

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية
المجلة التربوية

” دراسة مقارنة لدور مراكز التطوير الوظيفي في بعض الجامعات في كل من مصر
وأستراليا ونيوزيلندا ”

إعداد

د/ حسنية حسين عبد الرحمن عويس

مدرس التربية المقارنة، كلية التربية جامعة الفيوم

كلية التربية
جامعة سوهاج
Faculty of Education

المجلة التربوية - العدد الخامس والستون - سبتمبر ٢٠١٩م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

الملخص باللغة العربية

تُعد صعوبة اتخاذ القرار المهني من أكثر المشاكل المهنية الشائعة لدى الشباب الجامعي، وهذه الصعوبة قد تؤثر على حياتهم بشكل عام، وعلى جميع مراحل حياتهم المهنية بشكل خاص، سواء كان ذلك صعوبة اتخاذ قرار اختيار التخصص الدراسي، أم تغيير المسار المهني، أم اتخاذ قرار بالتقاعد؛ وعليه هدف هذا البحث إلى الوصول إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة لتفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية على ضوء خبرتي أستراليا ونيوزيلندا، وقد اعتمد البحث على المدخل الوظيفي، وتوصل البحث إلى طرح ضوابط مقترحة لتفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي في جمهورية مصر العربية على ضوء خبرتي أستراليا ونيوزيلندا.

Abstract

The difficulty of professional decision making is one of the most common occupational problems among university youth. This difficulty may affect their lives in general and at all stages of their careers in particular, whether it is difficult to make a decision to choose a course, change careers or decide to retire, so the objective of this research is to reach a set of proposed procedures to activate the role of career development centers in Egyptian universities in the light of the Australian and New Zealand experience. The research was based on the functional approach. The research resulted in suggesting proposed controls to activate the role of career development centers in the Arab Republic of Egypt in the light of experience of Australia and New Zealand.

تهيئة:

يذهب بعض الناس إلى الجامعة لأنهم يرغبون بالفعل في متابعة دراستهم الأكاديمية؛ لكن إذا تم الحكم بمعدلات التخرج المتدنية (أكثر من ٤٠% من طلاب الجامعة في الولايات المتحدة لا يكملون دراستهم الجامعية)؛ فثمة عدد كبير في الغرب تحديداً - يلتحقون بالدراسة الجامعية دون رغبة منهم؛ لأن هذه الخطوة التلقائية التي تلي المرحلة الثانوية؛ فكثيرون لا يكون لديهم إدراك خاص بالهدف من التحاقهم بالجامعة، وعدد كبير يترك الدراسة الجامعية قبل إتمامها، وآخرون يتخرجون دون أن تكون لديهم فكرة واضحة عما سيفعلونه بعد ذلك (كين روبنسون و لو أرونيكا، ٢٠١٧، ص ٣٥).

إن أعداد غير الخريجين صادمة بما يكفي، لكنها لا تأخذ في الحسبان ملايين الطلاب الآخرين الموجودين على مقاعد الدراسة، الذين يشعرون بالملل وعدم الرضا عن العملية بأسرها، وقد بلغت النسبة في دراسة في أمريكا الشمالية ٦٣%؛ هؤلاء هم الطلاب الذين يستمرون في البرنامج دون رغبة منهم؛ لكن لديهم بعض الاهتمام بما يفعلونه، وبصفة عامة ينتظرون يوم انتهاء الدراسة، ويوم تخرجهم ليستكملوا حياتهم (كين روبنسون و لو أرونيكا، ٢٠١٧، ص ٤١)، ففي تايوان "بلغ معدل البطالة بين خريجي الجامعات مستوى قياسي والذي بلغ ٦% في عام ٢٠٠٩ في تايوان؛ وعليه، اشتكى مديرو الأعمال من أنهم لم يتمكنوا من العثور على عدد كافٍ من الموظفين المؤهلين، وقد تم انتقاد ضعف الارتباط بين المعرفة التي تُدرس في الجامعات واحتياجات سوق العمل باعتبارها السبب الرئيس لتصاعد معدل البطالة الجامعية. (Ho, H. F., & Hu, T. L., 2017, p. 148). وحيث أن مرحلة الشباب مرحلة انتقال للفرد من الطفولة إلى الرشد، وفيها يتم بناء النسق القيمي والاتجاهات التي توجه سلوكه وتحده، ومن خلاله تتأكد حاجات جديدة مثل: الحاجة للتقدير والمحبة وتحقيق الذات واتخاذ القرارات، وهي فترة يسودها الصراع والإحباط وصعوبة التوافق وسهولة الوقوع في المشكلات، فإذا لم يجد المراهق التوجيه والإرشاد كي يتعلم ويتعامل ويتقبل ذاته؛ اضطرب نموه وكثرت مشاكله وساء توافقه (رزان بنت محمد الراجحي، ٢٠١٧، ص ٢).

