لاحقًا.

ومن أكثر الأدوات استخدامًا في هذا المجال جداول الموارد التي تُستخدم لتحديد الموارد البشرية والمادية المطلوبة لكل نشاط، مثل عدد المدربين، والمشرفين، وقاعات التدريب، والأدوات التقنية. كما تُستخدم خطط العمل التفصيلية لتحديد الأنشطة الرئيسية، والمسؤوليات المؤسسية، والإطار الزمني للتنفيذ، ومؤشرات متابعة التقدم.

استخدام أدوات التخطيط والتوثيق

وتشمل أدوات التخطيط أيضًا قوائم التحقق التي تساعد فرق العمل على التأكد من جاهزية الأنشطة المختلفة قبل تنفيذها، مثل التأكد من تجهيز قاعات التدريب، وتوفير المواد التدريبية، وتأکید حضور المدربين والمستفيدين. كما تُستخدم نماذج طلب الموارد أو الخدمات لتوثيق طلبات الدعم اللوجستي أو التقني، مثل طلب تجهيزات تدريبية إضافية أو حجز مرافق التدريب.

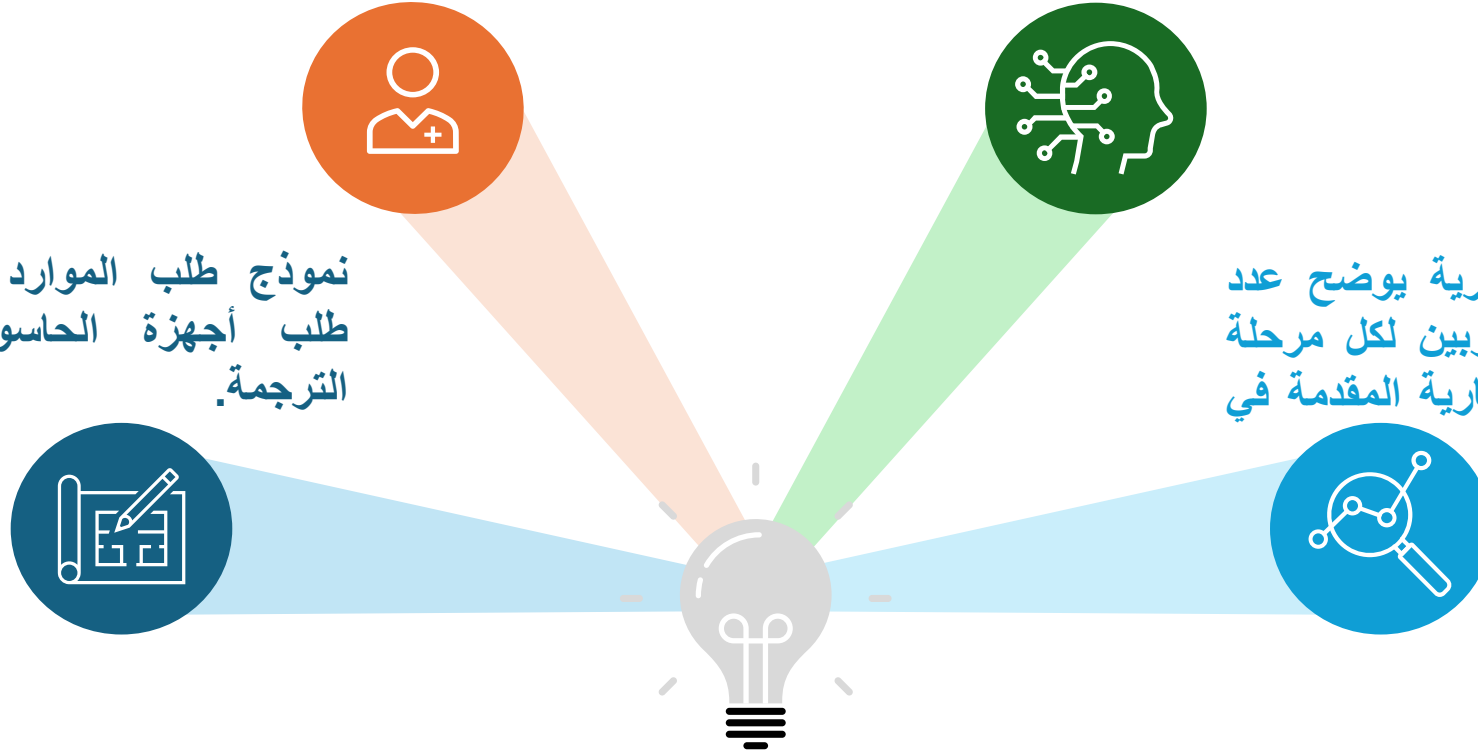
أمثلة عملية على أدوات التخطيط والتوثيق

نموذج خطة العمل التنفيذية الذي يحدد الأنشطة الرئيسية للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة والجدول الزمني لتنفيذها.

قائمة تحقق لجاهزية التدريب تتضمن عناصر مثل توفر القاعة، والأجهزة، والمواد التدريبية.

جدول تخطيط الموارد البشرية يوضح عدد المدربين والمرشدين المطلوبين لكل مرحلة من مراحل الخدمات الاستشارية المقدمة في مجال حركة العمالة.

نموذج طلب الموارد اللوجستية مثل طلب أجهزة الحاسوب أو خدمات الترجمة.



2-3-4 تهيئة وتنظيم مكان العمل وتنظيم فرق العمل وتوزيع الأدوار والمسؤوليات



يعتمد دور مختصّ حركة العمالة في تهيئة وتنظيم بيئة العمل وتنظيم فرق العمل على نطاق مسؤوليته ضمن المؤسسة، وقد يتم ذلك بالتعاون مع فرق إدارة المشروع أو الأقسام الفنية أو الجهات الشريكة، بما يضمن جاهزية بيئة العمل ووضوح الأدوار والمسؤوليات ودعم تنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة بكفاءة.

2-3-4 تهيئة وتنظيم مكان العمل وتنظيم فرق العمل وتوزيع الأدوار والمسؤوليات

تُعدّ تهيئة مكان العمل وتنظيم فرق التنفيذ من العناصر الأساسية لضمان جودة تنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة.

إذ تعتمد فعالية هذه الخدمات على توفر بيئة تنظيمية ومهنية تمكّن فرق العمل من تقديم الخدمات للمستفيدين بصورة منظمة وآمنة ومراعية للسياقات الثقافية المختلفة.

ويسهم التنظيم الجيد لبيئة العمل وتوضيح الأدوار والمسؤوليات في تحسين كفاءة التنفيذ، وتقليل التداخل في المهام، وتعزيز جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

تهيئة وتنظيم مكان العمل

تتطلب الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة ضرورة إعداد بيئة عمل مهنية تدعم تنفيذ الأنشطة المختلفة مثل الإرشاد المهني والتقييم والتدريب. ويعمل مختصّ حركة العمالة على التأكد من أن بيئة العمل تعكس المعايير المهنية والتنظيمية المرتبطة ببيئات العمل في الدول المستضيفة.

ومن أهم الجوانب التي ينبغي مراعاتها في تهيئة بيئة العمل:

- توفير قاعات تدريب مناسبة ومجهزة بالأدوات والأنشطة التعليمية.
- تنظيم أماكن انتظار المستفيدين بما يضمن بيئة مريحة ومنظمة.
- توفير لوحات إرشادية أو معلوماتية تساعد المستفيدين على فهم إجراءات البرنامج.
- مراعاة التنوع الثقافي للمستفيدين واحترام خصوصيتهم.



مثال تطبيقي:

في الخدمات الاستشارية لانتقال العمالة إلى ألمانيا، قد يتم تنظيم قاعة التدريب بحيث تحاكي بيئة العمل المهنية من حيث الالتزام بالمواعيد، وتنظيم الجلسات، واستخدام وسائل العرض التفاعلي.

تجهيز أماكن المقابلات والجلسات الإرشادية

تتضمن الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة العديد من الأنشطة التي تتطلب مقابلات فردية أو جلسات إرشاد مهني. ولذلك يجب تجهيز أماكن مخصصة لهذه الأنشطة بما يضمن الخصوصية وكفاءة تقديم الخدمة.

ومن الممارسات المهنية في هذا المجال:

- تخصيص غرفة للمقابلات المهنية الفردية.
- تجهيز قاعات للجلسات الإرشادية الجماعية.
- توفير أدوات عرض أو أجهزة حاسوب لدعم الجلسات الإرشادية.
- تنظيم مواعيد الجلسات لتجنب الازدحام أو التأخير.



