

دور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طلاب الجامعات المصرية لسوق العمل

The role of career development centers in preparing the Egyptian university students for the labor market

إعداد

مها عبدالله عبد الشفيق

أ.م.د / عبير أحمد محمد

أ.د / رشيدة السيد أحمد

أستاذة قسم الإدارة التربوية وسياسات

أستاذة ورئيسة قسم أصول التربية

التعليم المساعد

كلية التربية-جامعة حلوان

كلية التربية - جامعة الفيوم

المخلص باللغة العربية

هدف البحث الحالي إلي تُعرف دور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طلاب الجامعات المصرية لسوق العمل من خلال خمسة محاور , أولاً : عرض للإطار العام في المحور التمهيدي, ثم المحور الاول وهو توضيح الأسس النظرية لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات وذلك من خلال عرض المفهوم والأهمية وأهداف و مبررات إنشاء مراكزالتطوير الوظيفي بالجامعات, كما تم تُعرف أهمية التوجيه الوظيفي في تهيئة طلاب الجامعات لسوق العمل ثم تُعرف بعض الأمثلة العالمية للخدمات التي تقدمها مراكز التطوير الوظيفي في مجال التأهيل لسوق العمل مثل (مراكز التطويرالوظيفي بالجامعات الأمريكية , مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات التركية , مراكز التطوير الوظيفي بجامعات جنوب أفريقيا) في المحور الثاني , ومن خلال المحور الثالث تم رصد دور مراكز التطوير الوظيفي في الجامعات المصرية , والمحرك الرابع تم اجراء دراسة ميدانية بهدف الوقوف على بعض المعوقات التي

تواجهها هذه المراكز وكذلك استطلاع رأي الخبراء حول آليات تفعيل دورها، ثم المحور الخامس عرض نتائج البحث مع تقديم بعض المقترحات العامة عن كيفية تقديم المراكز لبعض الخدمات للتأهيل لسوق العمل .

الكلمات المفتاحية: مراكز التطوير الوظيفي, التأهيل لسوق العمل

Abstract

The aim of the current research is to define the centers of career development centers in qualifying university students for the labor market through five axes, a presentation of the general framework in the introductory axis, then clarifying the philosophy of career development centers in universities and the presentation, importance, importance, importance and justifications of the center in the first place, the employment of some skills has been known In recruiting university students.(American, Turkish, South African universities) in the second axis, and through the third axis the role of career guidance centers in Egyptian universities was monitored, and the fourth axis presents the theoretical results of the research axes, then some general suggestions on how the centers provide some services to qualify for the labor market.

Keywords:

Qualification for the labor market, Career Development Centers

مقدمة :

تأتي قضية بناء القوى البشرية وتوفيرها بمختلف كوارها المتخصصة في مقدمة أولويات قضايا التنمية ، ومن هنا يشكل التعليم العالي الركيزة الأساسية للتنمية في المجتمع، وأحد المؤشرات الرئيسة لتقدم الشعوب وذلك عن طريق تأسيس العقلية النقدية ، وتكوين الملكات الابتكارية ، وبناء التوجهات الاجتماعية الموازية: مثل الكفاءة ، والدقة، والانضباط، والمبادأة، والعمل

الجماعي، وتحسين مستوى النضج المهني وتنمية مهارة اتخاذ القرار المهني السليم للطلاب بالجامعات المصرية، وعلى الرغم من التحديات التي تواجه مخرجات التعليم العالي والتي من أبرزها: تحدي العولمة والمنافسة العالمية وتغيرات فرص العمل، إلا أن هذه التغيرات والتحديات تبرز أهمية تطوير سياسات التعليم العالي التي تحدد الموجّهات المستقبلية لتطوير هذا النظام ودفع حركة نموه نحو تحقيق الأهداف المنشودة للوفاء بالمهارات المطلوبة في سوق العمل.

ومن الملاحظ أن أي دولة تفتقر إلى نظام توجيه وظيفي جيد تساهم بالمحصلة في تعميق التنافر بين المهارات وسوق العمل، ولكن بطريقة مكلفة جداً ومتعمدة، فسوف يهدر المتعلمون من كل الأعمار وقتهم ويستخدمون المال العام المنفق على برامج قد لا تناسبهم أو تدعمهم في الحصول على وظيفة، فهي ببساطة تخص وظائف لم تعد مطلوبة في سوق العمل. ومن المخرجات المتوقعة لهذه الحالة وجود أفراد عاطلين عن العمل لا يتمتعون بأي حافز، وخصوصاً من فئة الشباب ومؤسسات غير تنافسية تواجه صعوبات جمة في إيجاد المهارات المناسبة بالكميات المطلوبة وحكومات تتحمل أعباءً مادية كبيرة وكان بوسعها أن تستغل مواردها النادرة بطريقة أفضل (العشماوي، 2015، 20-30)

ولتنمية مؤسسات التعليم العالي في مصر ظهرت الرؤى التربوية للمواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومهارات سوق العمل الحالي والمستقبلي والتي كان من بينها تقديم برامج التوجيه الوظيفي للطلاب بالجامعات الحكومية المصرية

من خلال إنشاء المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي (University Centers For Career Development UCCD) بالجامعات الحكومية.

حيث بدأ إنشاؤها منذ عام 2012م، بهدف توفير مجموعة متكاملة من الخدمات والتدريبات في مجالات الإدارة المهنية، وزيادة الأعمال، كما تساعد هذه المراكز على سد الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل من خلال تنمية المهارات الوظيفية للطلاب. حيث يقوم فريق من الجامعة الأمريكية بالقاهرة بتدريب وتأهيل موظفي هذه المراكز على تقديم خدمات التوجيه الوظيفي لطلاب الجامعات الحكومية المصرية (الموقع الرسمي لوزارة التعليم العالي، 2021) كما يوجد أكثر من مركز في بعض الجامعات لزيادة الفرص لجميع الطلاب في مختلف الكليات منها جامعة الإسكندرية التي يوجد بها ثلاث مراكز مما يسمح بإتاحة الفرصة لتقديم خدمات التوجيه الوظيفي وتدريب أكبر عدد من الطلاب، و تنطلق رؤية مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات في مجملها من دعم الشباب ومساعدتهم على تخطيط حياتهم وإملاك المهارات الضرورية للتمييز في ظل بيئة العمل التنافسية، حيث يكتسب طلاب الجامعة المهارات المهنية التي تمكنهم من تلبية احتياجات سوق العمل كنوع من أنواع التدريب التحويلي، فضلا عن إكسابهم المهارات الحياتية التي تمكنهم من التعامل مع الآخرين في كافة قطاعات العمل بنجاح (العدوي، 2020، 20-35)

مشكلة البحث:

أكدت العديد من الدراسات علي أهمية دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات في تأهيل الطلاب لسوق العمل ومنها دراسة Sven Smit 2020 ، حيث توصلت إلي

أن مراكز التطوير الوظيفي تقوم بالعديد من الأدوار الهامة والضرورية في تأهيل الطلاب الجامعيين لسوق العمل منها دراسة احتياجات سوق العمل أولاً والقيام بتأهيل الطلاب في الجامعة وتدريبهم على المهام المطلوب منهم القيام بها بعد التخرج في سبيل الحصول على عمل و في كيفية التأقلم مع الحياة العملية والدخول لسوق العمل. حيث ان الطالب على اتم استعداد لتلبية احتياجات سوق العمل بقدر من المرونة الفكرية وأيضا المهارية التي تؤهله للاندماج في سوق العمل (Smit,2020,15)

وفي دراسة Harry J. Holzer 2018 , بالولايات المتحدة الامريكية والتي كان من نتائجها ان حاجة الطلاب الخريجين من جامعة جورج للحصول على الاعمال والوظائف منوط بمدى ما تقدمه لهم الجامعة من برامج اثناء فترات التعليم وأيضا في فترات العطلة الصيفية ومدى قدراتهم على الاستفاده من هذه الدورات التدريبية للاندماج في سوق العمل. ولقد اشارت الدراسة الي ان السياسات الخاصة بالعرض والطلب هي الأساس الذي يتم بناء عليه وضع البرامج التدريبية المؤهلة لسوق العمل (Holzer,2018,69)

وجاءت دراسة,Ragui Assaad (2014) بعنوان: هل يؤثر نوع التعليم العالي على نتائج سوق العمل؟ دراسة مقارنة بين مصر والأردن , علي أنه يوجد في كل من مصر والأردن عدم تطابق كبير بين مخرجات نظام التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وقد تكون عوامل الطلب هي العوامل التي تقود هذا التفاوت، كما بحثت هذه الدراسة مسألة أساسية ما إذا كانت الاختلافات في الهياكل المؤسسية والحوافز في التعليم العالي تؤثر على توظيف الطالب، وعلى وجه التحديد، هل تستطيع المنافسة

القوية في القطاع الخاص بالحوافز، بالمقارنة مع القطاع العام، وهل التعليم العالي قادر أن ينتج رأس مال بشري أكثر قابلية للتوظيف ونتائج أفضل في سوق العمل؟ وتناول التحليل أثر نوع التعليم العالي على نتائج عديدة، وذلك بتثبيت خصائص مرحلة ما قبل الالتحاق، وأشارت النتائج أن القضايا المتعلقة بجانب العرض والحوافز لها تأثير على نتائج سوق العمل، كما أن الخلفية العائلية تلعب حتى الآن دورا أكبر في نجاح سوق العمل. والإصلاحات المقترحة على التعليم العالي في كثير من الأحيان تشير إلى زيادة دور القطاع الخاص كما أشارت النتائج إلى أن هذا المنتج هو المرجح لتحسين نتائج سوق العمل(, 33, 2014, Assaad).