ونظراً للمشكلات الناتجة عن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية والتكنولوجية وكذلك التطورات التي حدثت في ميدان التربية والتعليم، بالإضافة إلى التقدم العلمي والتكنولوجي وسرعة التجديد، ودخول الآلة بديلة للإنسان في كثير من الوظائف، هذه الأمور وغيرها جعلت من التوجيه والإرشاد حاجة ماسة؛ خاصة في الميدان التربوي وفي مختلف مراحل التعليم (رزان بنت محمد الراجحي، ٢٠١٧، ص ٢)، وقد دأبت المؤسسات التربوية في جميع أنحاء العالم عند إدراكها لأهمية عملية التوجيه والإرشاد في حياة الطلاب على فتح مراكز للتوجيه والإرشاد في معظم المؤسسات التعليمية وتأهيل المرشدين التربويين المتخصصين في الإرشاد التربوي والنفسي والاجتماعي للعمل في تلك المؤسسات من أجل مساعدة الطلبة على تجاوز المشكلات التي قد تعترضهم (شاهر خليل مسلم الرواجفة، ٢٠٠٩، ص ٣٣)؛ حيث تنشأ الصعوبات أو المشكلات التي تواجه عملية اتخاذ القرار الوظيفي من عدم الاستعداد، ونقص المعلومات، وضعف تناسق المعلومات حول عملية اتخاذ القرار الوظيفي. وقد تم اختبار هذا التصنيف وتجريبه بشكل تجريبي بواسطة استبيان صعوبات صنع القرار الوظيفي (CDDQ) Career Decision-making Difficulties Questionnaire على مجموعة واسعة من مختلف الأعمار وفي العديد من البلدان والثقافات بما في ذلك الولايات المتحدة وأستراليا والشرق الأوسط وبريطانيا؛ واتضح أن هذه الصعوبات تؤدي عادة إلى تردد وظيفي وأن تحديد تلك الصعوبات التي تمنع وصول الأفراد إلى قرار؛ يعد خطوة أساسية في تزويدهم بالمساعدة التي يحتاجون إليها لاتخاذ القرارات المتعلقة بالوظائف، كما له آثار مباشرة على المشورة والتدخلات اللازمة (Lam, M., & Santos, A., 2018, p. 427)؛ وعليه اشتملت ممارسة التطوير الوظيفي في أستراليا على توفير مجموعة واسعة من الأنشطة المهنية التي توفرها مجموعة واسعة من المهن؛ إذ يشبه مصطلح "ممارسة التطوير الوظيفي المستخدم في أستراليا" مصطلح التوجيه المهني المستخدم في المملكة المتحدة وأوروبا، وخدمات التطوير الوظيفي المستخدمة في كندا (McIlveen, P., 2009).

وفي سنغافورة، فإن لجنة التوجيه بالجامعات أدركت منذ عهد قريب التفاوت في قيمة الشهادة؛ حيث أوصت بزيادة استيعاب الجامعات بثلاثة آلاف مقعد (مع تكفل الحكومة لأربعين في المئة من كلفة الزيادة)، شريطة أن تكون زيادة المقاعد في التخصصات

التصنيعية التي تكون مرتبطة بالاقتصاد، وأن تخرّج طلاباً مزوّدين بأسس نظرية قوي، وفهم ثاقب لتطبيقاتها العملية في أرض الواقع (مايكل باربر و كيتلن دونيلي، ٢٠١٣، ص ٤٣)، وفي الكويت، طالب (أحمد السيد عبدالحميد أحمد وآخرون، ٢٠١٦م) بضرورة إعادة الهيكلة التنظيمية لمكاتب التوجيه والإرشاد والمكاتب النوعية بكليات الهيئة تحت كيان تنظيمي واحد بمسمى "مركز التوجيه والإرشاد"؛ حتى يكون هذا المركز مصدر تنوير ورعاية للطلاب في شتى المجالات، ويلجئون إليه دائماً عند طلب النصح أو المشورة (أحمد السيد عبد الحميد أحمد، عدنان عبدالرحمن العلي، وصابر اسماعيل الكندري، ٢٠١٦، ص ٣١٩).

من هنا تضح أهمية البحث عن الحاجات الإرشادية التي يحتاج إليها الطلبة للتعامل مع المشكلات، والتخفيف من آثارها على صحتهم النفسية، وتحقيق التوافق على المستوى الفردي والاجتماعي، والسير في حياتهم المهنية بنجاح.

مشكلة البحث:

تشهد الجامعات في العالم اليوم منافسة محتدمة منذ عقود، وها هي اليوم تتصارع فيما بينها على كسب المواهب، وتمويل البحث العلمي، وقد بدأت مرحلة جديدة من المنافسة في الظهور في الوقت الذي يتعرض فيه نموذج الجامعة التقليدية لضغوط شديدة، بعد أن تعرض النموذج التقليدي لها لتفكك عدد من الوظائف التي كانت تقوم بها؛ لتذهب إلى مزودين جدد؛ ليسوا من صنف الجامعات؛ ولكنهم يقومون بهذه الوظائف بشكل أفضل مما تقوم به الجامعة، فها هي مراكز البحوث تقوم بالدراسات والبحوث، وأصبحت المؤسسات الخاصة تمنح الشهادات وبعضها يتمتع بسمعة ومكانة لا تضاهيها مؤهلات بعض الجامعات (مايكل باربر و كيتلن دونيلي، ٢٠١٣، ص ١٣).

حيث تُثبت الإحصاءات أن الشباب اليوم هم أكثر تعليماً من آباءهم، وأن الوصول إلى التعليم، وبالأخص المراحل التعليمية العليا أصبح أمراً أيسر من ذي قبل، غير أن قرابة سدس الشباب (١٥-٢٩ عاماً) في مصر عاطلون عن العمل (١٥.٧%). ولعلّ هذا المعدل أعلى من المتوسط العالمي، والذي يبلغ وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية نحو (١٢.٤%) للشباب في الفئة العمرية (٢٥-٢٤ عاماً) في عام ٢٠١٢م (محمد رمضان، ٢٠١٥)، وبلغ معدل البطالة بين الشباب الحاصلين على مؤهل جامعي فأعلى ٣٨,٣% (٣٠,٢% ذكور،

٤٩,٤% (إناث) مقابل ٣٠,٧% للحاصلين على مؤهل متوسط فني (٢٤,٧% ذكور، ٤٨,٩% إناث (وزارة القوى العاملة، عام ٢٠١٧). وقد تم إجراء مسح قومي للاضطرابات النفسية من قبل الأمانة العامة للصحة النفسية وعلاج الإدمان بوزارة الصحة والسكان لأول مرة في مصر في مؤتمر صحفي كبير يوم ١٨ أبريل من عام ٢٠١٨م، وأظهرت نتائج المسح ما يلي (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٨، ص ٣٢):

- ٢٥% من المصريين يعانون من الاضطرابات النفسية.
- ٢٤% من المصريين لديهم أعراض نفسية، مثل القلق والتوتر وخلافه، لكن هذا لا يعني أنهم مصابون بالاكتئاب وبحاجة للعلاج.