مثال تطبيقي:

قد يستخدم مختصّ حركة العمالة غرفة مقابلات مزودة بحاسوب وشاشة لعرض معلومات عن سوق العمل في الدولة المستضيفة أثناء جلسة الإرشاد المهني.

ضمان السلامة المهنية في بيئة العمل

تشمل مسؤوليات تنظيم مكان العمل التأكد من توفر الحد الأدنى من شروط السلامة المهنية في القاعات أو أماكن التدريب.

ومن أهم عناصر السلامة التي ينبغي التحقق منها:

- سلامة القاعات التدريبية والأجهزة المستخدمة.
- توفر مخارج الطوارئ وإشارات السلامة.
- سلامة التمديدات الكهربائية للأجهزة التقنية.
- الإبلاغ عن أي مخاطر تشغيلية أو صحية للجهة المختصة داخل المؤسسة.



مثال تطبيقي:

في برنامج تدريب مهني يتضمن استخدام معدات تقنية، يجب التأكد من سلامة الأجهزة قبل بدء التدريب.

توفير الموارد اللغوية الداعمة

نظرًا لأن العديد من الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة تتضمن العمل في بيئات لغوية مختلفة، فإن توفير الموارد اللغوية يُعد عنصرًا مهمًا في تهيئة بيئة العمل.

وقد تشمل هذه الموارد:

- مواد تعليمية خاصة باللغة المهنية.
- قواميس تقنية مرتبطة بالمهنة.
- أدوات ترجمة أو تطبيقات رقمية.
- وجود مترجمين أو وسطاء ثقافيين عند الحاجة.



مثال تطبيقي:

قد يتم توفير قائمة بالمصطلحات المهنية الأساسية بلغة الدول المستضيفة لمساعدة المستفيدين في التدريب أو المقابلات المهنية.

جاهزية الأدوات والأنظمة التقنية

تعتمد إدارة الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة على استخدام أدوات تقنية لدعم التواصل وإدارة البيانات وتنفيذ بعض الأنشطة التدريبية أو الإرشادية.

ومن أهم هذه الأدوات:

- أجهزة الحاسوب وأجهزة العرض التفاعلي.
- منصات الاجتماعات الافتراضية مثل Zoom أو Microsoft Teams.
- أنظمة إدارة بيانات المستخدمين.
- منصات التعلم الإلكتروني.



مثال تطبيقي:

قد يستخدم مختصّ حركة العمالة منصة اجتماعات افتراضية لتنفيذ جلسات متابعة مع المستفيدين عند وصولهم إلى الدولة المستضيفة.

تنظيم الملفات والوثائق

يتطلب تنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة إدارة عدد كبير من الوثائق المرتبطة بالمستفيدين والأنشطة المختلفة في البرنامج. ولذلك ينبغي تنظيم الملفات والسجلات بطريقة تسهل الرجوع إليها عند الحاجة.

ومن الأساليب الشائعة لتنظيم الملفات:

- إنشاء ملف خاص لكل مستفيد يتضمن جميع الوثائق المرتبطة به.
- تنظيم الملفات حسب مراحل البرنامج (التقييم – التدريب – التوظيف – المتابعة).
- تحديد أماكن حفظ الملفات الورقية (خزائن مغلقة، أرشفة، ...) والإلكترونية (servers).
- استخدام أنظمة إدارة الوثائق الرقمية لحفظ البيانات بشكل آمن.
- تحديد صلاحيات الوصول إلى المعلومات الحساسة.



مثال تطبيقي:

قد يتم حفظ ملفات المستخدمين في نظام إلكتروني يسمح لفريق العمل بالوصول إلى المعلومات وفق صلاحيات محددة.

تنظيم فرق العمل وتوزيع الأدوار والمسؤوليات

تعتمد الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة على فرق عمل متعددة التخصصات. ولذلك يُعدّ تنظيم فرق العمل وتحديد الأدوار والمسؤوليات بوضوح عنصراً مهماً لضمان كفاءة التنفيذ.

ومن الممارسات المهنية في تنظيم فرق العمل:

- تحديد مسؤوليات كل عضو في فريق العمل.
- توضيح قنوات التواصل والتنسيق بين الفرق المختلفة.
- تنظيم اجتماعات دورية لمتابعة تقدم العمل.
- تحديد نقطة اتصال رئيسية لكل نشاط أو مرحلة من مراحل البرنامج.



مثال تطبيقي:

قد يتولى المدرب المهني مسؤولية التدريب التقني، بينما يتولى المرشد المهني جلسات الإرشاد المتخصصة، ويقوم مختصّ حركة العمالة بالتنسيق العام والمتابعة مع أصحاب العمل.

متابعة جاهزية بيئة العمل وفرق التنفيذ

تتطلب عملية تنظيم بيئة العمل متابعة مستمرة لضمان جاهزية الموارد وفعالية فرق العمل، ولا تقتصر عملية تنظيم بيئة العمل على مرحلة الإعداد الأولي.

ومن الإجراءات التي يمكن تنفيذها في هذا المجال:

- مراجعة جاهزية القاعات والأدوات قبل تنفيذ الأنشطة.

- متابعة التزام فرق العمل بالأدوار المحددة.

- معالجة أي تحديات تشغيلية تظهر أثناء التنفيذ.

- اقتراح تحسينات تنظيمية لتعزيز كفاءة العمل.



ويسهم هذا النهج في توفير بيئة عمل منظمة وآمنة تدعم تنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة وتحقيق أهدافها المهنية والتنموية.

3-3-4 التنسيق مع فرق التسويق والتواصل للترويج للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة



يعتمد دور مختصّ حركة العمالة في التنسيق مع فرق التسويق والتواصل للترويج للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة على نطاق المهام والصلاحيات المناطة به من الجهة المقدّمة للخدمة. وقد يشارك في تزويد فرق التسويق بالمعلومات الفنية حول الخدمات، ومراجعة المحتوى الترويجي من منظور مهني، وتوثيق ملاحظات المستفيدين والمتقدمين، والمساعدة في إعداد تقارير أنشطة التوعية والترويج. ولا يُعدّ مختصّ حركة العمالة الجهة الوحيدة المسؤولة عن إعداد الخطة الترويجية أو اعتماد الرسائل أو تنفيذ الحملات، إذ تخضع هذه المهام لإجراءات المؤسسة وفريق التسويق والتواصل المعتمد لديها.

3-3-4 التنسيق مع فرق التسويق والتواصل للترويج للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة

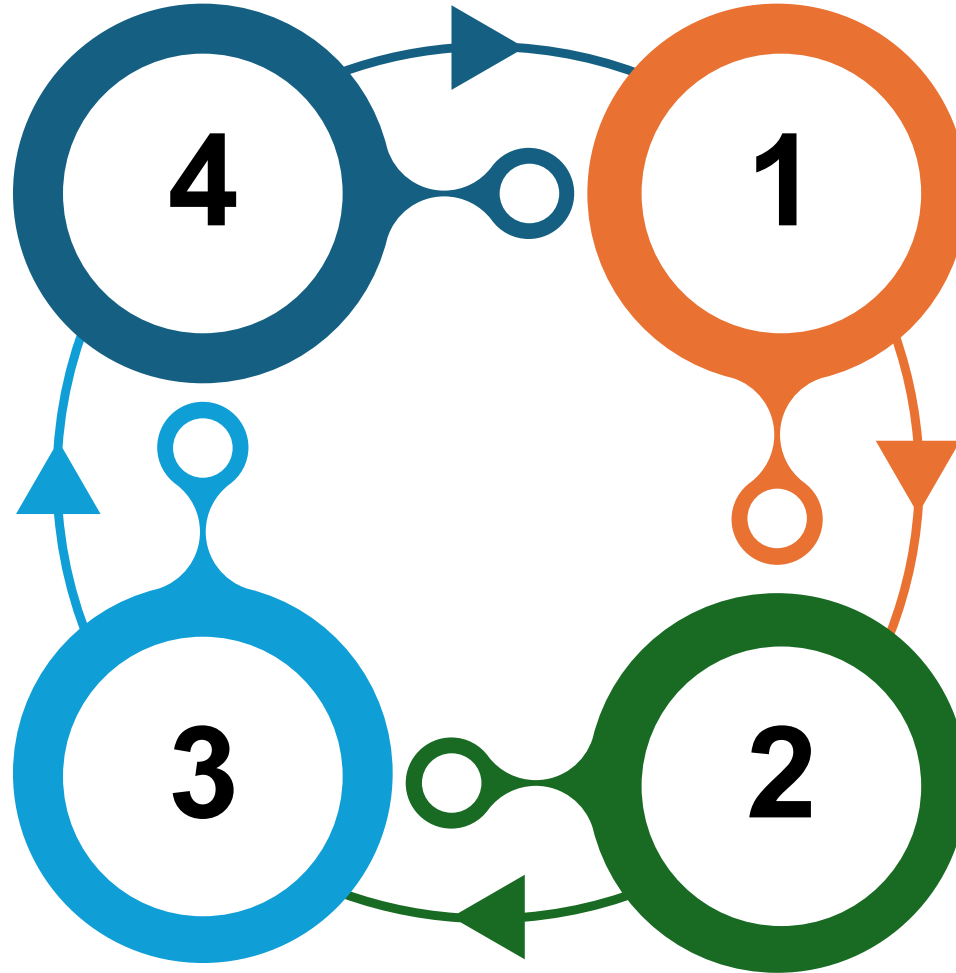
يمثل الترويج الفعّال للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة أحد العناصر الأساسية لضمان وصول هذه الخدمات إلى الفئات المستهدفة وتحقيق احتياجات أسواق العمل في الدول المستضيفة. يعتمد نجاح هذه الخدمات على جودة التدريب وفرص التوظيف المتاحة، بالإضافة إلى تطبيق استراتيجيات تواصل واضحة ومهنية تساعد على إيصال المعلومات الدقيقة إلى المستفيدين المحتملين وتعزيز ثقتهم (ILO, 2022; IOM, 2019).