بناء على ما تقدم من تأكيد الدراسات الأجنبية لأهمية دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات , نجد علي الجانب الآخر نتائج بعض الدراسات التي أجريت لقياس مدى ملاءمة مخرجات الجامعات المصرية لسوق العمل والتي من بينها: دراسة آية رزق, 2019 التي توصلت إلي : ضعف تحسين جودة نظام التعليم بما يتوافق مع النظم العالمية ، ندرة برامج تحقيق التوازن في سوق العمل المصرية (فوزي, 25, 2019-30), وكذلك دراسة سارة حمادة 2020 والتي توصلت إلي ضعف اهتمام الجامعة وكيانها ببناء برامجها التعليمية لتلبية احتياجات سوق العمل ، كما لا تقوم بدرجة كبيرة بمواءمة مخرجاتها مع احتياجات سوق العمل الفعلية(حمادة, 26, 2020) كما توصلت دراسة رباح 2014 , إلي أن ضعف التوافق بين مخرجات التعليم العالي وحاجة سوق العمل ساعد علي زيادة ظاهرة البطالة بين الخريجين ووجود أعداد كبيرة منهم راغبين في العمل وباحثين عنه(عبد الجليل, 36-39, 2014).

ورغم وجود استراتيجية الحكومة لتطوير التعليم العالي في مصر (2015-2030) والتي تنص رؤيتها علي: إعداد كفاءات بشرية متعلمة ذات قدرات علمية وابتكارية متسقة مع احتياجات سوق العمل محلياً واقليمياً ودولياً بما يدفع الاقتصاد نحو التنمية المستدامة، وأيضاً من المشروعات والمبادرات المقترحة للخطة الاستراتيجية برنامج الإرشاد الوظيفي والذي اقتصرته الخطة على منظومة التعليم العالي التقني التطبيقي (استراتيجية الحكومة لتطوير التعليم العالي في مصر 2015-2030). إلا أنه مازال هناك حاجة لبذل مجهودات حثيثة لإحداث نقلة نوعية به.

وبناءً على الدراسات المذكورة سابقاً يتم تشخيص الوضع الراهن لمخرجات التعليم الجامعي وتوقعات سوق العمل وعلى ضوء الفجوة بين الواقع الفعلي الممارس وما هو مأمول الوصول إليه يمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما دور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طلاب الجامعات المصرية لسوق العمل؟

ومن هذا السؤال الرئيس تتفرع الأسئلة البحثية التالية:

1. ما الأسس النظرية لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات؟
2. ما أهم الأمثلة العالمية للخدمات التي تقدمها مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات؟
3. ما واقع دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية نظرياً؟
4. ما رأي الخبراء لآليات تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية؟

5. ما مقترحات تعزيز دور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طلاب الجامعات

لسوق العمل؟

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تُعرف الأسس النظرية مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات.
- تُعرف الأمثلة العالمية للخدمات التي تقدمها مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات.
- تُعرف واقع دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية نظريا كما ورد بالوثائق الرسمية.
- استطلاع رأي الخبراء حول آليات تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية
- تقديم بعض المقترحات لتعزيز دور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طلاب الجامعات لسوق العمل.

أهمية البحث:

يستمد البحث الحالي أهميته من الاعتبارات التالية:

1. أهمية الموضوع الذي يتناوله البحث فهو يعالج قضية من القضايا التي تفرض نفسها على الساحة، ألا وهي مواءمة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات مستقبل العمل.
2. إبراز دور المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي في تهيئة طلاب الجامعات المصرية لسوق العمل.

3. تقديم بعض المقترحات للمسؤولين وصانعي القرار بنشر ثقافة التوجيه الوظيفي من خلال تعميم مراكز التطوير الوظيفي في كافة الجامعات المصرية وتحسين خدماتها.

4. المساعدة في تقويم وصل و تنمية شخصية الطالب الجامعي للوصول به إلى درجة عالية من التوافق الاجتماعي والمهني والأكاديمي، حتى يتسنى له ولمجتمعه الاستفادة من قدراته وإمكاناته.

5. إقامة جسر من التواصل مع الجهات الرسمية وغير الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني ورجال الأعمال للوقوف على المتطلبات الفعلية لسوق العمل.

منهج البحث وأدواته :

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي، والذي يعد أنسب المناهج لموضوع الدراسة، ولا يقتصر المنهج الوصفي على وصف الظاهرة وجمع البيانات فقط، بل يمكن من خلاله استخلاص الدلالات المختلفة التي تتطوي عليها من خلال أداة الدراسة على جزء من الواقع واستخلاص النتائج التي تصدق على المجتمع كله (عبد الظاهر وآخرون، 2000، 60-65)، وقد تم استخدامه في وصف دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات ثم الإستعانة به في تحليل واقع دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية في تأهيل الطلاب لسوق العمل.

ونظرا لان أسلوب دلفاي يعد طريقة مرنة ومفيدة تستخدم علي نطاق واسع وبشكل خاص في تحقيق توافق في الآراء في مجال معين من عدم اليقين أو عدم وجود أدلة تجريبية، ويشتمل علي مجموعة متنوعة من التفسيرات والتعديلات المعترف بها، وتستفيد هذه التقنية من كونها نهجًا ديمقراطيًا منظمًا يسخر الحكمة الجماعية

للمشاركين، ومن المسلم به أيضاً أنه وسيلة مفيدة لتشكيل الاتصال والسعي إلي الاتفاق داخل مجموعات متنوعة. (Powell,2003,381)، فقد تم الاستعانة به لتعرف آليات تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية من وجهة نظر الخبراء المتخصصين في مجال التطوير الوظيفي وقد تم تصميم أداتين هما:

- استمارة مقابلة شخصية غير مقننة بهدف الوقوف على أهم المعوقات التي تواجه مراكز التطوير الوظيفي ببعض الجامعات المصرية تم تطبيقها على عينة من الخريجين في ملتقى التوظيف (مؤتمر رواد للتخطيط الوظيفي والتأهيل لسوق العمل، 27:28 مارس 2022)

- استمارة استطلاع رأي الخبراء (جولات دلفاي الثلاثة) تم تطبيقها على عينة من خبراء التطوير الوظيفي بهدف تعرف وجهة نظرهم حول الدور المتوقع لهذه المراكز مستقبلاً

حدود البحث:

تتمثل حدود البحث فيما يلي:

1. الحد الموضوعي (المجال)، أهم ما تناوله البحث الحالي من موضوعات وعناصر مثل: الاسس النظرية لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات والتي تشمل (تعريف المراكز، نشأتها، أهميتها، أهدافها، الخدمات التي تقدمها المراكز في مجال التأهيل لسوق العمل) كذلك بعض الأمثلة العالمية للخدمات التي تقدمها مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات، ثم تقديم بعض المقترحات لتعزيز دور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طلاب الجامعات المصرية لسوق العمل.

2. **الحد البشري**، تم تطبيق أداتين ولكل منهما العينة المناسبة حيث تم تطبيق المقابلات الشخصية مع عينة من الخريجين اثناء انعقاد مؤتمر رواد للتخطيط الوظيفي والتأهيل لسوق العمل (27:28 مارس 2022) بلغ عددهم 30 طالب وخريج، كما تم تطبيق جولات دلغاي على عينة من الخبراء بلغت (22) خبير ومدير مركز .

3. **الحد الزمني**: المقابلات الغير مقننه في (27:28 مارس 2022) ، جولات دلغاي الجولة الاولى (1مارس: 1 مايو) الجولة الثانية (15 مايو: 1 يوليو) الجولة الثالثة(15 يوليو: 1 سبتمبر) .

مصطلحات البحث:

1- مراكز التطوير الوظيفي

النَّطَوْرُ لُغَةً، التغيّر التدريجيّ الذي يحدث في بنية الكائنات الحيّة وسلوكها، ويُطَلَق أيضاً على التغيّر التدريجيّ الذي يحدث في تركيب المجتمع، أو العلاقات، أو النظم، أو القيم السائدة فيه. (المعجم الجامع للمعاني, 2015)

اصطلاحاً: يعرف التطوير الوظيفي بأنه: " خدمات وأنشطة تهدف إلى مساعدة الأفراد، من أية عمر وفي أية وقت طوال حياتهم، من أجل التعليم والتدريب والاختيارات المهنية لإدارة وظائفهم8,2015 (Fosun,Akkok)

إجرائياً: يُعرف البحث الحالي التطوير الوظيفي إجرائياً بأنه " برنامج يسعى إلى إكساب طلاب الجامعات المصرية المهارات المطلوبة في سوق العمل مثل: مهارة الاتصال الإيجابي، مهارة حل المشكلات، الكفاءة الذاتية، اكتساب سلوكيات المهنة،

إدراك وفهم للوظيفة والعمل، الانتماء للمهنة، مهارة التفكير النقدي، مهارة التعامل مع الآخر، مهارة العمل في فريق.

التعريف الإجرائي لمراكز التطوير الوظيفي:

هي المراكز التي تقوم بإجمالي مهام التنمية والتطوير في المسارات المهنية للطلاب الجامعيين وذلك من خلال زيادة الفرص المتاحة لديهم للحصول على وظائف ومتابعة الاختيارات المهنية للطلاب وتيسير انتقال الطلاب من الجامعة الي سوق العمل.

2- التأهيل لسوق العمل:

لغة: تأهيل أكاديمي يجعل المرء مؤهلاً أكاديمياً. (معجم المعاني, 2015)

اصطلاحاً: يعرف التأهيل لسوق العمل باعتبارها الإجراءات النفسية والاجتماعية التي يتم الاهتمام بها لزيادة قدرات الأشخاص على تلبية احتياجات سوق العمل السريعة والمتلاحقة والمتغيرة (Funaki, 2015,40)

إجرائياً: هو العملية الشاملة والمتكاملة التي يتم القيام بها لزيادة استعداد الأشخاص للقيام بأمر محددة وإمكانية الاعتماد على المهارات الذاتية والشخصية لديهم لزيادة النمو والاهتمام بهذه المهارات على المدى البعيد.

الدراسات السابقة:

يمثل البحث العلمي سلسلة متصلة من جهود الباحثين ، ويستفيد كل باحث من جهود سابقه في مجال بحثه ، حيث يبدأ من حيث انتهى الآخرون ،

لتحقيق التواصل في العلم والمعرفة كما وكيفا ، وقد تم ترتيب الدراسات السابقة تنازلياً من الأقدم إلى الأحدث .