وبقراءة نتائج المسح القومي للاضطرابات النفسية تبين: عدم وجود عمل محدد للفرد، وكذلك المهارة في تجويده، يرتبط بمزيد من المعاناة النفسية، وقد لوحظ انخفاض نسب المشاركة للذكور والاناث في سوق العمل في الريف والحضر عموماً، مع الانخفاض الملحوظ بشكل أكبر لنسبة المشاركة في سوق العمل بشكل خاص في الريف (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٨، ص ٣٣)؛ الأمر الذي قد يعود إلى العجز في المهارات ذات الصلة (التقنية، المعرفية، وغير المعرفية)؛ وعليه يمكن معالجة ذلك من خلال البرامج التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الوظيفي.

وعليه؛ أوصت دراسة (فاطمة عبد الرحمن، وآخرون، ٢٠١٧) بضرورة توفير تدريب تحويلي شامل للشباب المتعلمين وخاصة أن البطالة ترتفع جداً بين شباب المتعلمين (فاطمة عبد الرحمن، حنان حسين، إيمان الأسمر، وهيام عبد الحميد، ٢٠١٧، ص ٦٩)، وفي يوم الشباب الدولي ١٢ أغسطس ٢٠١٨م؛ كان موضوع الاهتمام إتاحة مساحات مأمونة للشباب حتى يمكنهم الاجتماع، والمشاركة في أنشطة تتعلق باحتياجاتهم ومصالحهم المتنوعة، فضلاً عن المشاركة في عمليات صنع القرار والتعبير عن أنفسهم بحرية. ومن المساحات المأمونة التي يجب توفيرها للشباب؛ تلك التي تحافظ على كرامة الشباب وسلامتهم (الأمم المتحدة، ٢٠١٨).

فقد أصبح من أهم التحديات والعوائق التي تواجه الخريجين هي عدم وجود فرصة عمل تتناسب مع نوع المؤهل العلمي الذي حصل عليه الخريج، كما أن الوظائف المتوفرة لا تفي بتطلعات خريجي الجامعة، علاوة على وجود فجوة بين زيادة أعداد الخريجين واستيعاب

سوق العمل كما أن المناهج التعليمية لا تتناسب مع متطلبات العمل ولا يوجد تنسيق بين الجامعات ووزارة القوى العاملة والهجرة في عملية التوظيف إضافة إلى عدم وجود ربط بين نوع المؤهل ومتطلبات سوق العمل ولا يوجد تدريب عملي في الجامعات يؤهل لسوق العمل. (عادل محمود رفاعي، ٢٠١٣، ص ١٦٥). الأمر الذي أكدته تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء؛ حيث اتضح ارتفاع ظهور نسبة البطالة في الفئة العمرية ٢٠ - ٢٤ عاماً بكل أقاليم الجمهورية، وقد بلغت تتراوح نسبة هذه الفئة إلى إجمالي المتعلمين في الإقليم بين ٤٧.٢% في ريف الوجه القبلي، ونحو ٤١.٨% والتي ظهرت في حضر الوجه البحري، تلتها الفئة العمرية ٢٥ - ٢٩ عاماً، والتي تراوحت بين ٤١.٦% وهي ما ظهرت في ريف محافظات الحدود، ونحو ٢٤.٩% والتي ظهرت في ريف الوجه القبلي (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٧، صفحة ٤٣)

وعليه؛ فقد أوصت دراسة (زينب عبدالنبي أحمد محمد، ٢٠١٦) بضرورة استحداث وحدة للإرشاد على مستوى الكلية؛ لوضع البرامج الإرشادية المتنوعة وفقاً للمتغيرات الحديثة ووفقاً لاحتياجات الطلاب، وللتغلب على مشكلة الأعداد الكبيرة في التعليم الجامعي، وتهيئة ظروف وبيئة دراسية واجتماعية مناسبة لتطوير مهارات الطلاب بما يساعدهم في المنافسة في سوق العمل المحلية والإقليمية (زينب عبدالنبي أحمد محمد، ٢٠١٦، ص ٥٠٤، ٥٠٥)؛ ومن هنا جاء هذا البحث لتفعيل مراكز التطوير الوظيفي لتقديم برامج المشورة المهنية لطلبة الجامعة لتلبية احتياجاتهم في اتخاذ القرار المهني، كما يأتي هذا البحث تأكيداً لدراسة "عبد الجواد السيد بكر، ٢٠١٥"؛ فقد وضع مخطط للهيكل التنظيمي لمركز المشورة المهنية الذي يمكن النظر في إنشاؤه بجامعة كفر الشيخ وفقاً لسياسات وزارة التعليم العالي والقطاعات التعليمية المختلفة بتخصصاتها المتعددة في المجلس الأعلى للجامعات (عبد الجواد السيد بكر، ٢٠١٥، ص ٣٢٧). وتأسيساً على ما سبق يحاول البحث الإجابة عن الرئيس التالي:

ما الإجراءات المقترحة لتفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية

على ضوء خبرتي أستراليا ونيوزيلندا؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية:

١. ما الدور المتوقع لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات من منظور الأدبيات (النظرية)؟
٢. ما الدور الفعلي لهذه المراكز في الجامعات المختارة في كل من مصر وأستراليا ونيوزيلندا؟
٣. ما الإجراءات المقترحة لتفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية على ضوء خبرتي أستراليا ونيوزيلندا؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق ما يلي:

١. تعرف الدور المتوقع لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات من منظور الأدبيات (النظرية).
٢. الوقوف على الدور الفعلي لهذه المراكز في الجامعات المختارة في كل من مصر وأستراليا ونيوزيلندا.
٣. تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية بالاستفادة من المراكز الموجودة في كل من أستراليا ونيوزيلندا بطرح إجراءات مقترحة.

أهمية البحث:

تنطلق أهمية البحث الحالي من عدة جوانب نذكر منها:

١. أهمية فئة الشباب والتي تسهم في صناعة المستقبل ودفع عجلة التنمية خاصة في ظل التطورات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والعلمية والتكنولوجية التي يشهدها المجتمع المصري في الوقت الحاضر.