وفي هذا السياق، يلعب مختصّ حركة العمالة دورًا مهمًا في التنسيق مع فرق التسويق والتواصل داخل المؤسسة لضمان أن تكون الرسائل الترويجية دقيقة ومبنية على فهم واضح لمتطلبات سوق العمل في الدول المستضيفة.

عناصر الخطة الترويجية

تحديد الفئات المستهدفة مثل
الخريجين الجدد أو العمال المهرة في
قطاعات محددة.

تحديد المناطق الجغرافية التي يمكن
أن تشكل مصدرًا مناسبًا للمرشحين.



تحديد الرسائل الأساسية التي
سيتم إيصالها إلى الجمهور
المستهدف.

تحديد الأنشطة الترويجية المناسبة
مثل الحملات الإعلامية أو الجلسات
التعريفية.



مثال تطبيقي:

في حركة العمالة في قطاع الضيافة في ألمانيا، قد تستهدف الحملة الترويجية خريجي المعاهد الفندقية أو العاملين في قطاع الخدمات السياحية.

تحديد الرسائل التوعوية والمحتوى الترويجي

يشارك مختصّ حركة العمالة في تحديد الرسائل الرئيسية التي يجب إيصالها إلى الفئات المستهدفة، بحيث تعكس المتطلبات بصورة واضحة وواقعية.

ومن أهم الرسائل التي ينبغي تضمينها في المحتوى الترويجي للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة:

- فرص العمل أو التدريب المتاحة.
- شروط الالتحاق ومتطلبات المشاركة.
- مراحل حركة العمالة مثل التدريب والإعداد قبل الانتقال.
- حقوق وواجبات المستفيدين.



مثال تطبيقي:

قد تتضمن الرسائل التوعوية توضيح متطلبات اللغة أو طبيعة بيئة العمل في الدولة المستضيفة لتجنب توقعات غير واقعية لدى المتقدمين.

المساهمة في تطوير المواد الترويجية

يسهم مختصّ حركة العمالة في تطوير مواد ترويجية تعكس طبيعة الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة ومتطلباتها المهنية. ويمكن دور مختصّ حركة العمالة في تزويد فرق التسويق بالمعلومات الفنية الدقيقة التي تساعد على إعداد مواد ترويجية واضحة ومبنية على معلومات صحيحة.

ومن أمثلة المواد الترويجية المستخدمة:





مثال تطبيقي:

قد يتم إعداد عرض تقديمي يشرح مراحل حركة العمالة بدءًا من التسجيل وحتى الانتقال إلى الدولة المستضيفة.

اختيار قنوات التواصل

الجلسات التعريفية في الجامعات والكليات
ومعاهد التدريب المهني والتقني.

الحملات الإعلامية أو البرامج
الإذاعية.

وسائل التواصل الاجتماعي مثل
فيسبوك، إنستجرام، لينكدإن،



التعاون مع مكاتب خدمات التوظيف.

المواقع الإلكترونية للمؤسسات الشريكة.



مثال تطبيقي:

في بعض الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، قد يتم تنظيم جلسات تعريفية في مراكز إرشاد الطلبة في الجامعات والكليات، ومراكز التدريب المهني ومكاتب التوظيف لشرح فرص حركة العمالة المتاحة.

تزويد فرق التسويق بالمعلومات الفنية

يعتمد إعداد الرسائل الترويجية على توفر معلومات دقيقة حول المتطلبات. ولذلك يقوم مختصّ حركة العمالة بتزويد فرق التسويق بالمعلومات الفنية المرتبطة بالخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة.

وقد تشمل هذه المعلومات:

- متطلبات التوظيف لدى أصحاب العمل في الدولة المستضيفة.
- شروط القبول.
- مراحل التدريب والإعداد قبل الانتقال.
- التكاليف أو الرسوم المرتبطة ببعض المراحل.



يساعد هذا التعاون على ضمان أن تكون الرسائل الترويجية دقيقة ومتوافقة مع الواقع المهني للدولة المستضيفة. تتطلب عملية الترويج نشر المعلومات، ومتابعة مستمرة لقياس مدى وصول الرسائل الترويجية إلى الفئات المستهدفة.

تزويد فرق التسويق بالمعلومات الفنية

وقد تشمل عملية المتابعة:

- تحليل عدد الحملات الترويجية.
- تقييم مدى فهم المتقدمين لمتطلبات حركة العمالة.
- تحليل مصادر الإعلانات الرقمية، الجلسات التعريفية، والتوصيات.

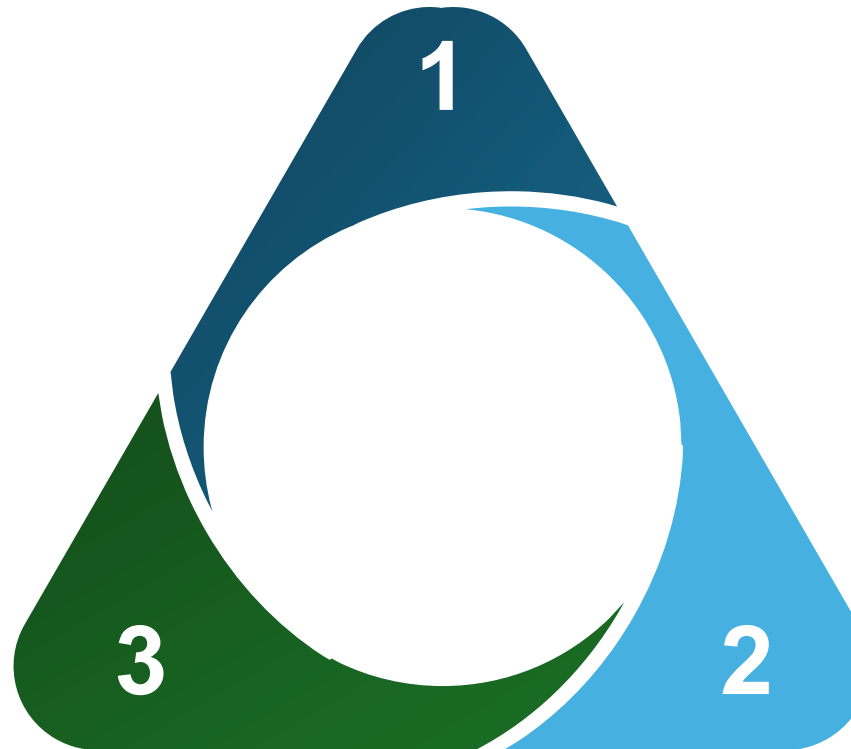


مثال تطبيقي:

إذا أظهرت البيانات أن معظم المتقدمين من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، فقد يتم تعزيز استخدام هذه القنوات في الحملات المستقبلية.

مصادر التغذية الراجعة

استبيانات المتقدمين حول وضوح المعلومات المقدمة.



ملاحظات المستخدمين الذين استفادوا من الخدمات الاستشارية مسبقًا.