• الدراسات العربية :

1- دراسة , محمد وليد محمد شمعة(2017) بعنوان : " دور الإرشاد الوظيفي

في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل "

هدفت الدراسة إلى تعرف دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، من خلال دراسة حالة مركز الإرشاد الوظيفي التابع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة، وتمثل مجتمع الدراسة في المستفيدين من خدمات المركز والمشاركين في (البرامج التدريبية، و ورش العمل الإرشادية، و أيام التوظيف، و معارض مشاريع الخريجين الإبداعية) ، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والإستبانة كأداة للدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الإرشاد الوظيفي والمتمثل بالخدمات المقدمة للخريجين من حيث (البرامج التدريبية، و ورش العمل الإرشادية، و أيام التوظيف، و معارض مشاريع الخريجين الإبداعية) وبين دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، بالإضافة لوجود أثر الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، وقد بينت نتائج الدراسة أن خدمات الإرشاد الوظيفي المؤثرة على المتغير التابع "دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل" هي (البرامج التدريبية، و أيام التوظيف، و معارض مشاريع الخريجين الإبداعية) ، أما عن ورش العمل الإرشادية فقد تبين أن تأثيرها ضعيف.

2-دراسة , آية فوزي كامل رزق(2019) بعنوان : " اثر سياسات التعليم

والتدريب على سوق العمل في مصر خلال الفترة 2000 - 2015"

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين التعليم وسوق العمل ، وان هناك علاقة استراتيجية وثيقة تحكمها العلاقة بين العرض والطلب في سوق العمل ، وتقوم هذه الدراسة بمحاولة توضيح اثر التعليم والتدريب في توازن سوق العمل المصري ، وبيان دور مؤسسات سوق العمل في ضبط وتعديل السوق في الفترة من (2000- 2015) ، كما استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها : ارتفاع الحالات التي تم تصنيفها بنجاح في النموذج لتصل إلى 66% ، ضعف تحسين جودة نظام التعليم بما يتوافق مع النظم العالمية ، ندرة برامج تحقيق التوازن في سوق العمل المصرية .

• الدراسات الأجنبية :

1-دراسة , Akkermans et al بعنوان : " فاعلية برنامج Career

Skills للتطوير الوظيفي للشباب العاملين " (2015).

هدفت الدراسة إلى التحقق من فعالية برنامج "Career Skills" وهو برنامج للتطوير المهني الوظيفي على أساس الكفاءات المهنية باستخدام JOBS و هي طريقة تهدف إلى تحفيز اكتساب المهارات العملية المطلوبة بالإضافة لتعزيز الكفاءة الذاتية و مهارات حل المشكلات وهذا البرنامج يستهدف الموظفين الشباب في المؤسسات التعليمية الهولندية، باستخدام عينة متجانسة شبه عشوائية لمجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية لمجموعة من الموظفين ذوي التدريب المهني المتوسط ، وقد أظهرت النتائج نجاح و فعالية برنامج "Career Skills"

للتطوير المهني للموظفين ، وكذلك وجود علاقة قوية بين البرنامج التدريبي وتحسين المهارات المكتسبة وتمييزها، حيث أظهرت النتائج زيادة في خمسة من المهارات و الكفاءات المهنية (الكفاءة الذاتية، القدرة على مواجهة الصعوبات، السلوكيات المرتبطة بالمهنة، إدراك و فهم للوظيفة والعمل، الانتماء للمهنة) لدى المجموعات.

2-دراسة , Qureshi et al (2016) بعنوان : " هل الصفات الشخصية

تسهم في زيادة إندماج الطالب في التعلم واتجاهتهم من فرص العمل".

هدفت هذه الدراسة الى دراسة اندماج الطالب في التعليم العالي، و خاصة التحصيل الدراسي و الإحتفاظ بالمعلومات، بحوث قليلة ناقشت موضوع الصفات الشخصية و علاقتها باندماج الطلاب، وقد استهدفت الدراسة 111 طالبا و 41 من العاملين في الجامعة لإستطلاع رأيهم في دور الصفات الشخصية المختلفة في زيادة فرصة الإندماج في التعلم، كان الهدف الثاني من الدراسة هو العلاقة بين تصورات الطلاب و تصورات الموظفين للعمل، أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين تصورات الطلاب و تصورات الموظفين تجاه التوظيف، كشفت الدراسة أن الصفات الشخصية تساهم في الإندماج والمشاركة بفاعلية في التعليم، حيث صفة القدرة و الوعي يعتبران مؤشرات تنبؤية، كانت النتائج ان الفروق الفردية مشجعة من حيث دعمها للممارسات المختلفة التي من شأنها تشجيع مشاركة أشخاص ذو صفات مختلفة، وأخيرا، فإن الإنخفاض في ميول الطلاب نحو المشاركة و الإندماج يسלט الضوء على أهمية التعمق أكثر في هذا المجال في الدراسات في المستقبل.

التعليق العام على الدراسات السابقة:

هدفت الدراسات السابقة الي تُعرف النتائج المترتبة على الاهتمام بتفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي ودعم وتعزيز برامج تطوير مهارات الطلاب بما يواكب احتياجات سوق العمل. ومن خلال ماتم عرضه من الدراسات السابقة يتضح أوجه التشابه والإختلاف والاستفادة مع البحث الحالي كما يلي :

أوجه التشابه: يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة فياستخدام المنهج الوصفي حيث أنه المنهج المتبع في أغلب الدراسات السابق نكرها، تناولته أهمية تطبيق برامج التوجيه المهني بمراكز التطوير الوظيفي من أجل تنمية مهارات الطلاب بما يتوافق مع حاجات سوق العمل.

أوجه الاختلاف: يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تناوله بعض المقترحات الخاصة بتفعيل دور المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي من أجل تهيئة الطلاب لسوق العمل، كما يختلف في استخدام البحث الحالي لأسلوب دلغاي

كما استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية في عدة نقاط يُذكر منها:

4. بلورة المشكلة بعد الإطلاع علي نتائجها وبيان أهمية البحث وإثراء الإطار النظري له بالإطلاع علي المراجع التي تم الاستعانة بها والرجوع إليها .
5. التأكيد على أهمية تنمية مهارات التوجيه الوظيفي لدي الطلاب والخريجين.

6. كما طرحت الدراسات السابقة بعض الحلول والمقترحات للتغلب على مشكلة عدم الملاءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل ، ما أدى إلى إمكانية الاستفادة من تلك الحلول والمقترحات في وضع بعض المقترحات لتطوير التوجيه الوظيفي بالجامعات المصرية لتهيئة الطلاب لسوق العمل .

مباحث البحث :

يسير البحث الحالي وفق المباحث التالية:

7. **المحور التمهيدي:** ويمثل الإطار العامل للبحث والذي يشمل (المقدمة، المشكلة، الأهداف، الأهمية، المنهج، حدود البحث، المفاهيم والمصطلحات، التعليق على الدراسات السابقة، مباحث البحث)

8. **المحور الأول:** الاسس النظرية لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات

- **المحور الثاني:** الأمثلة العالمية للخدمات التي تقدمها مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات.

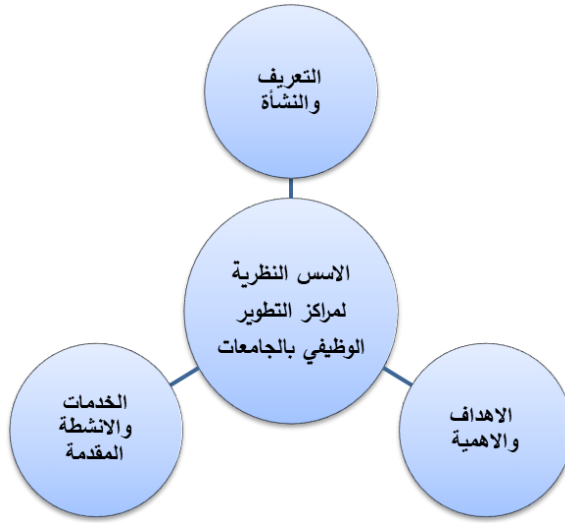
- **المحور الثالث:** واقع دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية نظريا.

- **المحور الرابع:** الدراسة الميدانية

- **المحور الخامس:** النتائج وأهم مقترحات تعزيز دور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طلاب الجامعات لسوق العمل.

المحور الأول: الاسس النظرية لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات

يهدف هذا المحور إلى توضيح الاسس النظرية لمراكز التطوير الوظيفي والتي تشمل علي :



شكل (2) عناصر المحور الاول
(من إعداد الباحثة)

يوضح الشكل اجمالي الابعاد المرتبطة بمراكز التطوير الوظيفي بداية من التعريف و النشأة والاهداف ومرورا بالأهمية ومبررات الاهتمام بهذا المجال ثم عرض للخدمات والانشطة التي تقدمها المراكز , وسوف يتم تفصيل ذلك فيما يلي :

أولاً: تعريف ونشأة مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات:

تُعرف المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي بانها الإطار الجغرافي والهيكل الإداري والتنظيمي القائم بالعمل على وضع مجموعة من البرامج لزيادة مهارات الطلاب للتعامل مع احتياجات سوق العمل وامكانية الدخول لأسواق العمل بقدر من الاستعداد النفسي والاجتماعي والمهاري وذلك بالاعتماد على دراسة حاجات الطلاب الجامعيين في المراحل الجامعية المختلفة وامكانية الاعتماد على المهارات

الذاتية والشخصية عند الطلاب الجامعيين لزيادة النمو في الاستعداد للدخول لسوق العمل (Randa,2017,20-25)

وجاءت نشأة المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي تطبيقاً لفكرة الأستاذ الجامعي الأمريكي فرانك بارسونز في عام 1907 والتي تُبنى علي أن "التوافق - Matching" بين السمات المميزة للفرد وبين سمات الوظيفة هو النموذج الأمثل للتوظيف" (Anya,2020,45),ومع بداية عام 1940 تم الاعتماد على التوجيه الوظيفي في الجامعات ، وكان ذلك من خلال بداية الجمعية القومية للتطوير المهني National Career Guidance Association (NCDA) حيث تم العمل على تأهيل طلاب الجامعات والعمل على تطوير المناهج الدراسية لتصبح أكثر مرونة وقدرة على توفير المعلومات التي يعتمد عليها الطلاب بعد التخرج وإمكانية الاندماج في سوق العمل، وأيضاً العمل على مساعدة الطلاب نفسياً واجتماعياً(Eldighady,2020,33).