٢. ما تحتله الجامعات من مكانة ودور كبير في خدمة المجتمع؛ وعليه تعتبر العملية الإرشادية ركناً أساسياً لضمان جودة مخرجات الجامعات.
٣. أهمية الموضوع الذي يتناوله وهو مركز التطوير الوظيفي في الجامعات؛ حيث أصبحت خدماته مهمة ومتطلباً أساسياً لمساعدة طلاب الجامعة والخريجين غير العاملين في اتخاذ القرار المهني أولاً؛ الأمر الذي ينعكس على حسن أداءهم للعمل مستقبلاً.
٤. مساعدة الخريجين ممن يعملون في مواجهة الصعوبات المهنية.
٥. تقتضي الرسالة الجامعية مساعدة الطلبة على مواجهة مشكلاتهم، وتعرف حاجاتهم المهنية والاجتماعية، وتلبيتها بما يسهم في مساعدتهم على الاندماج في المجتمع بسهولة ويسر.
٦. ندرة الدراسات والبحوث التي تطرقت لموضوع مركز التطوير الوظيفي.

مصطلحات البحث: تتحدد مصطلحات البحث فيما يلي:

١. الدور: يعنى الدور في اللغة: المهمة والوظيفة. قام بدور/ لعب دوراً: شارك بنصيب كبير. جمها: أدوار. وهو: "مجموعة من المسئوليات والأنشطة والصلاحيات الممنوحة لشخص أو فريق. (معجم المعاني الجامع).

ورغم أن الدور عمل فردي يقوم به الفرد؛ إلا أن أعمال أي جماعة تحدث عن طريق مجموعة من الأدوار المترابطة، فيعتبر سلوك الفرد في موقف جماعي عبارة عن مجموعة من التوقعات التي تنتظرها جماعة من جماعة أخرى؛ لذا يمكن تعريف الدور اصطلاحاً من زوايا متعددة منها (محمد عاطف غيث، ١٩٩٧، ص ص ٣٩٠ - ٣٩٣):

• **متطلبات الدور؛** وهي توقعات الآخرين بشأن أداء شخص لدور معين في موقف ما.

• **توقعات الدور،** هي السلوك المتوقع والمرغوب الذي يرتبط بدور معين.

• **أداء الدور،** هو طريقة قيام الشخص بدوره في موقف معين.

ويمكن تعريف الدور بأنه نموذج السلوك المتمثل في الأفعال والتصرفات التي تتوافق مع متطلبات مركز معين في المجتمع.

٢. المهنة/ الوظيفة لغة: تعنى العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة بممارساته (إبراهيم أنيس، عبد الحليم منتصر، عطية الصوالحي ، ومحمد خلف الله أحمد، ٢٠٠٤، ص ٩٢٦).

الوظيفة اصطلاحاً؛ تعنى: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل، ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر، كما تعرف بأنها كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسئوليات؛ توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية (عصام بن عبد المحسن الحميدان، ٢٠١٤م، ٤٧، ٤٨).

ويمكن تعريف الوظيفة بأنها: مجموعة الأعمال أو العمل الذي يجمع أشخاصاً حول أهداف مشتركة يحاولون لتحقيقها أن يسيروا وفقاً لنموذج سلوكي منهجي داخل مؤسسة من مؤسسات المجتمع.

٣. التطوير الوظيفي تم تعريفه بأنه: عملية طرح سياسة للتوجيه والتطوير الوظيفي لتنمية قدرات الموظفين وتحفيز الأداء الفردي، دون أن يُشكل ذلك التزاماً قانونياً على كل فرد، وتشكل هذه السياسة نموذجاً واضحاً ضد الموظفين الذين يُقارنون توقعاتهم الخاصة وتنميتهم الذاتية وتحسين جهود العمل، مع تحقيق مكاسب واضحة في الحوافز والإنتاجية؛ حيث أن طرح خطة مفصلة للمسار الوظيفي لكل فرد مستحيلة أو غير مرغوب فيه وفق رؤية العديد من المنظمات (مقبولة حمودة، Jan 1, 2015، ص ٣٨٩).

كما يشار إلى التطوير الوظيفي على أنه: "عملية إدارة التعلم، والتدريب، والعمل على مدى الحياة (Neault, R. A. , 2002, p. 2980)"

وعلى الرغم من أهميته في تنمية الموارد البشرية؛ فقد لا يكون هو نفسه في جميع الثقافات. وينبغي على المستشار أن يكون قادراً على شرح الآثار المترتبة على غياب التخطيط الوظيفي للعميل (مقبولة حمودة، Jan 1, 2015، ص ٣٨٩).

على هذا فالتطوير الوظيفي: يعنى توجيه النصح للطلاب نحو تقدمهم التعليمي في البرامج الدراسية التي يدرسونها قبل التخرج وكذا تحليل مجالات الفرص المتاحة لهم في

التوظيف والعمل في مهنة من المهن. يضاف إلى ذلك توجيه الطلاب في جوانب حياتهم الشخصية والاجتماعية.

منهج البحث وخطواته:

في ضوء طبيعة البحث ومشكلته وأهدافه؛ استخدم البحث المدخل الوظيفي Functional Approach، والمتبع في الدراسات التربوية المقارنة، وهو يبني في أساسه النظري على أبعاد المنهج المقارن وكذلك النظرية الوظيفية البنائية Structural Functionalism (شاكرا محمد فتحي أحمد وهمام بدرابي زيدان، ٢٠٠٣، ص ١٩٧-٢٠٩)، ويقوم هذا المدخل على أساس الخطوات التالية:

١- الوصف الشامل للظاهرة موضوع البحث للتعرف على جميع الحقائق المتصلة بالعناصر التي سوف يتناولها البحث، وترجمت هذه الخطوة في المبحث الأول للبحث.

٢- تحليل الحقائق في ضوء كل من العوامل الثقافية الخاصة بكل دولة على حدة والعوامل البنوية Structure Factors، وترجمت هذه الخطوة في كل من المبحث الثاني والثالث والرابع من البحث.

٣- المقارنة وتتم بإجراء تحليل مقارن بين الحقائق والمعطيات التي جمعت بين دول المقارنة لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف في الظاهرة موضوع البحث، وترجمت هذه الخطوة في المبحث الخامس للبحث.

٤- تفسير أوجه التشابه والاختلاف والحقائق المتصلة بهما باستخدام المفاهيم المستمدة من بعض العلوم الاجتماعية؛ تمهيدا لتقديم ضوابط إجرائية لتفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي في جمهورية مصر العربية، وترجمت هذه الخطوة في المبحثين الخامس والسادس من البحث.