آراء الشركاء مثل أصحاب العمل أو مؤسسات التدريب.



ويساعد تحليل هذه التغذية الراجعة على تحسين الرسائل الترويجية واختيار القنوات الأكثر فعالية للوصول إلى الفئات المستهدفة. ويُعدّ توثيق الأنشطة الترويجية جزءًا مهمًا من إدارة الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، حيث يساعد على تتبع الجهود المبذولة في التواصل مع الجمهور المستهدف وتحليل نتائجها.

تزويد فرق التسويق بالمعلومات الفنية

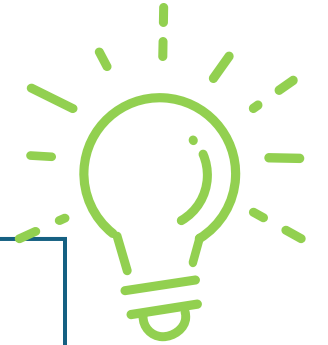
تسجيل الأنشطة الترويجية المنفذة

تحليل نتائج الحملات الترويجية.

توثيق المواد الترويجية المستخدمة.

تسجيل عدد المشاركين في الجلسات التعريفية.





يساعد هذا التوثيق على دعم عمليات المتابعة والتقييم وإعداد التقارير
المؤسسية، كما يسهم في تحسين جودة الخدمات وتطويرها مستقبلاً

نشاط: تخطيط وتنظيم حركة العمالة



بصفتك مختصّ حركة العمالة، اقرأ الحالة الافتراضية التالية بعناية وبالتعاون مع أعضاء مجموعتك، اعمل على إعداد خطة العمل، وأنشطة التنسيق مع فرق التسويق والترويج.

الحالة:

يستعد مركز حركة العمالة لإطلاق حملة تستهدف إرسال 30 مستفيدًا للعمل في قطاع الضيافة في إحدى الدول الأوروبية.

نشاط: تخطيط وتنظيم حركة العمالة

المطلوب:

1. حدّد العناصر التالية التي يجب تضمينها في خطة العمل لتنفيذ البرنامج:

- الموارد البشرية المطلوبة لتنفيذ البرنامج.

- الموارد اللوجستية والتقنية اللازمة.

- أدوات القياس والتقييم.

- الترتيبات اللوجستية المرتبطة بتنفيذ التدريب أو التقييم.

2. اقترح ثلاث إجراءات يمكن أن يقوم بها مختصّ حركة العمالة لضمان جاهزية بيئة العمل لتنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة.

3. حدّد ثلاث أنشطة يمكن أن يقوم بها مختصّ حركة العمالة للتنسيق مع فريق التسويق للترويج للخدمات.

4. اعرض النتائج أمام المجموعة.

أولاً: العناصر التي يجب تضمينها في خطة العمل

1. الموارد البشرية المطلوبة

تحتاج الخطة إلى فريق متعدد التخصصات يشمل مختص حركة العمالة، مرشدين مهنيين، مدربي ضيافة، مدرب لغة، مسؤول متابعة وتقييم، مسؤول إداري، وفريق تسويق وتواصل، لضمان تنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة بصورة منظمة ومتكاملة.

وتختلف المهام والأدوار حسب طبيعة عمل مركز حركة العمالة.

ويمكن أن تتضمن خطة العمل الموارد البشرية الآتية:

الدور المقترح	المورد البشري
التنسيق العام، متابعة المستفيدين، توجيههم، وتوثيق البيانات	مختص حركة العمالة
تنفيذ جلسات الإرشاد المهني وتحليل جاهزية المستفيدين	مختص حركة العمالة – مرشد مهني
تقديم تدريب مهني مرتبط بمتطلبات العمل الفندقي	مدرب في قطاع الضيافة
دعم المستفيدين في اللغة المطلوبة للدولة المستضيفة	مدرب لغة
دعم التواصل وفهم الفروق الثقافية عند الحاجة	مترجم أو وسيط ثقافي
تنظيم التسجيل، الحضور، الملفات، والمواعيد	مسؤول إداري
جمع البيانات، تحليل النتائج، وإعداد تقارير التقدم	مسؤول متابعة وتقييم
تنفيذ الحملة الترويجية والتواصل مع الفئات المستهدفة	فريق التسويق والتواصل

أولاً: العناصر التي يجب تضمينها في خطة العمل

2. الموارد اللوجستية والتقنية اللازمة

يمكن أن تشمل الموارد المطلوبة:

- قاعة تدريب مناسبة لعدد 30 مستفيدًا.
- غرفة مقابلات فردية أو تقييم مهني.
- أجهزة حاسوب أو أجهزة لوحية عند الحاجة.
- جهاز عرض وشاشة وصوت.
- مواد تدريبية مطبوعة أو رقمية.
- نماذج تسجيل وتقييم ومتابعة.

- منصة إلكترونية للتواصل أو التدريب عن بُعد.

- قاعدة بيانات لحفظ بيانات المستفيدين.

- أدوات تقييم أو محاكاة مرتبطة بقطاع الضيافة.

- وسائل اتصال مع المستفيدين، مثل البريد الإلكتروني أو تطبيقات التواصل المعتمدة.

أولاً: العناصر التي يجب تضمينها في خطة العمل

3. أدوات القياس والتقييم

يمكن أن تتضمن أدوات القياس والتقييم ما يلي:

الأداة	الغرض
نموذج تسجيل أولي	جمع بيانات المستفيدين وخلفياتهم المهنية
استبيان جاهزية	قياس مدى استعداد المستفيد
اختبار لغة	تحديد مستوى اللغة المطلوب
مقابلة مهنية	تقييم الدافعية والخبرة والسلوك المهني
اختبار أو محاكاة في الضيافة	قياس المهارات العملية المرتبطة بالقطاع
قائمة تحقق للوثائق	التأكد من توفر الوثائق المطلوبة
نموذج تغذية راجعة	قياس رضا المستفيدين عن الجلسات
نموذج متابعة	متابعة تقدم المستفيدين خلال مراحل حركة العمالة

أولاً: العناصر التي يجب تضمينها في خطة العمل

4. الترتيبات اللوجستية المرتبطة بالتدريب أو التقييم
- يمكن أن تشمل الترتيبات:
- إعداد جدول زمني واضح للتدريب والتقييم.
 - تقسيم المستفيدين إلى مجموعات عند الحاجة.
 - تأكيد حضور المدربين والمقيمين.
 - تجهيز القاعات والأجهزة قبل بدء النشاط.
 - توفير المواد التدريبية والنماذج.
- تنظيم مواعيد المقابلات الفردية.
 - التأكد من توفر وسائل الاتصال مع جميع المستفيدين.
 - توفير استراحة أو ضيافة بسيطة إذا كان التدريب حضورياً.
 - تجهيز ملف خاص لكل مستفيد.
 - مراعاة السلامة والخصوصية أثناء الجلسات والتقييم.

ثانيًا: ثلاث إجراءات لضمان جاهزية بيئة العمل

يمكن لمختصّ حركة العمالة ضمان جاهزية بيئة العمل من خلال:

1. فحص جاهزية القاعات والأدوات قبل التنفيذ

التأكد من توفر القاعة، المقاعد، جهاز العرض، الصوت، الإنترنت، الحواسيب، والمواد التدريبية.

2. تنظيم الملفات والبيانات الخاصة بالمستفيدين

إنشاء ملف لكل مستفيد يتضمن بيانات التسجيل، نتائج التقييم، الوثائق، وخطة المتابعة، مع مراعاة السرية وحماية البيانات.

3. توضيح الأدوار والمسؤوليات لفريق العمل

تحديد من المسؤول عن التدريب، الإرشاد، التقييم، التسجيل، المتابعة، والتواصل مع المستفيدين.

ثالثًا: ثلاث أنشطة للتنسيق مع فريق التسويق

ينسق مختصّ حركة العمالة مع فريق التسويق من خلال :

1. تزويد فريق التسويق بالمعلومات الفنية الصحيحة

مثل شروط الالتحاق، طبيعة قطاع الضيافة، متطلبات اللغة، مراحل حركة العمالة، والوثائق المطلوبة.

2.مراجعة المحتوى الترويجي قبل نشره

للتأكد من أن الرسائل واقعية، واضحة، ولا تتضمن وعودًا غير مضمونة مثل ضمان التوظيف أو السفر.