ولقد وجد التطوير الوظيفي المزيد من الدعم من قبل مكتب التربية الأمريكي في العام 1966 وذلك من خلال تبنيه مجال التطوير الوظيفي باعتباره استراتيجية يجب الاعتماد عليها في كل المؤسسات والمنظمات ، وأيضاً إدخاله في مجالات التعليم المهني وطلاب الجامعات والعمل على مساعدة كل الأفراد القائمين علي العمل بشكل فعلي على وضع الخطط التنظيمية للعمل وإمكانية تحقيق الإنجاز(Musa,2018,80).

وكان عام 1979 هو عام التحول من القيام بالوظائف التقليدية والرتابة إلى البحث عن الاشكال الحديثة والمتطورة من الوظائف والتي تعرف بالوظائف ذات المعني

(meaningful work) التي تواكب الميول الشخصية والذاتية الخاصة بطلاب الجامعة (Hartanto, 2017, 31), لذا يواكب التطوير الوظيفي هذا التحول للعمل على تعريف الطلاب بالحياة المهنية وإمكانية تعزيز مبادئ التعلم مدى الحياة لمواكبة التغيرات المختلفة في سوق العمل.

ثانياً: أهداف المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي وأهميتها:

اعتمدت الاهداف العامة لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات علي
(Magdalena, 2017, 50-52):

- تنسيق قنوات الاتصال بين قطاعات العمل المختلفة وبين الجامعة من جهة والطلاب من جهة أخرى
- تشجيع القطاع الخاص للمشاركة الفعالة في البرامج التعليمية والتدريبية في الجامعة.
- التطور الوظيفي للفرد من خلال الربط بشكل وثيق بالتعلم المستمر وترتبط أهمية التوجيه الوظيفي بالأهمية النوعية لمخرجات التعليم الجامعي و المتمثلة في الطلاب المقبلين على سوق العمل و مساهمة هؤلاء الطلاب في دعم النمو والتنمية المستدامة في المجالات الوظيفية التي يعملون بها ، هذا من جانب ومن جانب آخر فإن القدرة على تهيئة الطلاب أنفسهم لسوق العمل ومستقبل سوق العمل هو احد أهداف التوجيه الوظيفي ، وإمكانية تحقيق هذا الهدف أمر على قدر كبير من الأهمية لضمان تحقيق النتائج الإيجابية المترتبة على الفرد الذي يتم تطوير مهاراته واستعداده لمواجهة مستقبل العمل وأيضاً على المؤسسات المختلفة التي يعمل

بها الفرد ومدى ما يمكن أن تحققه من نمو وتطور وتميز مؤسسي (Institutional Excellence) بالاعتماد على الكوادر الفنية والمهارية العاملة لديها (Shrutikantpandey,2016, 6)

وعليه يُلاحظ أن: أهمية التوجيه الوظيفي تعود بالنفع على ثلاث مستويات هامة يمكن إيضاحها فيما يلي:

- المستوى الفردي: من خلال نمو وتطوير المهارات الشخصية والذاتية للفرد.
 - المستوى الجماعي: وذلك من خلال القدرة على تحقيق معدلات عالية من التواصل الإيجابي والفعال بين الأشخاص وبعضهم وإمكانية العمل في بيئة ومناخ تنظيمي على قدر من الإيجابية.
 - المستوى المجتمعي: نمو وتطور مؤسسات المجتمع والتي يعمل بها الأفراد وفق مبادئ ومعايير التوجيه الوظيفي وصولاً إلى تحقيق التميز المؤسسي.
- كما يقدم التوجيه الوظيفي العديد من الوظائف الإيجابية وذات النفع للأفراد، وذلك وفق مراحل حياتهم المهنية Stages of professional life بشكل عام من خلال المساعدة في اختيار المهن والبحث عن الوظائف المناسبة لطبيعة السمات الشخصية والمؤهلات والقدرات الذاتية والفرديّة المميزة لكل شخص على حدي، وكذا تقديم المشورة في منتصف الطريق الوظيفي إما باستكمال السير في مضمار حياته العملية ذاتها أو ترك العمل والتحول إلى أعمال أخرى أكثر مناسبة وملائمة لطبيعة الفرد وطبيعة قدراته. (Grace,2018,25) وبذلك فالتوجيه الوظيفي يساعد وبشكل كبير في تحفيز الأفراد لبذل المزيد من الجهد في

التعلم والتدريب لزيادة القدرات التأهيلية لهم والتي تمكنهم من التكيف مع العديد من الوظائف فهو بذلك يقدم الدعم المستمر للأفراد طوال حياتهم المهنية

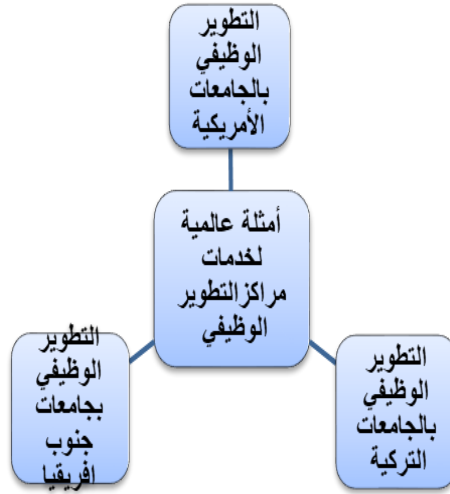
ثالثا الخدمات والأنشطة المقدمة:

1. التربية المهنية: وهي اجمالي العمليات التي يتم من خلالها عرض المهن والخبرات حولها وطرق ممارسة المهن وأيضا التربية المهنية كبرنامج تعليمي وتدريبى.
2. تحليل العمل: توضيح المهارات المرتبطة بالعمل مثل المهارات العقلية والجسمية والحركية والمعرفية والطبية والتعرف على ظروف نجاح العمل او فشله.
3. الاختيار المهني: وذلك من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات المهنية بعد دراسة السمات الشخصية المميزة للفرد وأيضا المهنة والتعرف على جوانب ملائمة بعض المهن لبعض الأشخاص.
4. اكتشاف عالم المهن: التعرف على المهن العديدة والمتنوعة وامكانية الاستعدادات لتلبية حاجات سوق العمل ومستقبل العمل بالتطوير من المهارات الذاتية والشخصية المميزة للفرد لدخول عالم المهن. (Anya,2020, 70).

المحور الثاني: أهم الأمثلة العالمية للخدمات التي تقدمها مراكز التطوير

الوظيفي بالجامعات

يشمل المحور عرض أمثلة لبعض الخدمات التي تقدمها المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي في بعض من الدول الأجنبية في التأهيل لسوق العمل، ويتم تلخيص ذلك من خلال الشكل التالي:



شكل (3) عناصر المحور الثاني

(من إعداد الباحثة)

لقد اختلفت النماذج العالمية لبرامج التطوير الوظيفي داخل الجامعات، باختلاف الإجراءات التي تهدف لتحقيق التوظيف الإيجابي والفعال لمهارات الطلاب في الوظائف المتاحة والمناسبة لهذه القدرات، وتختلف سياسات تفعيل دور التطوير الوظيفي في الجامعات وفق نظام التعليم الجامعي من دولة إلي أخرى، وفيما يلي سوف يتم استعراض بعض من هذه الأمثلة فيما يتعلق بالطريقة التي يتم من خلالها تقديم التطوير الوظيفي للطلاب الجامعيين والاستفادة من مخرجات التعليم الجامعي وفق متطلبات سوق العمل

1. التطوير الوظيفي بالجامعات الأمريكية: (PARTHA, 2021, 51)

تهتم الجامعات الأمريكية في تطبيق التوجيه الوظيفي على تحقيق العديد من الخدمات يُذكر منها:

- مساعدة الطلاب على الانتقال من الحياة الأكاديمية إلى الحياة العملية وفق منظومة من المعلومات والخيارات المختلفة (tagay,2015 ,25-20)
- المشاركة في تحقيق التنمية المستدامة. وتحقيق متطلبات مستقبل العمل.
- المساعدة في التفرق بين التطلعات المهنية وبين الفرص المتاحة في الواقع والعمل على خلق حلقة وصل بينهم.
- تحقيق الاستفادة بشكل صحيح من المعرفة والمهارات والمواقف المكتسبة
- زيادة فاعلية مخرجات التعليم الجامعي وربطها بسوق العمل (Lawrence,2019,50)

2. التطوير الوظيفي بالجامعات التركية (BINNUR,2021 ,25)

التأكيد على أهمية وضرورة التطوير الوظيفي في التعليم بالجامعات التركية قد بدأ من خلال العمل على تطوير خدمات الدعم للطلاب الجامعيين في مشوار بحثهم عن العمل المناسب بعد التخرج من الجامعة وذلك بالاعتماد على مجموعة من الخدمات المقدمة في عدة مراحل والتي يتم تقسيمها على سنوات الدراسة بناءً على طبيعة المحتوى العلمي والأكاديمي الذي يدرسه الطلاب، حيث تقسم هذه المراحل كما يلي:

- **المرحلة الاولى:** وهي المرحلة الاستكشافية، التي يتم فيها اكتشاف مواهب ومهارات الطلاب وتسجيلها بشكل مستمر ومتابعتها ومتابعة نموها.
- **المرحلة الثانية:** مرحلة التوحيد، وذلك من خلال العمل على وضع مجموعة من الخطوات المنهجية للتدريب على المهارات وإمكانية الاستفادة منها.