حدود البحث: يتحدد هذا البحث بالحدود التالية:

١. الحدود الموضوعية: سوف يتناول البحث معالجة المحاور التالية:

- الرؤية والرسالة والفلسفة لمراكز التطوير الوظيفي.
- أهداف مراكز التطوير الوظيفي ومقرها

- بنية مراكز التطوير الوظيفي.
- البرامج والخدمات التي تقدمها مراكز التطوير الوظيفي (مكونات برنامج التطوير المهني).
- ساعات العمل للحصول على خدمات مراكز التطوير الوظيفي.

٢. **حدود مكانية:** اقتصر البحث على جامعتي أوتاجو، وجامعة واكاتو بنيوزيلندا، وجامعتي James Cook University، وجامعة غرب أستراليا بأستراليا، وجامعتي الفيوم وحلوان بجمهورية مصر العربية.

ويرجع ذلك للمبررات التالية:

١. تم التصويت لصالح مركز جامعة أوتاجو للتطوير الوظيفي كأفضل جامعة من بين ثماني جامعات في نيوزيلندا لعام ٢٠١٨ من قبل جمعية نيوزيلندا لأصحاب الأعمال الخريجين (NZAGE) the New Zealand Association for Graduate Employers. وقد تم تقديم الجائزة، بناءً على نتائج استطلاع الرأي الذي أجري بين أرباب العمل والخريجين الذين حصلوا على وظائف لعام ٢٠١٨ (The University of Otago Career Development Centre , 2019)
٢. يمكن لبرنامج التعليم المهني الشامل والموارد الجيدة له أن يساعد الشباب على نمو المعرفة والمهارات للتنقل والازدهار في هذا التغير المتزايد وغير الآمن بسرعة سوق العمل. وقد تم الاعتراف بهذا النهج دولياً وتنفذ العديد من الدول الآن برامج التعليم الوظيفي المقررة في المدارس، مثل: كندا والولايات المتحدة ونيوزيلندا (VICTORIA & Gigliotti, 2018, p. 5).
٣. في جنوب أستراليا، يمكن للطلاب في السنة العاشرة الحصول على ما يصل إلى ١٠ ساعات معتمدة من ATAR بناءً على خططهم الشخصية في التعلم. وتحدد خطة التعلم الشخصية خطط وأهداف الشباب لمستقبلهم. وهي مصممة لاستكشاف مزيد من التعليم والخيارات الوظيفية. يتم إدخال/ تقديم الطلاب إلى سبع القدرات مثل: معرفة القراءة والكتابة والحساب والتفاهم الأخلاقي وتفكير الإبداعي والنقدي. ويتم تقييم الطلاب في قدرتهم على تحديد نقاط القوة، والتركيز على مجالات التنمية،

والتحقيق في المسارات المحتملة ومعرفة كيفية قيامهم بتحقيق أهدافهم. وقدرتهم على الاحتفاظ بسجل ورفى لتعلمهم وتقديم استعراض لأهدافهم (Victoria & Gigliotti, 2018, p. 10).

٤. وبالنسبة لاختيار جامعتي الفيوم وحلوان بسبب أسبقية نشأة مراكز التطوير الوظيفي بكل منهما.

الدراسات السابقة:

تعددت البحوث والدراسات المتعلقة بالتطوير الوظيفي للشباب العاملين على مستوى الدراسات الأجنبية والعربية، إلا أنه يوجد ندرة في الدراسات المتعلقة بمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية على حد علم الباحثة، وفيما يلي عرض بعض الدراسات التي تناولت التطوير الوظيفي؛

١. فقد فحصت دراسة (Akyol, E. Y., & Bacanlı, F., 2019) بعنوان "بناء استراتيجية تقديم المشورة المهنية التي تركز على الحل للتردد الوظيفي" تأثير الاستشارة المهنية القصيرة التي ارتكزت على خمس جلسات مستخدمة أسلوب حل المشكلات للحد من التردد الوظيفي لطالب الجامعة. وشارك في الدراسة طالب جامعي لديه مشكلة في التردد الوظيفي. وطبقت استبيان صعوبات صنع القرار الوظيفي لإدارة صعوبات صنع القرار المهني قبل بداية الجلسة الأولى وبعد جلسة الإنهاء للفحص القبلي والبعدي للاختبار. في نهاية عملية الاستشارات الوظيفية القصيرة التي ارتكزت على حل المشكلات والتي دامت خمس جلسات، أوضحت النتائج أن مستوى الصعوبة في اتخاذ القرارات المهنية قد انخفض لدى العميل (Akyol, E. Y., & Bacanlı, F., 2019, p. 73).

٢. سعت دراسة (Ho, H. F., & Hu, T. L., 2017) بعنوان "توحيد نظام خدمة التوظيف الجامعي في تايوان" إلى تحديد الخدمات المهنية الرئيسية التي ينبغي أن تقدمها الجامعات، وحساب الأهمية النسبية لكل خدمة مهنية، وتحديد أي قسم يجب أن يكون مسؤولاً عن أي/ ماهية الخدمات المهنية. وقد تبني البحث عملية التحليل الهرمي كأسلوب البحث الرئيس، وأشارت النتائج إلى تصنيف الممارسة الحقيقية في مكان العمل والتدريب الداخلي كأهم خدمة مهنية يجب أن تنفذها الجامعات على