3.تنظيم جلسات تعريفية للفئات المستهدفة

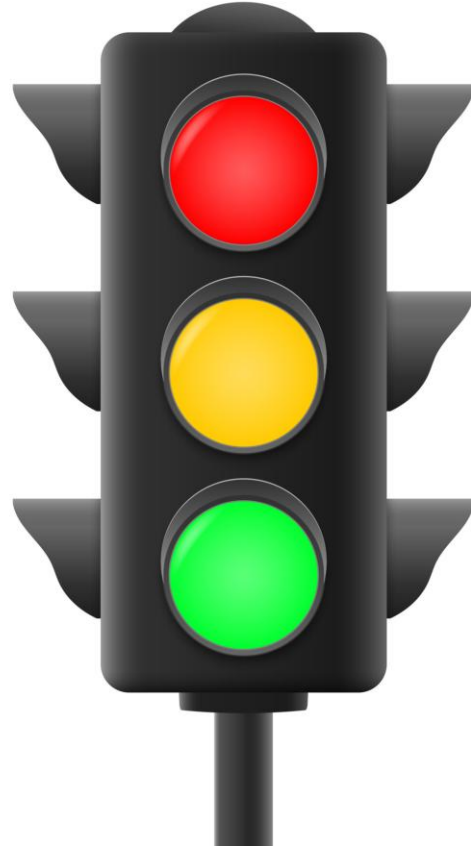
بالتعاون مع فريق التسويق في الجامعات، مراكز التدريب المهني، أو عبر المنصات الرقمية.

رابعًا: صيغة مختصرة لعرض نتائج المجموعة

يمكن للمجموعة أن تعرض إجاباتها بهذه الصيغة:

لإطلاق الخدمات الاستشارية في مجال حركة عمالة تستهدف 30 مستفيدًا للعمل في قطاع الضيافة في إحدى الدول الأوروبية، تقترح المجموعة إعداد خطة عمل تتضمن الموارد البشرية اللازمة، مثل مختصّ حركة العمالة، المرشد المهني، مدرب الضيافة، مدرب اللغة، المسؤول الإداري، ومسؤول المتابعة والتقييم. كما تتطلب الخطة توفير قاعة تدريب مجهزة، أدوات عرض، نماذج تقييم، قاعدة بيانات، ومواد تدريبية. أما أدوات القياس فتشمل استبيان الجاهزية، اختبار اللغة، المقابلات المهنية، واختبارات المهارات العملية. ولضمان جاهزية بيئة العمل، يجب فحص القاعات والأدوات، تنظيم ملفات المستفيدين، وتوضيح الأدوار داخل فريق العمل. وفيما يتعلق بالتسويق، يقوم مختصّ حركة العمالة بتزويد فريق التسويق بالمعلومات الفنية، مراجعة المحتوى الترويجي، والمشاركة في الجلسات التعريفية.

ممارسة التأمل



• سأتوقف عن القيام بـ ...

• سأستمر في القيام بـ ...

• سأبدأ بالقيام بـ ...

4-4 المحافظة على التطوير المهني والوظيفي لمختصّ حركة العمالة

ضمن كفايات مختصّ حركة العمالة في مجال التطوير المهني، تبرز مجموعة من الأدوار، مثل:

- تنفيذ التقييم الذاتي وتطوير كفاياته المهنية.
- متابعة الممارسات المهنية والتشريعات ذات العلاقة بمجال حركة العمالة.
- بناء شبكة مهنية تدعم عمله وتطوره المهني.



الهدف الفرعي

4

1-4-4 التقييم الذاتي وتطوير كفايات مختصّ حركة العمالة

يُعدّ التطوير المهني والوظيفي المستمر أحد الركائز الأساسية لممارسة مهنة مختصّ حركة العمالة بكفاءة، نظرًا للطبيعة المتغيرة لخدمات حركة العمالة وتعدّد الجهات الفاعلة فيها مثل أصحاب العمل الدوليين، ومؤسسات التدريب، والجهات الحكومية، والمنظمات الدولية. ولذلك تشير الأدبيات المهنية في مجالات الإرشاد المهني وإدارة برامج الهجرة المنظمة إلى أهمية اعتماد منهجية التقييم الذاتي كأداة تساعد المختصّين على مراجعة أدائهم المهني وتطوير كفاياتهم بما يتوافق مع متطلبات العمل الفعلي والتغيرات في سوق العمل العالمي (ILO, 2019; IOM, 2022).

ويُقصد بالتقييم الذاتي عملية منظمة يقوم من خلالها المختصّ بمراجعة أدائه المهني بصورة دورية، ومقارنة ممارساته العملية بمعايير الكفايات المهنية المعتمدة، بهدف تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين ووضع خطط تطوير مهني مستمرة.



إجراء التقييم الذاتي الدوري

تبدأ عملية التطوير المهني بإجراء تقييم ذاتي دوري للأداء المهني في ضوء معايير الكفايات المعتمدة لمختصّي حركة العمالة. ويساعد هذا التقييم على تحليل مستوى الأداء في المجالات الأساسية للمهنة مثل الإرشاد المهني، والتنسيق المؤسسي، وإدارة المعلومات، ومتابعة المستفيدين.

ومن الممارسات المهنية في هذا المجال:

- مراجعة الأنشطة المهنية المنفذة خلال فترة زمنية محددة.
- مقارنة الأداء الفعلي بمعايير الكفايات المهنية المعتمدة.
- تحديد نقاط القوة المهنية التي يمكن البناء عليها.
- تحديد جوانب الأداء التي تحتاج إلى تطوير.



مثال تطبيقي:

قد يراجع مختصّ حركة العمالة جودة جلسات الإرشاد التي قدمها للمستفيدين خلال الأشهر الماضية، ويقيّم مدى توافقها مع معايير الإرشاد المهني المعتمدة.

عناصر خطة التطوير الفردية

الكفايات المهنية التي تحتاج إلى تطوير

الإطار الزمني المتوقع لتنفيذ خطة التطوير.



الأنشطة التدريبية أو المهنية التي يمكن أن تساعد في تطوير هذه الكفايات.

مؤشرات متابعة التقدم في تنفيذ الخطة.



مثال تطبيقي:

إذا أظهر التقييم الذاتي وجود حاجة لتعزيز مهارات تحليل البيانات، فقد يحدد المختصّ المشاركة في دورة تدريبية في أدوات تحليل البيانات المستخدمة في برامج المتابعة والتقييم.

تطوير الكفايات المهنية وفق متطلبات العمل

تعتمد عملية تطوير الكفايات المهنية على تحليل متطلبات العمل الفعلي في الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة. ولذلك ينبغي أن يركز مختصّ حركة العمالة على تطوير الكفايات التي ترتبط مباشرة بمهامه المهنية.

ومن أهم الكفايات التي قد يحتاج مختصّ حركة العمالة إلى تطويرها:

- مهارات الإرشاد المهني واتخاذ القرار المهني.
- مهارات التنسيق مع الشركاء المؤسسيين.
- مهارات جمع البيانات وتحليلها في برامج المتابعة والتقييم.
- مهارات التواصل المهني في البيئات متعددة الثقافات.

أمثلة على المشاركة في الأنشطة المهنية والتدريبية



المشاركة في ورش عمل متخصصة في
الإرشاد المهني أو إدارة الشراكات



حضور مؤتمرات أو ندوات حول
سياسات الهجرة والعمل الدولي.



المشاركة في برامج تدريبية حول إدارة
الخدمات الاستشارية في مجال حركة
العمالة.



مثال تطبيقي:

قد يشارك مختصّ حركة العمالة في مؤتمر دولي حول حركة العمالة لاكتساب معرفة حول أفضل الممارسات الدولية في هذا المجال.

المهارات التقنية واللغوية

استخدام أدوات جمع البيانات وإدارة المعلومات.

تطوير مهارات تحليل البيانات في برامج المتابعة والتقييم.

استخدام منصات التواصل الافتراضي في الاجتماعات الدولية.

تحسين الكفاءة اللغوية للتواصل مع الشركاء الدوليين.





مثال تطبيقي:

قد يعمل مختصّ حركة العمالة على تطوير مهاراته في اللغة الإنجليزية أو لغة الدولة المستضيفة لتحسين قدرته على التواصل مع أصحاب العمل والشركاء الدوليين.

تطبيق الكفايات المطوّرة في بيئة العمل

تتطلب عملية التطوير المهني اكتساب المعرفة أو المهارات الجديدة، والعمل على تطبيقها في مواقف العمل الفعلية. ويساعد هذا التطبيق العملي على اختبار فعالية الكفايات المكتسبة وتقييم أثرها على جودة الأداء المهني.