- **المرحلة الثالثة:** مرحلة وفرة المعلومات، وذلك من خلال العمل على إتاحة العديد من المعلومات حول الوظائف المتاحة والمتناسبة مع المهارات لكل طالب على حدي.
- **المرحلة الرابعة:** التأهيل للاندماج في سوق العمل.
- **المرحلة الخامسة:** الاستقرار على مجموعة من المهارات يمكن استغلالها عند التخرج من الجامعة والبحث عن عمل يتناسب وهذه المهارات.

3. التطوير الوظيفي بجامعة جنوب افريقيا: (30-

(Maximus,2017 ,40)

يتم وضع عدداً من برامج التطوير الوظيفي داخل جامعات جنوب أفريقيا مثل (جامعة جنوب أفريقيا- جامعة ستيل نبوش - جامعة كيب تاون - جامعة لمبوبون- جامعة بريتوريا) تعتمد على تطوير المهارات الطلابية المميزة لكل طالب على حدي والاستفادة من هذه المهارات في مجالات العمل المستقبلية. وفي جامعة Limpopo يسعى المركز الي تحقيق مجموعة من الأهداف والخدمات مثل:

- التخطيط لمجموعة من الورش العملية التي تسهم في زيادة مهارات الطلاب للتهيئة للحياة العملية.
 - تقديم المشورة الوظيفية للطلاب قبل التخرج.
 - محاولة اكساب الطلاب الجامعيين الخبرة الوظيفية التي يحتاجونها للدخول الي سوق العمل.
- التعليق علي المحور:** من خلال العرض لبعض الأمثلة العالمية للخدمات المقدمة بالمراكز الجامعية للتطوير الوظيفي نخلص إلي :

- دعم المراكز لريادة الأعمال والإبتكار, متابعة الخريج أثناء الدراسة الجامعية وبعد التخرج.
- المشاركة مع المجتمع الخارجي توفر معلومات سوق العمل وإتاحتها للمستفيد علي منصات إلكترونيه, تقديم البدائل للخريج في حالة الإخفاق في اختياره المهني
- وضع تخطيط مهني سليم من خلاله يدرك الخريج ذاته ويتمسك بهدفه ويحاول تحقيقه.
- عمل ندوات وملتقيات توظيف يتم فيها اللقاء المباشر مع رجال الصناعة والأعمال.
- تعيين مخصصات مالية كبيرة لتحقيق عملية إرشادية ناجحة
- تناغم الرؤية والرسالة لمراكز التوجيه الوظيفي بالجامعات المختلفة و خطط التنمية المستدامة لدولهم.
- العمل علي تهيئة خريجيهم وصل مهاراتهم لنتناسب و متطلبات سوق العمل .

المحور الثالث: الواقع النظري لدور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية

استجابة لتغيرات العصر الذي نعيش فيه وجب الاهتمام بتحسين تنافسية نظم ومخرجات التعليم الجامعي لمواكبه هذه التغيرات، وتحقيقاً لهذا الهدف تم إطلاق ما يعرف الآن باسم " المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي " .University Centers For Career Development- UCCD

1- **تعريف مراكز التطوير الوظيفي:** هي عبارة عن وحدات تم انشاؤها من خلال تمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID، United States of America international development)، وتديره الجامعة الأمريكية بالقاهرة، AUC بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ILO، بالشراكة مع مرصد التعليم العالي وسوق العمل بوزارة التعليم العالي. (الجامعة الأمريكية، 2021) ويذكر أن بعض المراكز قد استقل عن المعونة الأمريكية مثل مركز حلوان ومركز عين شمس.

2- نشأة مراكز التطوير الوظيفي UCCD (الجامعة الأمريكية، 2021)

أدركت الجامعات المصرية أهمية المراكز المهنية المصممة خصيصاً لإعداد طلابها لسوق العمل، فكانت البداية في يونيو 2012 من خلال المشروع الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID، United States of America international development)، وتديره الجامعة الأمريكية بالقاهرة، AUC بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ILO، بالشراكة مع مرصد التعليم العالي وسوق العمل بوزارة التعليم العالي. واستمرت المرحلة التجريبية لبرنامج تنمية المهارات المهنية والتوظيف من 2012 إلى 2017، حيث شهدت افتتاح ثلاثة مراكز للتنمية في ثلاث جامعات مختلفة، أحدها في كلية الهندسة بجامعة عين شمس، والذي يخدم حالياً أربعة آلاف طالب سنوياً من بين مجموع طلاب الجامعة البالغ عددهم 14 ألفاً، وفي جامعتي قناة السويس، وأسيوط.

وفي السنوات الأخيرة شهدت الجامعات المصرية إنشاء العديد من هذه المراكز ليصل عدد المراكز التي تم إنشاؤها حتى الآن 16 مركزاً في 11 جامعة حكومية وهي (عين

شمس، الإسكندرية، المنصورة، المنوفية، مدينة السادات، الزقازيق، أسوان، بني سويف، المنيا، سوهاج، حلوان).

وتهدف المرحلة الحالية من البرنامج والتي بدأت منذ عام 2018 إلى افتتاح 20 مركزاً مهنياً في 12 جامعة حكومية على مستوى البلاد في الصعيد والدلتا والقاهرة الكبرى. ويأمل القائمون على البرنامج في الوصول إلى 70% من طلاب الجامعات الحكومية في مصر. فعدد المراكز آخذ في الارتفاع، والطلب عليها كبير سواء من الطلاب أو الموظفين المحتملين.

3- الهدف من إنشاء المراكز:

تتمثل الأهداف المحددة للمشروع فيما يلي (الجامعة الأمريكية، 2021)

- تعزيز قدرات موظفي مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات في مجال نظم جمع المعلومات عن سوق العمل وتحليلها ونشرها.
- دعم إجراء دراسات متابعة بشكل دوري للخريجين والطلاب على مستوى الجامعة واستطلاعات للرأي حول مهارات المشروعات، وعقد مؤائد مستديرة مع أصحاب الأعمال للحصول على معلومات كمية ونوعية حول كيفية دمج الخريجين في سوق العمل، ومدى الرضا عن مهارات الخريجين، وكذلك الاحتياجات المرتبطة بمهارات القوى العاملة والتوظيف.
- تعزيز تقديم خدمات مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات بشكل ميسر للطلاب ذوي الإعاقة.

4- مبررات ودواعي انشاء المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي:

ركزت اليونسكو على ضرورة الاهتمام بالتوجيه الوظيفي في الجامعات الحكومية حيث يمثل الهدف الرابع في اجندة التعليم 2030 والتي تهدف الي ضرورة الاستجابة للتطورات المتلاحقة فيما يتعلق بأسواق العمل المحلية والعالمية المتغيرة باستمرار، وذلك من خلال تزويد الخريجين بالمعرفة والمهارات للمساهمة في تحقيق اهداف التنمية المستدامة (Sampaio,2018,60-52) حيث تطور اليونسكو وترصد النصوص المعيارية، وتنتج المعرفة والمعلومات، وتعزز تبادل المعرفة بين الدول والمجتمعات بشكل عابر للحدود وتسهل حوار السياسات وتعزز وتدعم القدرات البحثية المجددة في مؤسسات التعليم العالي وتسهم في تعزيز القدرات الوطنية. وتعمل أيضاً على تيسير تبادل الممارسات الجيدة والمناهج المبتكرة المؤكدة لتوسيع نطاق الوصول والإنصاف إلى التعليم العالي، وإصلاح المناهج الدراسية لتلبية احتياجات أسواق العمل المتغيرة والتنمية المستدامة، ومعالجة التعليم الرقمي الجديد والتربية بصورة عامة. وعليه يُلاحظ أن:

- التوجيه الوظيفي في الجامعات المصرية أصبح مطلب إجباري لجميع طلاب الجامعات فمن خلاله يتم تحسين قدرات العنصر البشري، كما أن مثل هذا النوع من البرامج التدريبية جاء في إطار خطة الدولة لبناء الإنسان المصري بالتوسع في التدريب وبناء القدرات والاستثمار في العنصر البشري، وتنفيذاً لإستراتيجية التنمية المستدامة و الهدف الثاني والرابع من رؤية مصر 2030 وكذلك الهدف الثالث من استراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

(تعزيز التنافسية في منظومة التعليم العالي) والتي مفادها: (رؤية مصر

الاستراتيجية 2030, 36-33)

• العمل علي تحسين القدرة التنافسية لمنظومة التعليم من خلال إعادة هيكلة وصياغة نظام التعليم من اجل تحقيق الأهداف المرجوة منه مثل: بناء شخصية متكاملة لمواطن معتر بذاته ومستتير ومبدع ومسؤول ويحترم الاختلاف وقادر على التعامل التنافسي مع الكيانات إقليمياً وعالمياً، وتعزيز مبدأ التعلم مدي الحياة وانشاء إطار وطني للمؤهلات في مصر. وذلك من خلال العمل على اتاحة نظام تعليمي يتميز بإطار نظام مؤسسي، وكفاء، وعادل ومستدام.