- الفور، واعتبار المركز الوظيفي ومكتب القسم الأكاديمي هما المكاتب الأكثر أهمية في إنجاز الخدمات المهنية (Ho, H. F., & Hu, T. L., 2017, p. 148).
٣. وفحصت دراسة (Freeman, V. F., et al, 2017) بعنوان "تأثير مسار العمل على القرار الوظيفي للطلاب الجامعيين والحالات العاطفية"؛ تأثير دخول مقرر المهنة على القرار الوظيفي للطلاب في الدول المؤثرة على عدد ١٠٨ طالب جامعي من الملتحقين بدورة التطوير المهني المعتمد. وكشفت النتائج أن الدورة/ المقرر المهني له تأثير إيجابي كبير على حالة القرار الوظيفي. كما نوقشت الآثار المترتبة على الممارسة (Freeman, V. F., Lenz, J. L., & Reardon, R. C., 2017, p. 1).
٤. أما دراسة (رزان بنت محمد الراجحي، ٢٠١٧) بعنوان "دور وحدات التوجيه والإرشاد الطلابي في مواجهة بعض المشكلات الأخلاقية لدى طالبات جامعة القصيم من منظور التربية الإسلامية" هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع دور وحدات التوجيه والإرشاد الطلابي في مواجهة بعض المشكلات الأخلاقية لدى طالبات كليات الجامعة من وجهة نظر مسؤولات التوجيه والإرشاد الطلابي بالجامعة، وتعرف معوقات تحقيق تلك الوحدات لدورها في مواجهة تلك المشكلات من وجهة نظرهن، واعتمدت على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن دور وحدات التوجيه والإرشاد الطلابي في مواجهة بعض المشكلات الأخلاقية لدى طالبات جامعة القصيم متحقق بدرجة كبيرة رغم وجود المعوقات التي تحول دون تحقيق هذا الدور (رزان بنت محمد الراجحي، ٢٠١٧، ص هـ، و).
٥. وفي دراسة (عادل محمد حبيب أبو المعاطي غنيم، ٢٠١٦) بعنوان "دور وحدة التوجيه والإرشاد في تحسين مستوى أداء كليات المجتمع بالجامعات في منطقة عسير: دراسة ميدانية" فقد سعت إلى بيان دور وحدة التوجيه والإرشاد في تحسين الأداء للجامعات بمنطقة عسير بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر إدارية، وارتكزت الدراسة على أساليب التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي لبيان مدى إيجابية هذا الدور، وانتهت الدراسة إلى انعدام هذا الدور في كثير من مهام ومعايير وحدة التوجيه والإرشاد بالجامعات المبحوث نتيجة للتباين بين آراء أعضاء هيئة التدريس وآراء

الطلاب، وأوصت الدراسة بضرورة اتباع نظام قياس وتقييم للأداء الاستراتيجي للربط بين الأهداف الاستراتيجية لوحدة التوجيه والإرشاد وبين مسببات الأداء في هذه الوحدة من خلال فروعها ومحاورها المختلفة (عادل محمد حبيب أبو المعاطي غنيم، ٢٠١٦، ص ١٤٣، ١٤٤).

٦. **وهدفنا دراسة (Akerman's & Jos, 2015) بعنوان: 'فعالية برامج Career skills للتطوير الوظيفي للشباب العاملين' إلى التحقق من فعالية برنامج Career skills للتطوير المهني الوظيفي على أساس الكفاءات المهنية باستخدام الوظائف للشباب في المؤسسات التعليمية الهولندية، وأظهرت النتائج نجاح وفعالية برنامج التطوير المهني للموظفين؛ حيث ساعد على الارتفاع في عدد خمسة من المهارات المهنية: (الكفاءة الذاتية، القدرة على مواجهة الصعوبات، والسلوكيات المرتبطة بالمهنة، وإدراك وفهم الوظيفة والعمل، والانتماء للمهنة) لدى الشباب (Akkermans, J., , Breninkmeijer, V., , Schaufeli, W. B., & Blonk, R. W., , (2015**

٧. **وتناولت دراسة (حمدان ممدوح الشامي، ٢٠١٤) بعنوان "معوقات التوجيه والإرشاد بجامعة الملك فيصل (الأسباب والحلول)" المعوقات التي تواجه التوجيه والإرشاد بجامعة الملك فيصل، توصلت نتائج البحث إلى وجود فروق دلالة إحصائية بين متوسط درجات أسباب معوقات التوجيه والإرشاد المتعلقة بالتوجيه النفسي والاجتماعي من وجهة نظر الطلاب، وبين الحلول المناسبة للحد منها، وقدمت بعض الحلول المناسبة للحد منها (حمدان ممدوح الشامي، ٢٠١٤، ص ٩٣).**

٨. **وأظهرت دراسة (White, 2013) بعنوان: 'السبب الحقيقي الذي يقف حائلاً بين الخريجين الجدد والوظائف' مدى أهمية المهارات الناعمة لدى أصحاب العمل عند عملية التوظيف وأظهرت أن ٦٠% من أرباب العمل لا يقومون بتوظيف خريجي الجامعات للوظائف نظراً لافتقارهم إلى المهارات الناعمة بما في ذلك الاتصالات، ومهارات التعامل مع الآخرين، والتفكير النقدي، وأوصت الدراسة بضرورة تنمية وتطوير مهارات الخريجين من خلال البرامج التدريبية (White, M. C., 2013).**

٩. وبحثت دراسة (منال بنت حسين بن حسن الحميدي، ٢٠١٣، ص ٢٥٧) بعنوان **«خدمات التوجيه والإرشاد بجامعة أم القرى دراسة استطلاعية لأراء الطالبات»** في تعرف الخدمات التي يقدمها مركز التوجيه والإرشاد للطالبات بجامعة أم القرى، وتحققت من مدى توفر الخدمات التي يقدمها المركز، ومدى استفادة الطالبات من خدمات المركز، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت نتائج الدراسة؛ أن الخدمات التي يقدمها مركز التوجيه والإرشاد بجامعة القرى تتوفر بدرجة ضعيفة لا سيما خدمات التوجيه النفسي، والاجتماعي(منال بنت حسين بن حسن الحميدي، ٢٠١٣، ص ٢٥٧).

١٠. أما دراسة (Sung, 2013) بعنوان **«طبيعة مهارات التوظيف: أدلة تجريبية من سنغافورة»** فقد هدفت إلى الاهتمام بطبيعة مهارات التوظيف، والانتقال من مهارات الحياة الرئيسة إلى المهارات المتعلقة بالعمل التي بدأت بالتزايد مؤخراً، وتوصلت الدراسة إلى أهمية ربط البرامج التدريبية بالاحتياجات المطلوبة من المهارات المرتبطة بسوق العمل (Sung, J., Loke, F., & Ramos, C., N., M. C. M., 2013).