ومن الأمثلة على ذلك:

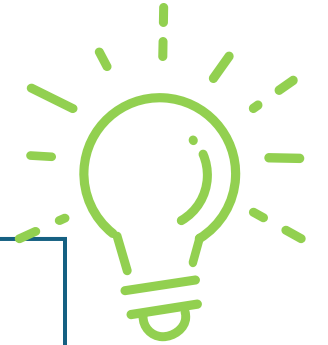
- استخدام أدوات رقمية جديدة في متابعة المستفيدين.
- تطبيق أساليب جديدة في جلسات الإرشاد المهني.
- تحسين آليات التنسيق مع الشركاء المؤسسيين.

تحديث أدوات وأساليب العمل

يسهم التطوير المهني في تحديث أدوات العمل المستخدمة في تنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة. فقد يقوم المختصّ بتطوير نماذج العمل أو تحسين أدوات المتابعة أو اعتماد أساليب جديدة في إدارة المعلومات والتواصل مع المستفيدين.

ومن الأمثلة على ذلك:

- تطوير نماذج متابعة المستفيدين بعد الوصول.
- استخدام أدوات تحليل البيانات في تقييم النتائج.
- تحديث المواد الإرشادية المستخدمة في جلسات التوجيه المهني



ويُسهم هذا النهج في تعزيز التعلم المهني المستمر وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين في الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة.

2-4-4 متابعة الممارسات والتشريعات ذات العلاقة بالمهنة

تتسم الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة بطبيعة ديناميكية تتأثر بالتغيرات المستمرة في سياسات الهجرة والعمل، ومتطلبات أسواق العمل في الدول المستضيفة، والمعايير الدولية المتعلقة بحماية العمال المهاجرين وتنظيم تنقلهم.

لذلك يُعدّ الاطلاع المستمر على الممارسات المهنية والتشريعات ذات العلاقة بالمهنة من الكفايات الأساسية لمختصّ حركة العمالة، إذ يساهم ذلك في ضمان توافق الممارسات المهنية مع الأطر القانونية والتنظيمية المعتمدة، وتعزيز جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

وتشير الأدبيات الدولية في إدارة برامج الهجرة المنظمة إلى أن تحديث المعرفة المهنية بشكل مستمر يمكّن المختصّين من الاستجابة الفعّالة للتغيرات في السياسات والأنظمة المرتبطة بحركة العمالة.

متابعة الممارسات الدولية في حركة العمالة

يعمل مختصّ حركة العمالة على متابعة الممارسات المهنية الدولية المرتبطة بتنظيم حركة العمالة، بما يشمل سياسات التوظيف الدولية، وآليات الاعتراف بالمؤهلات، ونظم الإرشاد المهني لحركة العمالة.

ويساعد الاطلاع على هذه الممارسات في تعزيز فهم المختصّ للتجارب الدولية الناجحة وتطبيق ما يتناسب منها مع السياق المؤسسي والوطني.

ومن المصادر التي يمكن الاستفادة منها تقارير المنظمات الدولية، والأدلة المهنية الخاصة بإدارة الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، والدراسات الصادرة عن الحكومات أو المؤسسات البحثية في الدول المستضيفة.



مثال تطبيقي:

قد يطلع مختصّ حركة العمالة على نماذج حركة العمالة في بعض الدول الأوروبية لفهم آليات الانتقال من التدريب إلى التوظيف أو أنظمة دعم اندماج العمال المتنقلين في سوق العمل.

أمثلة لمصادر موثوقة لمتابعة الممارسات والتشريعات المرتبطة بحركة العمالة

الجهة / المصدر	نوع المعلومات المتاحة	الاستخدام	الرابط
منظمة العمل الدولية International Labour Organization	تقارير ومعايير دولية حول حركة العمالة	الاطلاع على المعايير الدولية وأفضل الممارسات في حركة العمالة	https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration
المنظمة الدولية للهجرة International Organization for Migration	دراسات وأدلة عملية حول حركة العمالة	فهم نماذج حركة العمالة وآليات حماية العمال المهاجرين	https://www.iom.int/labour-mobility
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية Organisation for Economic Co-operation and Development	تقارير تحليلية حول سوق العمل الدولي	تحليل الاتجاهات العالمية في سياسات الهجرة وحركة العمالة	https://www.oecd.org/migration
المفوضية الأوروبية European Commission	سياسات وتشريعات العمل والهجرة في الاتحاد الأوروبي	متابعة التشريعات المتعلقة بالعمل والهجرة في الدول الأوروبية	https://ec.europa.eu/migration

تحديث الممارسات المهنية

يسهم الاطلاع المستمر على الممارسات الدولية والتشريعات في تطوير الإجراءات المهنية داخل المؤسسات التي تنفذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة. وقد يشمل ذلك تعديل إجراءات التقييم المهني، أو تحديث محتوى جلسات الإرشاد، أو تطوير آليات متابعة المستفيدين بعد الوصول إلى الدولة المستضيفة.

لا يقتصر دور المختصّ على متابعة التشريعات والممارسات المهنية، بل يشمل أيضًا تحويل هذه التحديثات إلى إجراءات وأدوات عمل قابلة للتطبيق في البرامج المؤسسية. وقد يتم ذلك من خلال إعداد إرشادات مهنية مبسطة، أو تحديث نماذج العمل المستخدمة، أو تطوير مواد إرشادية للمستفيدين.



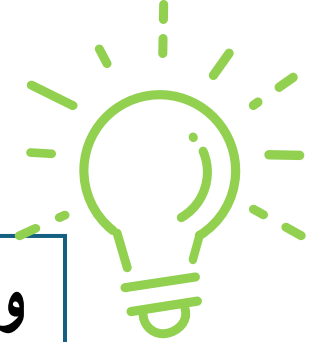
مثال تطبيقي:

في حال تعديل شروط العمل أو الاعتراف بالمؤهلات في إحدى الدول المستضيفة، يمكن للمختصّ تحديث مواد الإرشاد المهني ونماذج تقييم المستفيدين بما يتوافق مع هذه التغيرات.

توثيق الخبرات المهنية وتبادل المعرفة

يمثل توثيق الخبرات المهنية والدروس المستفادة جزءًا مهمًا من التعلّم المؤسسي. ولذلك يعمل مختصّ حركة العمالة على توثيق الممارسات المهنية الناجحة والتحديات التي تواجهه أثناء تقديم الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة، ومشاركة هذه الخبرات مع زملائه أو الجهات الشريكة من خلال التقارير المهنية أو الاجتماعات الدورية أو ورش تبادل المعرفة.

وتُعد مشاركة التحديثات المهنية مع فريق العمل جزءًا مهمًا من إدارة المعرفة داخل المؤسسات. ولذلك يعمل مختصّ حركة العمالة على توثيق التحديثات المرتبطة بالتشريعات أو الممارسات المهنية ومشاركتها مع الفريق لضمان توحيد فهم الإجراءات المعتمدة وتحديث أساليب العمل وفق أفضل الممارسات.



ويُسهم هذا النهج في تعزيز التعلم المهني يمكن لمختصّ حركة العمالة إنشاء قائمة مرجعية داخلية للمصادر المهنية الموثوقة وتحديثها بشكل دوري، بحيث تُستخدم هذه المصادر عند إعداد جلسات الإرشاد المهني، أو تحديث الأدلة الإجرائية، أو تطوير المواد التدريبية الخاصة بالخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة.

في مجال حركة العمالة.

2-4-4 متابعة الممارسات والتشريعات ذات العلاقة بالمهنة

تُعَدّ الشبكات المهنية أحد الموارد الاستراتيجية التي تدعم تطوير أداء مختصّي حركة العمالة وتعزز قدرتهم على الاستجابة للتحديات المهنية المرتبطة بإدارة حركة العمالة. فطبيعة هذا المجال تتطلب تفاعلاً مستمرًا مع مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة مثل مؤسسات التدريب، وأصحاب العمل الدوليين، والجهات الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات الدولية المعنية بالهجرة والعمل.

وتشير الأدبيات المرتبطة بإدارة رأس المال الاجتماعي المهني إلى أن بناء شبكات مهنية فعّالة يسهم في تسهيل تبادل المعرفة، والوصول إلى المعلومات المتخصصة، وتطوير فرص التعاون بين المؤسسات (ILO, 2022; IOM, 2019).