• تشير إحصائيات استراتيجية التنمية المستدامة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي الي ان مستقبل الوظائف والمهارات والاستراتيجيات المرتبطة بالقوي العاملة للثورة الصناعية الرابعة تفصح عن نسبة 35% من الوظائف سوف تختفي خلال 10 سنوات وان 47% من الوظائف سوف تختفي خلال 25 سنة. (استراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلم, 2030)

5- بعض خدمات مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية وأهم معوقاتها:

سيتم عرض امثلة لبعض الخدمات التي تقدمها مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية ثم معوقات تقديم هذه الخدمات كما يلي:

أ- أمثلة لبعض مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية

ويتضح ذلك من خلال تُعرف الخدمات المقدمة في كلاً من (مركز التطوير الوظيفي بجامعة عين شمس، ومركز التطوير الوظيفي بجامعة الاسكندرية)

أ/أ مركز التطوير الوظيفي بجامعة عين شمس(جامعة عين شمس ، مركز التطوير الوظيفي، 2021)

يهدف مركز التطوير الوظيفي في جامعة عين شمس الي تمكين الشباب من خلال إعداد جيل واعٍ ذاتيًا قادرًا على التكيف مع الحياة دائمة التغيير واتخاذ القرارات المهنية من خلال توفير التعليم المهني التقليدي جنبًا إلى جنب مع التعلم التجريبي

• الخدمات التي يقدمها المركز:

يقدم المركز مجموعة من البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والبرامج المتنوعة للطلاب. كما يقدم استشارات لأدراه وتنمية الموارد البشرية والتي يتم فيها:

- تحديد الاحتياجات التدريبية
- تصميم البرنامج
- تنفيذ البرنامج
- دراسة الأثر

• **الملتقيات التوظيفية:** يعقد المركز ملتقيات توظيفية بشكل نصف سنوي من أجل خلق حلقة الوصل بين الطلاب والخريجين وأصحاب العمل. من الجدير بالذكر أن المركز أشتراك مع 16 مركز شقيق في 10 جامعات مصرية من أسوان إلى إسكندرية لإعداد أول ملتقى توظيفي افتراضي أثناء الموجة الأولى من جائحة كورونا (سبتمبر 2020) باشتراك أكثر من 400 من أكبر أصحاب

الأعمال في مختلف المجالات في مصر. وبعد النجاح الساحق للتجربة، تم تكرارها مرة أخرى في مارس 2021 بدعوة عدد أكبر من أصحاب الأعمال الذين قدموا عددًا هائلًا من فرص العمل والتدريب والندوات.

- **فاعليات التواصل المختلفة:** يعقد المركز العديد من الفاعليات التي تهدف إلى خلق التواصل وتعزيزه بين الطلاب والخريجين وأصحاب الأعمال سعيًا وراء تبادل الخبرات وبناء شبكة علاقات مهنية. تتنوع هذه الفاعليات بين الجلسات التعريفية والندوات والمعسكرات والأيام المتخصصة، ويُعد "اليوم البنكي للمركز الجامعي للتطوير المهني" أحد أهم هذه الفاعليات. فقد استضاف المركز بالتعاون مع ثلاثة مراكز شقيقة بجامعة الإسكندرية والمنصورة والزقازيق ممثلي أكبر البنوك المصرية على مدار يوم كامل لتزويد المشاركين بخبراتهم في المجال البنكي وإجابة أسئلتهم المختلفة بخصوصه. وعليه فإن: المركز يهدف إلى إتاحة فرصة للطلاب خلال فترة دراستهم لإمدادهم بالعديد من الخبرات والمعلومات التي تؤهلهم لسوق العمل بعد التخرج، وتزويد الشباب بالمهارات الحياتية اللازمة لتقدّمهم في المستقبل، هذا بالإضافة إلى اكتساب المعرفة والكفاءة والخبرات، حيث إن الدورات التدريبية التي تقدمها الجامعة للطلاب هي عبارة عن مهارات عملية ومعرفية.

أ/ب - مركز التطوير الوظيفي بجامعة الإسكندرية.(جامعة الإسكندرية، مركز التطوير الوظيفي، 2021)

يهدف المركز إلي:استكشاف واختيار التخصصات والخيارات المهنية الأكاديمية وتخطيط وتنظيم وتنفيذ وتقييم خطط التطوير الوظيفي بفعالية.

- **الخدمات التي يقدمها المركز:** توفير فرصة لكل طالب وخريج للتطوير من خلال التدريب الذي يعزز اكتساب الصفات الشخصية والاجتماعية والاخلاقية والسلوكية، والتي من شأنها إعداد الطلاب للتعامل مع عملية صنع القرار، وحل المشكلات، والاتصال في اماكن العمل

التعليق علي المحور الثالث: من خلال ما تم عرضه في المحور السابق يجب التأكيد على ضرورة أن تلعب المؤسسات الجامعية في مصر دوراً كبيراً في تنمية قدرات الطلاب وإمكانية تحقيق كافة متطلبات المواءمة مع العصر الرقمي الذي نعيش فيه الآن، ذلك العصر الممزوج بالمزيد من التطور التقني، والاقتصادي، والاجتماعي، والثقافي، فكل هذه الظروف المحيطة بالطلاب قد جعلتهم يواجهون العديد من التحديات المختلفة التي لم تعد تضمن لهم إمكانية تحقيق النجاح في ظل التعرض للمناهج التعليمية والبرامج التدريسية الصلبة والجامدة والتي لا تؤهلهم للاكتساب مهارات سوق العمل. وتحقيقاً لهذه الاهداف مجتمعة نجد أن انشاء " المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي " ، UCCD امر واجب وضرورة ملحة.

المحور الرابع : (الدراسة الميدانية)

تناول البحث في المحاور السابقة الاسس النظرية لمراكز التطوير الوظيفي ثم بعض الامثلة العالمية للخدمات التي تقدمها مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات ، ثم الواقع النظري لدور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية وفي هذا المحور من البحث سوف يتناول البحث الدراسة الميدانية من خلال تطبيق أداتين كما ستوضح اهداف الدراسة الميدانية

أولا أهداف الدراسة الميدانية :

هدفت الدراسة الميدانية الي:

- الوقوف على بعض معوقات مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية
- استطلاع رأي الخبراء حول تعزيز دور هذه المراكز

ثانيا عينة الدراسة الميدانية وأدواته

تم تصميم اداتين لتحقيق اهداف الدراسة الميدانية ولكل منهما عينة خاصة تناسبها كما يلي:

- استمارة مقابلة شخصية تم تطبيقها على عينة من خريجي الجامعات المصرية(خاصة وحكومية) بهدف الوقوف على أهم معوقات مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية من وجهة نظرهم باعتبارهم أكثر الفئات المستفيدة من هذه الخدمات اثناء تعليمهم بالجامعة ، وتكونت استمارة المقابلة من عدة أسئلة، وتم التطبيق على عدد (4) من كليات جامعات (حلوان، عين شمس، بدر، المستقبل)

- أسلوب دلفاي "Delphi" لتعرف آراء الخبراء حول كيفية تفعيل دور المراكز الجامعية في تهيئة الطلاب لسوق العمل، وقد تم التطبيق على عينة بلغت (22) من الخبراء والمتخصصين من أساتذة التربية (مدراء المراكز) والخبراء المتخصصين في مجال التطوير الوظيفي

ثالثاً: إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها:

تتمثل خطوات الدراسة الميدانية في :

1. تصميم أدوات الدراسة وتتمثل في استمارة المقابلات الشخصية وتضمنت سؤالاً مفتوحاً حول أهم المعوقات التي تواجه طلاب الجامعات فيما يتعلق بخدمات مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية، واستمارة الجولة الأولى لاستطلاع رأي الخبراء وفق أسلوب دلفاي والتي ضمنت أسئلة مفتوحة في محورين: الأول آليات تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية، الثاني حول التحديات التي تواجهها المراكز.
2. تحديد واختيار العينة لكل أداة ، كما سبق توضيحه آنفاً
3. تطبيق الأدوات: عقد المقابلات الشخصية مع الخريجين وذلك اثناء عقد مؤتمر رواد للتخطيط الوظيفي بقاعة مؤتمرات مركز التعليم المدني بالجزيرة يومي 27،28 من مارس عام 2022، ثم تطبيق جولات دلفاي وقد تم تطبيق ثلاث جولات لتحقيق أهداف البحث
4. تحليل نتائج كل جولة وتوظيفها في بناء استمارة الجولة التالية

رابعًا: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

وكانت النتائج كالتالي:

أ) نتائج الآداة الأولى المقابلات الشخصية مع عينة من الخريجين للوقوف على المعوقات التي تواجه مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية

حيث أجمع 98% من أفراد العينة على معاناة المراكز من المعوقات التالية:

- عدم صدور قرار وزاري لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية، واعتماد إنشائها على اتفاقيات فردية بين الوكالة الأمريكية للتنمية والجامعة الأمريكية من جهة والجامعات الحكومية المستهدفة من جهة أخرى.
- غياب تفعيل الرؤية والرسالة الموحدة والواضحة، إلى جانب عدم شموليتها لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية، وضعف تفعيل الأهداف العامة والخاصة لجميع مراكز التطوير المهني بالجامعات المصرية.
- قصور مراكز التطوير المهني بالجامعات المصرية في تفعيل برامج التوجيه الوظيفي للطلاب من خلال تحقيق (إدراك الذات، وإدراك فرص العمل بالبيئة المحيطة، وتحقيق النضج المهني لاتخاذ القرار المهني السليم الذي يمكنهم من إدارة انتقالهم لحياة عملية ناجحة) بصورة إلزامية.
- ضعف تقديم مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية لجلسات التوجيه الوظيفي للطلاب بشكل فردي أو جماعي نظرا لعدم إدراجها ضمن جدول المحاضرات، والاكتفاء بالإعلان عن بعض دورات الحاسب الآلي واللغة

الإنجليزية أو كيفية كتابة السيرة الذاتية واجتياز مقابلة العمل - وذلك لمن يرغب من الطلاب فقط.

- ضعف تهيئة برامج التوجيه المهني المقدمة بمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية الطلاب للمهارات المطلوبة في مستقبل العمل والذي سيسهم في إعداد الطلاب بفاعلية لمتطلبات أصحاب الأعمال وتعزيز قابليتهم للتوظيف.

- عدم وجود محتوى (دليل التوجيه الوظيفي) مقدم من خلال مراكز التطوير الوظيفي لطلاب الجامعات الحكومية المصرية.

- قلة أعداد مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية الحكومية بالنسبة إلى أعداد الطلاب المتلقين للخدمة مثال ذلك: (مركز التطوير الوظيفي بكلية التجارة جامعة عين شمس يقدم الخدمة لسبعين ألف طالبا).

- كثرة التنقل والانتداب للقائمين على البرنامج بين الجامعات المختلفة.

- سوء توزيع مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات حيث توجد بداخل بعض الكليات وليس في الحرم الجامعي ككل لنشر ثقافة التوجيه الوظيفي وتعميمها، ما أدى إلى تخصيص الخدمات المقدمة لكليات بعينها.

- ضعف إجراء مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية لدراسات وبحوث سوق العمل لتحديد متطلباته وبالتالي توفير آليات تحقيقها لتمكين الطلاب من مهارات مستقبل العمل.