١١. وبحثت دراسة (Beka, A., & Nikoçeviq, E., 2012) بعنوان **«أهمية وتأثير الخدمات المهنية في إعداد الطلاب من جامعة Prishtina لسوق العمل»** دور وتأثير الخدمات المقدمة من خلال مركز التطوير الوظيفي في الإعداد المهني للطلاب، وتوصلت إلى تزايد الوعي بين طلاب جامعة بريشتينا عن التنمية المهنية - كأحد العوامل الهامة جدا والضرورية لتطورهم المهني- قبل أن يلتحقوا بسوق العمل مع افتتاح مركز التطوير الوظيفي لأول مرة هناك (Beka, A., & Nikoçeviq, E., 2012, p. 141).

١٢. وتناولت دراسة (Garis, Reardon & Lenz, 2012) بعنوان **«الوضع الحالي والتطور المستقبلي للمراكز المهنية في الولايات المتحدة»**؛ المراكز المهنية فيما يتعلق بتاريخها ونطاقها الحالي ووظيفتها وطرق تأثير التكنولوجيا والاقتصاد العالمي في عملياتها المستقبلية، وتوصلت إلى أن المراكز المهنية في الولايات المتحدة في المجتمع القائم على المنظمات قد أنشئت في أوائل التسعينات وانتقلت بعد ذلك إلى المؤسسات

التعليمية، وطرحت رؤية لمستقبل لمراكز المشورة المهنية (Garis, J., & Reardon, R. C., & Lenz, J. G., 2012, p. 5).

١٣. وأوضحت دراسة (Al mamun, 2012) بعنوان: 'تدريس المهارات الناعمة للطلبة المهنيين: مهارات قيمة لجاهزية للعمل' دور المهارات الناعمة بالنسبة لأرباب العمل المعاصرين الذين يسعون لاستقطاب وتوظيف الخريجين لكن معظم الخريجين لا يرتقون للمعايير المطلوبة في سوق العمل وذلك بسبب وجود فجوات بين المهارات التي يطالب بها أصحاب العمل وما تقدمه المؤسسات التعليمية. وأوضحت الدراسة أنه يمكن لأنظمة التعليم والتدريب أن تقوم بدمج المهارات الناعمة بشكل فعال في المناهج الدراسية. علاوة على ذلك، فإن المناهج المستندة إلى المهارات الناعمة والتي تروج لجوهر الكفاءة العامة يجب أن تشمل تطوير المهارات الناعمة ولكن ذلك ليس بالأمر السهل الذي يمكن تحقيقه خلال وقت قصير، لكن يمكن توظيف تلك المهارات كأفضل حل لتثقيف الطلاب الذين يمتلكون مهارات أساسية للعمل. وخلصت الدراسة إلى أن متطلبات العصر تتطلب من أنظمة التعليم والتدريب أن تركز على إنتاج موظفين يمتلكون إدارة ذاتية وتمكنهم من الانخراط في أماكن العمل الحديثة بكل مرونة وقابلية للتعلم مدى الحياة. وكذلك خلصت هذه الدراسة إلى أن الطلاب الذين يمتلكون المهارات الناعمة مثل الموقف الإيجابي، والتواصل الفعال، وحل المشكلات يمتلكون فرص أفضل بكثير في البقاء على وظائفهم بالمقارنة مع الطلاب الذين يفتقرون إلى هذه المهارات. وقد أوصت الدراسة أنه يجب على المؤسسات التعليمية أن تطور تجربة تعليم عملية من أجل تمكين توظيف الخريجين حيث يجب أنتكون المهارات الناعمة جزء لا يتجزأ في المناهج الدراسية، وأن هذه المهارات يمكنها ظان تساعد في بناء عقلية صحية للشباب العاملين من أجل تحقيق عدالة اجتماعية في المجتمع (Abdullah-Al-Mamun, M., 2012).

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يلاحظ ما يلي:

- اهتمت بعض الدراسات بفحص دور وتأثير الخدمات المقدمة من خلال مركز التطوير الوظيفي كدراسة (Beka, A., & Nikoçeviq, E., 2012)، ودراسة (Freeman, V. F., et al, 2017) حيث أكدوا على أن المقرر المهني له تأثير إيجابي كبير على القرار الوظيفي.
 - بحثت بعض الدراسات الوضع الحالي والتطور المستقبلي للمراكز المهنية كدراسة (Garis, J., Reardon, R. C., & Lenz, J. G., 2012)، ودراسة (Ho, H. F., & Hu, T. L., 2017) التي أكدت على أهمية المركز الوظيفي في إنجاز الخدمات المهنية.
 - أشارت بعض الدراسات إلى الخدمات المقدمة من خلال مركز أو وحدة التوجيه والإرشاد كدراسة (منال بنت حسين بن حسن الحميدي، ٢٠١٣، ص ٢٥٧)، ودراسة (عادل محمد حبيب أبو المعاطي غنيم، ٢٠١٦)، ودراسة (رزان بنت محمد الراجحي، ٢٠١٧).
 - أكدت بعض الدراسات على أهمية المهارات الناعمة للطلبة، لأرباب العمل المعاصرين كدراسة (Al mamun, 2012)، ودراسة (Sung, 2013)، ودراسة (White, 2013)، ودراسة (Akkermans & Jos, 2015) التي كشفت عن 'فعالية برامج Career skills للتطوير الوظيفي للشباب العاملين' وهو برنامج للتطوير المهني الوظيفي في تحسين المهارات المكتسبة وتنميتها
 - كشفت بعض الدراسات العديد من التحديات والمعوقات التي تواجه التوجيه والإرشاد كدراسة (حمدان ممدوح الشامي، ٢٠١٤).
- وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة البحث وتعرف طبيعة المشكلة.