مفهوم الشبكة المهنية في مجال حركة العمالة

تشير الشبكة المهنية إلى مجموعة العلاقات المهنية التي يبنها مختصّ حركة العمالة مع أفراد أو مؤسسات ذات علاقة بمجال عمله، بهدف تبادل المعرفة والخبرات المهنية وتطوير فرص التعاون. وفي سياق حركة العمالة، تساعد الشبكات المهنية مختصّ حركة العمالة على فهم متطلبات أسواق العمل الدولية، والاطلاع على الممارسات المهنية الحديثة، وتعزيز فرص التنسيق مع الجهات الشريكة.

يعمل مختصّ حركة العمالة على تطوير شبكة علاقات مهنية مع جهات متعددة تسهم في دعم تنفيذ الخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة. وتشمل هذه الجهات عادة:

مكاتب خدمات التوظيف.



المختصين في الإرشاد المهني
وحركة العمالة.



مؤسسات التدريب والتعليم المهني.

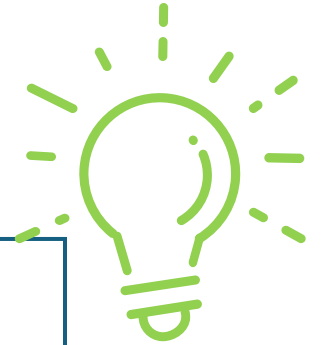


أصحاب العمل في الدول
المستضيفة.



المنظمات الدولية العاملة في مجال
الهجرة والعمل.





يساعد بناء هذه العلاقات المهنية على تعزيز قنوات التواصل المؤسسي
وتسهيل التنسيق بين الجهات المشاركة في تنفيذ الخدمات الاستشارية في
مجال حركة العمالة.



مثال تطبيقي:

قد يقوم مختصّ حركة العمالة ببناء علاقات مهنية مع مستشارين مهنيين في مؤسسات التدريب المهني، أو مع خبراء في الهجرة المهنية في المنظمات الدولية، بهدف تبادل المعرفة حول متطلبات سوق العمل في الدول المستضيفة.

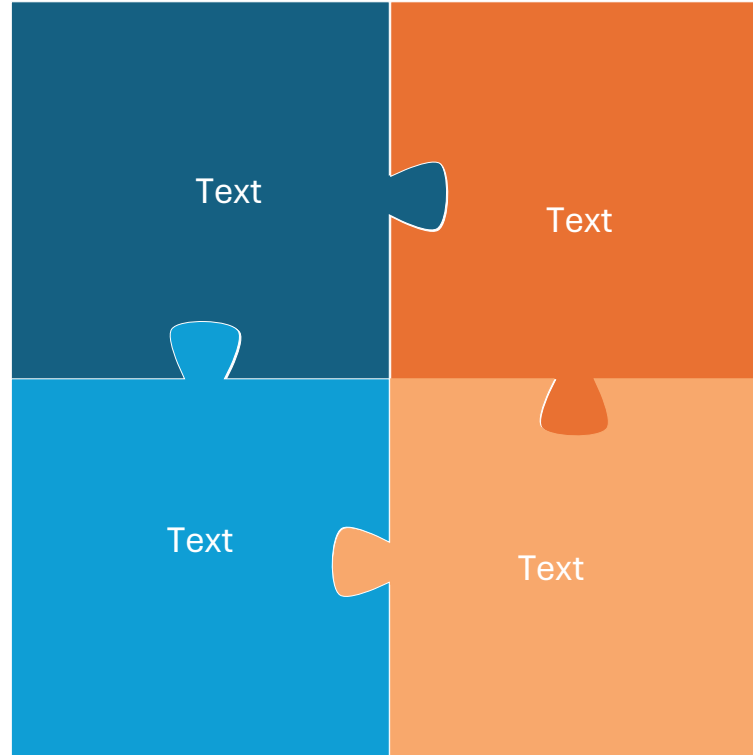
أساليب تفعيل الشبكات المهنية

المشاركة في ورش العمل وبرامج تبادل الخبرات.

التواصل مع الخبراء والمتخصصين في المجال.

المشاركة في المنتديات المهنية والمؤتمرات المتخصصة.

الانضمام إلى المجتمعات المهنية الرقمية.





مثال تطبيقي:

قد يشارك مختصّ حركة العمالة في ندوة مهنية حول حركة العمالة الدولية، ويتبادل خلالها الخبرات مع مختصّين من مؤسسات مختلفة حول آليات دعم اندماج العمال في الدول المستضيفة.

توظيف الشبكات المهنية لتبادل المعرفة والخبرات

ويمكن للشبكات المهنية أن تسهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستخدمين من برامج حركة العمالة. فعندما يمتلك المختصّ شبكة علاقات واسعة، يصبح أكثر قدرة على الوصول إلى مصادر معلومات موثوقة أو جهات دعم يمكن الاستفادة منها في معالجة التحديات التي يواجهها المستخدمون.

ومن الأمثلة على ذلك:

- الاستفادة من خبرات مختصّين آخرين في التعامل مع حالات مهنية معقدة.
- الحصول على معلومات حديثة حول متطلبات العمل في الدول المستضيفة.
- تطوير شراكات مهنية تدعم تنفيذ البرامج التدريبية أو التوظيفية.

تقييم أثر الشبكات المهنية على الأداء المهني

مدى استفادة المختصّ من المعلومات أو الموارد المتاحة في الشبكة المهنية.



مدى مساهمة الشبكة في تطوير أدوات العمل أو الممارسات المهنية.



مدى دعم الشبكة المهنية في مواجهة التحديات المرتبطة بتنفيذ البرامج.

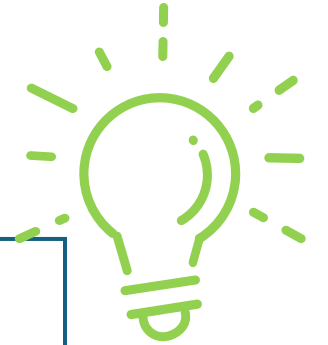


تقييم أثر الشبكات المهنية على الأداء المهني

ويتطلب بناء شبكة مهنية فعّالة جهدًا مستمرًا للحفاظ على العلاقات المهنية وتطويرها. ولذلك ينبغي على مختصّ حركة العمالة متابعة التواصل مع الجهات المهنية ذات العلاقة، والمشاركة في الأنشطة المهنية التي تعزز فرص التعاون وتبادل المعرفة.

وقد تشمل هذه الجهود:

- المشاركة في اللقاءات المهنية والفعاليات المتخصصة.
- تبادل المعلومات والخبرات مع الزملاء في المجال.
- توثيق العلاقات المهنية وتحديث بيانات التواصل مع الشركاء.



يسهم هذا النهج في تعزيز رأس المال المهني للمختصّ، وتوسيع فرص
التعاون المؤسسي، ودعم جودة تنفيذ برامج حركة العمالة.



نشاط: إعداد خطة تطوير مهني لمختصّ حركة العمالة

التعليمات:

اقرأ الحالة الافتراضية التالية بعناية، ثم أجب عن المطلوب اعتمادًا على ما تم تقديمه في هذا المحور.

الحالة:

يعمل سامر مختصًا في مركز حركة العمالة منذ سنتين، ويشارك في تقديم جلسات الإرشاد المهني، ومتابعة المستفيدين، والتنسيق مع بعض الجهات الشريكة. خلال الفترة الأخيرة، لاحظ سامر أن طبيعة العمل أصبحت تتطلب منه كفايات إضافية، مثل استخدام أدوات رقمية في المتابعة، وفهم أحدث التغييرات في متطلبات العمل في بعض الدول المستضيفة، والتواصل بشكل أفضل مع شركاء دوليين. كما أدرك أن شبكة علاقاته المهنية ما تزال محدودة، وأنه لا يوثق بشكل منتظم الدروس المستفادة من عمله.



نشاط: إعداد خطة تطوير مهني لمختصّ حركة العمالة

المطلوب:

1. حدّد نقاط القوة المهنية لدى سامر.
2. حدّد ثلاث مجالات ترى أنها تحتاج إلى تطوير.
3. اقترح ثلاث خطوات يمكن أن يقوم بها سامر لتنفيذ تقييم ذاتي مهني منظم.

4. أعدّ خطة تطوير مهني فردية لسامر تتضمن:
 - الكفاية/الكفايات التي تحتاج إلى تطوير.
 - النشاط/الأنشطة المناسب لتطويرها.
 - الإطار الزمني المقترح.
 - مؤشر/مؤشرات لقياس التقدّم المهني.
5. اعرض النتائج أمام المجموعة.