(ب) نتائج الآداة الثانية: استطلاع رأي الخبراء حول آليات تفعيل دور

مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية وأهم تحدياتها

• نتائج الجولة الاولى:

تم تطبيق استمارة استطلاع الرأي للجولة الاولى من اسلوب دلفاي علي عينة من الخبراء عددهم (28) وصل للباحثة منها (22) استمارة بنسبة 78.57% وكانت الاستمارة من النوع المفتوح ، حيث تم تقديم سؤال مفتوح حول آليات تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات من اجل تهيئة الطلاب لسوق العمل تم الحصول علي مجموعة من استجابات الخبراء تحت محورين الفرعيين للدراسة والتي ساهمت بدورها في بناء الجولة الثانية من دلفاي، الاول : آليات تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية، الثاني : التحديات التي تواجهها المراكز.

• نتائج الجولة الثانية والثالثة من دلفاي:

باستخدام الجداول التكرارية لحساب النسب المئوية للعبارات ، تم تحديد درجة اجماع الخبراء علي كل عبارة بحصر عدد الذين وافقوا ومن لم يوافق من الخبراء ، وتم الابقاء علي العبارات التي اخذت نسبة موافقة اكثر من (60%) وتم حذف العبارات التي اخذت نسبة موافقة اقل من ذلك.

جدول (1) استجابات الخبراء في الجولة الثانية والثالثة حول آليات تفعيل دور مراكز التطوير**الوظيفي بالجامعات المصرية**

غير موافق		موافق		العبارات
ك	%	ك	%	
-	-	2	100	1. سن قانون خاص بتعميم إنشاء مراكز التطوير الوظيفي بكافة الجامعات المصرية .
1	4.5	1	95.5	2. وضع تشريع يلزم المؤسسات الجامعية بضرورة التدريب المستمر الالزامي لجميع الاداريين العاملين بالمراكز .
2	9.1	1	86.3	3. سن تشريعات تفرض على الطلاب حصولهم على ثلاث دورات على الاقل من مراكز التطوير الوظيفي كشرط للتوظيف
		9	6	

جدول (2) استجابات الخبراء في الجولة الثانية والثالثة حول تحديات تطوير دور مراكز**التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية)**

غير موافق		موافق		العبارات
ك	%	ك	%	
1	4.5	21	95.5	1. قانون تنظيم الجامعات ولوائحه الداخلية
4	18.	18	81.8	2.التداخل في بعض المفاهيم داخل المراكز مثل : (التوجيه المهني ، الاستشارات المهنية ، المهارات الشخصية) .
2				
22	9.1	20	90.9	3. ضعف قناعة القيادات الجامعية ومتخذي القرار بفكرة عمل مراكز التطوير الوظيفي.

يتضح من الجدولين السابقين ما يلي:

جميع العبارات وافق عليها الخبراء بنسبة تزيد علي(60%) ويؤكد ذلك علي ضرورة تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية من أجل تأهيل الطلاب لسوق العمل، ولتحقيق ذلك من وجهة نظرهم:

- يجب تنفيذ بعض الآليات لتفعيل دور هذه المراكز من بينها: سن قانون خاص بتعميم إنشاء مراكز التطوير الوظيفي بكافة الجامعات المصرية، وضع تشريع يلزم المؤسسات الجامعية بضرورة التدريب المستمر الالزامي لجميع الاداريين العاملين بالمراكز، سن تشريعات تفرض على الطلاب حصولهم على ثلاث دورات على الاقل من مراكز التطوير الوظيفي كشرط للتوظيف

- يجب مواجهة بعض التحديات التي تواجهها هذه المراكز مثل: قانون تنظيم الجامعات ولوائحه الداخلية، التداخل في بعض المفاهيم داخل المراكز مثل : (التوجيه المهني ، الاستشارات المهنية ، المهارات الشخصية)، ضعف قناعة القيادات الجامعية ومتخذي القرار بفكرة عمل مراكز التطوير الوظيفي

التعليق علي المحور: تم من خلال هذا المحور الوقوف على بعض معوقات مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية من وجهة نظر عينة من خريجي الجامعات وتبين تنوع هذه المعوقات وتعدد أسبابها، كما تم استخدام اسلوب دلفاي علي ثلاث جولات لاستطلاع رأي الخبراء حول آليات تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي

بالجامعات المصرية، وأهم التحديات التي تواجهها من وجهة نظرهم، ويبرز المحور التالي أهم نتائج البحث وبعض المقترحات لتعزيز دور هذه المراكز

المحور الخامس : النتائج والمقترحات

يوضح المحور التالي اهم النتائج اتي توصل اليها البحث والتي تبرز أهمية المراكز عالمياً ثم واقعها في مصر ثم نتائج الدراسة الميدانية، يلي ذلك عرض لاهم المقترحات العامة حول زيادة تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي كما هو موضح بالشكل:



شكل (3) يوضح المحور الخامس (نتائج البحث ومقترحاته)

من إعداد الباحثة

أولاً: اهم النتائج النظرية لكل محور: وتنقسم إلي:

1. أهم النتائج المستخلصة من الاطار النظري :

- تفعيل برامج التطوير الوظيفي منذ الطفولة يلعب دوراً بالغ الأثر في تعميق الاتجاهات نحو العمل واحترامه وتقدير ممتننيه من خلال اعتماد أساليب وطرق متعددة تعمل على اقتحام ذات الفرد في مواقف عملية حية مؤثرة معرفياً، ومرشدة عملياً، تمكن من توفير أسس الاتجاه السليم للنشأ عن طريق تكوين عادات صحيحة وتشكيل مفاهيم سليمة تجاه العمل وممتننيه.
- نستنتج من الأهمية الأساسية للتطوير الوظيفي أنه مجموعة من العمليات تعتمد على القيام بمجموعة من الخطوات مثل، اكتشاف المهارات الذاتية والشخصية لدى الفرد أولاً ثم تُعرف المهن التي عن طريقها يتم توظيف هذه المهارات والقدرات والعمل على حصر مجموعة من المهن التي يمكن أن يؤدي فيها الفرد بشكل إيجابي وفعال وتقييم جوانب القوة لديه لتمكنه من اتخاذ قرار مهني سليم.
- تحديد البرامج التعليمية والتدريبية التي يجب الحصول عليها لضمان تحقيق النتائج المرجوة لهذه المهنة أو الوظيفة.
- التطوير الوظيفي يمثل قدر كبير من الأهمية في إمكانية استقطاب وتوظيف وتعيين الكفاءات المناسبة في الوظائف المناسبة بما يضمن تحقيق أقصى استفادة ممكنة للأطراف الثلاث (الفرد، الأسرة، المجتمع) في أهمية التوعية بالتطوير الوظيفي.

- كما نستنتج من خلال الأمثلة التي تم عرضها لبعض المراكز إتفاقهم في مهمة أساسية تسعى الي تحقيقها وهي تحسين فرص التوظيف لدي الطلاب الجامعيين وذلك من خلال تشجيعهم بشكل مستمر على الاستفادة من الأنشطة والخدمات التي يتم توفيرها خلال العام الدراسي بما يشمل ذلك عملية الانتقال من الحياة الجامعية الي الحياة المهنية باحترافية.
- الحرص على مشاركة المجتمع المحلي، وكذا عملية متابعة الخريج بعد الالتحاق بالوظيفة المنشودة وقياس مدي استمراره وترقيه فيها، والتنقل من وظيفة إلى آخري بنجاح، وهذا التتبع للخريج يقف بمثابة دراسة تتبعيه وقياس أثر للبرنامج المقدم داخل مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المذكورة.

2. أهم النتائج النظرية المستخلصة من تحليل الواقع النظري للمراكز الجامعية للتطوير الوظيفي في مصر :

- أن الهدف الرئيس للمشروع يكمن في توفير التطوير الوظيفي وتنمية المهارات المهنية لدى طلاب الجامعات الحكومية لإعدادهم لسوق العمل، وذلك من خلال تعاون منظمة العمل الدولية ILO (بصفتها وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، على تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الانسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً. وكونها الوكالة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تضم مكونات ثلاثية، فهي تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال لتعزيز العمل اللائق في جميع أنحاء العالم، وكذلك صياغة معايير وسياسات العمل. (الموقع الالكتروني الخاص بالجامعة الامريكية) مع AUC الجامعة الأمريكية من أجل تعزيز قدرات العاملين بالمراكز الجامعية للتطوير المهني، وتقديم

خدماتهم بشكل ميسر للطلاب، وتعزيز جمع وتحليل ونشر معلومات سوق العمل الكمية والنوعية ذات الصلة بالتطوير الوظيفي.

- وكان من مبررات ودواعي إنشاء المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي أن لا تزال كثيراً من الجامعات لا تستثمر بما يكفي في المراكز المهنية المتخصصة لتلبية احتياجات طلابها، كما عجزت العديد من الجامعات في تقديم خدمات مهنية أكثر شمولاً، مثل برامج الإرشاد المصممة خصيصاً لمساعدة الطلاب على فهم المهن التي يريدون الالتحاق بها في المستقبل، والمعارف والمهارات التي يحتاجون إلى تطويرها. وتمثل هذه البرامج ضرورة في سبيل سد الفجوة الكبيرة بين ما تنتجه المنظومة التعليمية وما يحتاجه سوق العمل وبالتالي مستقبل العمل في مصر.
- تحتاج المراكز المهنية في الجامعات إلى مزيد من الموارد لتلبية متطلبات سوق العمل بشكل أفضل.

3. أهم النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية

يرى عينة الدراسة من خريجي الجامعات وجود بعض المعوقات تواجه هذه المراكز تتمثل في:

- علي الرغم مما تقدمه المراكز UCCD، من خدمات إرشادية إلا أنها لم تسلم هذه الخدمات من التشكيك في فعاليتها في معظم الجامعات، فكثير من الجامعات لا تقدم الخدمات المهنية سوى في إطار مكاتب تطوير الطلاب، والتي بدورها تركز على الأنشطة الطلابية أكثر من سد الفجوة بين خريجي

- الجامعات وسوق العمل، وفقا لتصريحات بعض أصحاب الأعمال فإن هذا يتناقض وبشكل صارخ مع أهداف المراكز.
- بشكل جزئي، يقف نقص التمويل عائقا أمام رفع مستوى هذه الخدمات، إذ لا يفرض مقدمو الخدمات رسوماً على الطلاب مقابل ما يحصلون عليه، وتؤكد مكاتب الخدمات المهنية، بما فيها الخاصة بالجامعة الأمريكية وعين شمس، أن بإمكانها تغطية تكاليف معارض التوظيف التي تنظمها عن طريق فرض رسوم على حضور الشركات، لكنها تعتمد على ما تحصل عليه من ميزانيات الجامعات لدعم استمرار وتوسيع خدماتها.
- اقترحت عينة الدراسة من الخبراء المتخصصين ضرورة تنفيذ بعض الآليات لتفعيل دور هذه المراكز من بينها: سن قانون خاص بتعميم إنشاء مراكز التطوير الوظيفي بكافة الجامعات المصرية، وضع تشريع يلزم المؤسسات الجامعية بضرورة التدريب المستمر الإلزامي لجميع الإداريين العاملين بالمراكز، سن تشريعات تفرض على الطلاب حصولهم على ثلاث دورات على الأقل من مراكز التطوير الوظيفي كشرط للتوظيف، كما أكدوا على أهمية مواجهة بعض التحديات التي تواجهها هذه المراكز مثل: قانون تنظيم الجامعات ولوائحه الداخلية، التداخل في بعض المفاهيم داخل المراكز مثل: (التوجيه المهني ، الاستشارات المهنية ، المهارات الشخصية)، ضعف قناعة القيادات الجامعية ومتخذي القرار بفكرة عمل مراكز التطوير الوظيفي

ثانياً: مقترحات لتحسين وتطوير دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية في التأهيل لسوق العمل

في ضوء ما توصلت اليه البحث من نتائج نظرية وميدانية يقترح البحث ما يلي:

1. يجب العمل على تحسين وتطوير دور المراكز في الجامعات المصرية بما يتوافق مع حاجات سوق العمل.
2. يجب العمل على تاهيل الطلاب الجامعيين منذ السنة الجامعية الاولى للدخول الي سوق العمل.
3. مشاركة القطاع الخاص تزيد من فعالية المراكز الجامعية للتطوير الوظيفي.
4. توفير سُبُل وآليات عمل لمساعدة الشركاء على المستوى الوطني والمحلي والمجتمعي في جمع وإدارة وتحليل وتطبيق ونشر المعلومات عن قطاع التعليم العالي وتقدمه بما يلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل، وتطوير قاعدة معلومات عن مؤشرات التعليم العالي.
5. لتقديم خدمات مهنية محترفة لا بد من التوسع لتلبية الطلب، ويمثل برنامج تنمية المهارات المهنية دليلاً على إمكانية الاستفادة من الشراكات متعددة القطاعات لزيادة قدرات الخدمات المهنية.
6. القدرة على تحقيق التنافسية من خلال تطوير مخرجات التعليم الجامعي بما يوائم مع تغيرات مستقبل العمل

7. تقديم رؤية الجهات المعنية بقضايا التدريب والتشغيل في البلاد، والعمل على بناء نظام معلومات عن سوق العمل في مصر ومكونات هذا النظام، والوقوف على متطلبات سوق العمل محليًا وإقليميًا ودوليًا.
8. دراسة الظواهر المتعلقة بالتعليم العالي وتُعرف طبيعتها وأسبابها وأنماط تطورها، والبحث عن الوسائل الكفيلة بالتأثير فيها لتجاوزها أو ترسيخها أو تصحيحها.
9. ربط الخريجين بمؤسسات التوظيف داخل سوق العمل محليًا وإقليميًا ودوليًا.
10. تطوير المناهج استنادًا الي الإطار القومي للمؤهلات. وذلك بهدف تحديد معايير الإطار القومي للمؤهلات بناء على متطلبات سوق العمل والمعايير الدولية المناسبة للبيئة المصرية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- 1) آية فوزي كامل رزق: " أثر سياسات التعليم والتدريب على سوق العمل في مصر خلال الفترة 2000 - 2015"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد التخطيط القومي، 2019.
- 2) أحمد العشماوي: التناظر بين المهارات وسوق العمل في العالم العربي، ندوة القاهرة 2015، متاح علي
- 3) الصفحة الرسمية لمركز التطوير الوظيفي جامعة الإسكندرية على Facebook <https://www.facebook.com/CDCE.Alexu> تاريخ الزيارة 28\12\2021.
- 4) الموقع الالكتروني للجامعة الامريكية في القاهرة تاريخ الزيارة <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> 2022/6/10
- 5) الموقع الالكتروني لجامعة الاسكندرية <https://alexu.edu.eg/index.php/ar1> تاريخ الزيارة 28\12\2020
- 6) جمهورية مصر العربية، وزارة التعليم العالي، إستراتيجية الحكومة لتطوير التعليم العالي في مصر 2015 - 2030 (مصر تستثمر في المستقبل) وحدة التخطيط الإستراتيجي ودعم السياسات 2015

7) دراسة استطلاعية أجرتها الباحثة على عينة من مسئولى التطوير المهني بجامعة عين شمس، والمنصورة (استبانة إلكترونية) في الفترة من 2020/7/20 الي 2020/8/20.

8) رباح رمزي عبد الجليل، دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)، مجلة العلوم التربوية، العدد الرابع، ج 1، أكتوبر 2014

9) سارة محمد حمادة، تطبيق نظام الجودة في التعليم الجامعي وتأثيره على مخرجات سوق العمل: دراسة ميدانية في جامعة سوهاج، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة سوهاج، 2020م.

10) محمد عبد الظاهر وآخرون: مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 2000، ص 108.

11) محمد وليد محمد شمعة: " دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل " دراسة حالة: مركز الإرشاد الوظيفي - قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، شئون البحث العلمي والدراسات العليا، غزة 2017.

12) [https://www.britishcouncil.org.eg/symposium/thought-](https://www.britishcouncil.org.eg/symposium/thought-pieces/skills-mismatch-arab-world-critical-view)

الزيارة [pieces/skills-mismatch-arab-world-critical-view](https://www.britishcouncil.org.eg/symposium/thought-pieces/skills-mismatch-arab-world-critical-view) تاريخ

.2022/5/18

13) منظمة العمل الدولية: المبادرة المئوية حول مستقبل العمل، ص 6 تاريخ الزيارة

<http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---2022/5/19-arabstates/---ro>

14) مركز التدريب والتطوير الوظيفي جامعة عين شمس الصفحة الرسمية

[https://tdcenter.asu.edu.eg/#/تاريخ الزيارة 2021/12/22](https://tdcenter.asu.edu.eg/#/تاريخ%20الزيارة%202021/12/22)

15) متاح على <https://www.ilo.org/beirut/aboutus/lang--ar/index.htm> تاريخ الزيارة 2022\6\12

16) معجم المعاني الجامع: متاح

<https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar> على

17) وزارة التعليم العالي: استراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ضوء

خطة التنمية المستدامة مصر 2030. فصل انتاج المعرفة ونقل توطين التكنولوجيا للمساهمة في التنمية الاقتصادية والمجتمعية.

18) وزارة التخطيط. رؤية مصر الاستراتيجية 2030. الفصل الرابع - التخطيط

الاستراتيجي للتعليم ص: 36:33.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- 19) Anya Johnson. A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. Australian Journal Grace Akinyi Musa.2018.Op.cit. p:80

- 20) BINNUR YESILYAPRAK. CAREER COUNSELING SERVICES IN TURKEY Building on the Past and Constructing the Future. 2021.p:60
- 21) Eldighady,aya (2020) certified carer conselor. Fcd instructor.
 - a. <https://ae.linkedin.com/pulse/-aya-eldighady-gcdf-fcd-i--1e>
- 22) Fesenko: Handbook for Career Guidance, Tbilisi, Georgia, 2015 P, 8.
- 23) Grace Akinyi. Moderating Effect of Career Guidance on the Relationship Between Introductory Accounting Course on Students' Choice of Accounting as a Major in Kenyan Universities. European Journal of Business and Management - (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.10, No.11, 2018.
- 24) Harry J. Holzer: THE US LABOR MARKET IN 2050: Supply, Demand and Policies to Improve Outcomes, McCourt School of Public Policy, Georgetown University. 2018
- 25) Lawrence P.W. Wong. Career Guidance and Counseling in Secondary Schools in Hong Kong: A Historical Overview. April.2019
- 26) Magdalena Witt. Analysis of the impact of harmful factors in the workplace on functioning of the respiratory system of firefighters. Annals of Agricultural and Environmental Medicine 2017, Vol 24, No 3.
- 27) Maximus Sefotho. Career guidance in South Africa as a social justice travesty. Universidad Nacional de La Plata. Orientación y Sociedad. 2017.

- 28) NEED AND ANALYSIS OF SOFT SKILLS FOR STUDENTS OF THE MECHANICAL ENGINEERING DEPARTMENT OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL. 2017.
- 29) Özlemtagay CAREER DECISION-MAKING DIFFUCULTIES IN TURKEY AND THE USA International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Research, February -2015.
- 30) PARTHA ROY. Career Guidance: A Way of Life. M.A, NET in Education Department of Education Ramakrishna Mission Sikshanamandira, Belur, Howrah. 2021.p25:30.
- 31) Powell, C. (2003). The Delphi technique: myths and realities. Journal of advanced nursing, 41(4).
- 32) Randaaly. workplace bullying determinates in governmental organizations: applied on organizations in al sharkia governorate.2017.
- 33) Shrutikantpandey. Guidance and counseling in education. Directorate of distance education Tripura university. 2016. P:6.
- 34) Sven Smit, Amsterdam Tilman Tacke, Munich Susan Lund, Washington, DC James Manyika, San Francisco Lea Thiel, Munich. The future of work in Europe Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment. 2020. McKinsey Global Institute.