أولاً: تحديد نقاط القوة المهنية لدى سامر

يمكن أن تحدد المجموعة نقاط القوة الآتية:

- لديه خبرة عملية لمدة سنتين في مركز حركة العمالة.
- يشارك في تقديم جلسات الإرشاد المهني.
- لديه خبرة في متابعة المستفيدين.
- لديه خبرة أولية في التنسيق مع الجهات الشريكة.
- يمتلك وعياً ذاتياً بحاجته إلى التطوير.
- لديه استعداد لتحسين أدائه المهني.
- لاحظ بنفسه وجود فجوات مهنية، وهذا يدل على قدرته على التقييم الذاتي.

ثانيًا: ثلاثة مجالات تحتاج إلى تطوير

يمكن أن تحدد المجموعة المجالات الرئيسية الآتية:

1. استخدام الأدوات الرقمية في المتابعة والتوثيق

مثل قواعد البيانات، النماذج الإلكترونية، أدوات التحليل، ولوحات المتابعة.

2. متابعة التشريعات ومتطلبات العمل في الدول المستضيفة

مثل شروط تصاريح العمل، متطلبات المهن، الاعتراف بالمؤهلات، والحقوق والواجبات.

3. بناء الشبكة المهنية والتواصل مع الشركاء الدوليين

مثل التواصل المهني باللغة المناسبة، المشاركة في فعاليات مهنية، وتبادل المعرفة مع جهات ذات علاقة.

ثالثًا: خطوات تنفيذ تقييم ذاتي مهني منظم

يمكن أن يقوم سامر بالخطوات التالية:

1.مراجعة أدائه خلال فترة محددة

يراجع جلسات الإرشاد التي نفذها، وطريقة متابعته للمستفيدين، وآلية التنسيق مع الشركاء.

2.مقارنة أدائه مع الكفايات المطلوبة لمختص حركة العمالة

يقارن ما يقوم به فعليًا مع الكفايات المهنية المطلوبة، مثل الإرشاد، التوثيق، المتابعة، التنسيق، استخدام الأدوات الرقمية، وتحديث المعرفة.

3.تحديد نقاط القوة والفتحات ووضع أولويات التطوير

يحدد ما يتقنه جيدًا، وما يحتاج إلى تطوير، ثم يرتب أولويات التطوير حسب أهميتها لعمله الحالي.

رابعًا: خطة تطوير مهني فردية لسامر

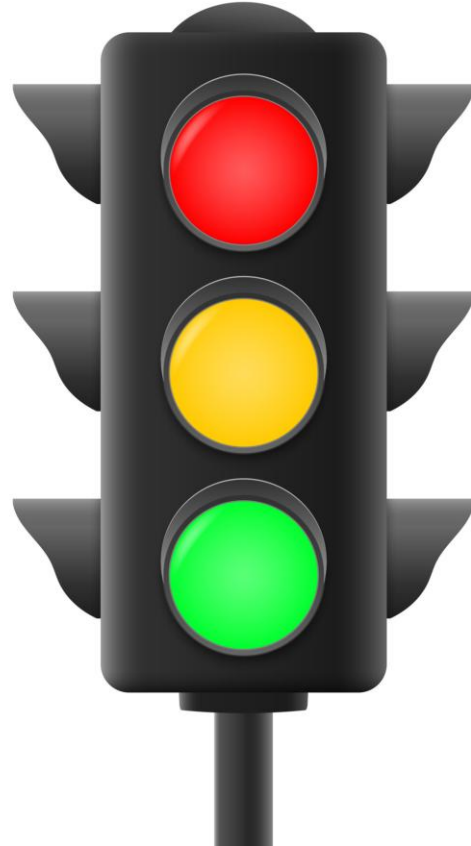
الكفاية التي تحتاج إلى تطوير	النشاط المناسب للتطوير	الإطار الزمني المقترح	مؤشر قياس التقدم
استخدام الأدوات الرقمية في المتابعة والتوثيق	حضور تدريب قصير حول استخدام Google Forms أو Microsoft Forms وقواعد البيانات ولوحات المتابعة	خلال شهر واحد	إعداد نموذج متابعة إلكتروني واستخدامه مع المستخدمين
تحليل البيانات وإعداد تقارير المتابعة	تطبيق عملي على تحليل نتائج استبيان أو بيانات متابعة للمستفيدين	خلال شهرين	إعداد تقرير مختصر يتضمن مؤشرات ونتائج وتوصيات
متابعة التشريعات ومتطلبات الدول المستضيفة	إعداد قائمة مصادر رسمية ومراجعتها شهريًا، مثل مواقع العمل والهجرة والاعتراف بالمؤهلات	خلال 3 أشهر	تحديث ملف معلومات مهني حول متطلبات دولة مستضيفة واحدة على الأقل
التواصل مع الشركاء الدوليين	المشاركة في لقاء أو ندوة مهنية، وتحسين مهارات كتابة البريد المهني باللغة الإنجليزية	خلال 3 أشهر	إرسال مراسلات مهنية واضحة والمشاركة في اجتماع أو فعالية مهنية
بناء الشبكة المهنية	الانضمام إلى مجموعة أو مجتمع مهني في مجال الإرشاد أو حركة العمالة	خلال 4 أشهر	إضافة 5 جهات أو مختصين إلى شبكة العلاقات المهنية
توثيق الدروس المستفادة	إعداد سجل شهري للدروس المستفادة من الحالات والجلسات والتحديات	شهريًا	توثيق 3 دروس مستفادة شهريًا ومشاركتها مع الفريق

خامسًا: عرض المجموعة

يمكن أن تعرض المجموعة ملخص النتائج كما يأتي:

تري المجموعة أن سامر يمتلك خبرة جيدة في الإرشاد والمتابعة والتنسيق، لكنه يحتاج إلى تطوير مهاراته في استخدام الأدوات الرقمية، متابعة التشريعات، وبناء الشبكة المهنية. ولتنفيذ تقييم ذاتي منظم، يمكنه مراجعة أدائه، مقارنته بالكفايات المطلوبة، وتحديد أولويات التطوير. وتقترح المجموعة خطة تطوير تشمل تدريبًا على الأدوات الرقمية، متابعة شهرية للمصادر الرسمية، المشاركة في فعاليات مهنية، وتوثيق الدروس المستفادة. وتقاس فاعلية الخطة من خلال استخدام أدوات متابعة إلكترونية، إعداد تقارير مختصرة، وتوسيع شبكة العلاقات المهنية.

ممارسة التأمل



• سأتوقف عن القيام بـ ...

• سأستمر في القيام بـ ...

• سأبدأ بالقيام بـ ...

التقييم الذاتي الختامي

في ختام محور استدامة الأداء والجودة والتطوير المهني في مجال حركة العمالة، قُيِّم درجة تمثُّلك من تحقيق الأهداف الآتية باستخدام المقياس من (1) إلى (5)، حيث تمثل (1) أقل درجة تمثُّن و(5) أعلى درجة تمثُّن.

الرقم	الأهداف	درجة التقييم				
		5	4	3	2	1
1	متابعة ودعم المستفيدين عند الانتقال إلى الدول المستضيفة، بما يشمل: - متابعة المستفيدين بمرحلة الانتقال قبل وعند الوصول للدول المستضيفة. - تقديم جلسات إرشاد فردية أو جماعية لدعم الانتقال للعمل في الدول المستضيفة. - دعم إعادة الاندماج المهني للمستفيدين في سوق العمل المحلي بعد العودة.					
2	التقييم وإعداد التقارير، بما يشمل: - توثيق المعلومات وتعبئة سجلات العمل والنماذج. - جمع التغذية الراجعة من المستفيدين. - تقديم أثر التدخلات المقدمة، بما يشمل جلسات الإرشاد والتدريب والدعم. - إعداد تقارير المتابعة والتقييم الخاصة بالمتقدمين والمستفيدين.					
3	تنسيق منظومة العمل في مركز حركة العمالة، بما يشمل: - إعداد خطة العمل للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة. - تهيئة وتنظيم مكان العمل وتنظيم فريق العمل وتوزيع الأدوار والمسؤوليات. - التنسيق مع فريق التسويق والتواصل للترويج للخدمات الاستشارية في مجال حركة العمالة.					
4	المداخلة على التطوير المهني والوظيفي لمختصّ حركة العمالة، بما يشمل: - تنفيذ التقييم الذاتي وتطوير كفايات مختصّ حركة العمالة. - متابعة الممارسات والتشريعات ذات العلاقة بالمهنة. - بناء الشبكة المهنية لمختصّ حركة العمالة.					
التقييم العام						

تأملاتك