الإطار النظري للبحث:

يهدف هذا القسم إلى إلقاء الضوء على وظائف وبنى مراكز التطوير الوظيفي في دولتي المقارنة؛ حتى تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية: وفيما يلي عرض لذلك:

المبحث الأول: الإطار الفكري المرتبط بالدور المتوقع لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات من منظور أدبيات الفكر التربوي المعاصر

يدور هذا المحور حول الدور المتوقع لمراكز التطوير الوظيفي؛ وذلك من خلال إلقاء الضوء على كل من: أهمية الإعداد الوظيفي، أهداف تدخلات التطوير الوظيفي، بنية/ تصنيفات مراكز الإرشاد الوظيفي، النظريات المفسرة للتطوير الوظيفي، المكونات الحرجة للتدخلات الوظيفية، وصولاً إلى النهج غير التقليدي للإعداد الوظيفي، وفيما يلي تفصيل لكل منها:

أ. أهمية الإعداد الوظيفي:

يعد الإعداد الوظيفي مهم للطلاب أنفسهم، كما أنه قد يساعد التركيز الفعال على الإعداد الوظيفي في المناهج الدراسية الجامعية في التأثير في الرأي العام بشكل إيجابي، كما تعزز مهمة مراكز المشورة "التطوير الوظيفي"؛ الفكرة القائلة بأن تلقي خدمات المشورة لن يساعد الطلاب فقط على التعامل مع همومهم الشخصية بل سيعمل أيضاً على تعزيز نجاحهم الأكاديمي الفرعي. وبالنسبة لخريجي الجامعات؛ قد تكون المهارات القابلة للنقل أكثر أهمية من تخصصاتهم. لذلك؛ يحتاج الطلاب إلى مهارة قوية لاكتسابها وقت تخرجهم. ومع ذلك، فإن أكثر ما يثير الاهتمام في برامج الإعداد المهني هو الاعتراف بالمهارات وتسويقها، فضلاً عن تقييم الأعراض النفسية من خلال أداة متعددة الأبعاد مصممة لتقييم الصحة العقلية عند طلاب الجامعات مكونة من ثمان مقاييس: الاكتئاب، القلق العام، القلق الاجتماعي، الشدة الأكاديمية، مخاوف الأكل، استغاثة الأسرة، العداوة، واستخدام المواد (Lockard, A. J., Hayes, J. A., McAleavey, A. A., & Locke, B. D., 2012, p. 233,238). (Ciarocco, N. J., 2018, pp. 32, 34).

ب. أهداف تدخلات التطوير الوظيفي

يتمثل الهدف النهائي لجميع التدخلات الاجتماعية في تعزيز الرفاهية. من حيث تطبيق نهج القدرة على التطوير الوظيفي، فإن هذا يعني أن النتيجة الجيدة هي التي يختار فيها الناس لأنفسهم ما سيفعلونه، وأنهم قادرون حقاً على تنفيذ أسلوب حياتهم المفضل. لذلك؛ قد تسعى التدخلات الوظيفية إلى مساعدة الأفراد على القيام بما يلي (Robertson, P. J., & Egdell, V., 2018, pp. 122, 123):

١- لتوسيع نطاق الإمكانية المتاحة للفرد، أي جعل "الأعمال" المقترحة أكثر احتمالاً. قد يكون هذا عن طريق تحديد المواقع للسماح بالوصول إلى الفرص الوظيفية. يمكن أن يشمل تغيير في التصورات، مثل رفع التطلعات. والتي يمكن أن يتم فيها "اتخاذ القرارات العملية".

٢- نقل المعارف والمهارات للموظفين الجدد التي يحتاجونها لأداء الوظائف، فضلاً عن تأهيل الموظفين الجدد والقدامى على حد سواء لتلبية المتطلبات المتغيرة للعمل والمنظمة؛ من خلال البرامج التدريبية (Kulkarni, P., 2013, p. 137).

٣- تعرف الحياة الوظيفية أن لديهم سبب للقيمة. في نهج القدرة، لن يتم النظر إلى القيم على أنها متغير فرق فردي يمكن التقاطه بشكل سيكولوجي - على الرغم من أن نهج القدرة لن يستبعد أي مصدر للمعلومات. يجب أن يكون اختيار القدرات حقيقياً حتى يكون ذات معنى، حتى لو تم تشكيلها من خلال السياق الاجتماعي-الثقافي، فضلاً عن ضرورة اختيار الأفراد لمعايير اختيار وتقييم الخيارات.

٤- تعرف قدراتهم المهنية والبناء عليها. هنا يمكننا الابتعاد عن المفهوم الضيق للنتائج المهنية والتعليمية نحو دور التنمية الشخصية والمهنية للمستشارين الوظيفيين. ويمثل التركيز على المهارات الحياتية والمهنية للإدارة أقصر طرق التدخلات وأوضحها، فضلاً عن تعزيز موقف الفرد، بما في ذلك حصوله على الموارد المالية أو تنمية مهاراته من خلال المشاركة في تجارب التعلم.

٥- تعزيز الشخصية. دائماً ما يتم تعزيز الرفاهية من خلال السعي إلى تعزيز الاستقلالية الفردية. وبالتالي؛ يمكن أن يساعد نهج القدرة على موازنة أهداف التدخلات مع مبدأ أخلاقي أساسي في مهنة التطوير الوظيفي.

ج. بنية/ تصنيفات مراكز التطوير الوظيفي؛

يُمثل المركز الوظيفي وحدة إدارية لمؤسسة على سبيل المثال: (المدرسة أو منظمة تجارية أو وكالة) التي توظف كادر الموظفين الذين يقدمون مجموعة متنوعة من البرامج والخدمات المهنية. وتقدم المراكز المهنية الشاملة المشورة والفرص الوظيفية التجريبية والتقييمات المهنية مثل التدريب والتعليم التعاوني، والمعلومات التدريبية والمهنية، والمساعدة في البحث عن عمل، ومعلومات التوظيف. يمكن من خلالها أيضاً تقديم الخدمات لأصحاب العمل الذين يبحثون عن سد احتياجات التوظيف الخاصة بهم. أما المراكز المهنية الأقل شمولية فإنها توفر بعض هذه الخدمات فقط. (Garish, J., Reardon, R. C., & Lenz, J. G., 2012, pp. 6,7).

وعلاوة على ما سبق؛ فقد ورد في أدبيات الإرشاد الجامعي أن هناك عدداً من البنى/ التصنيفات الخاصة بنماذج المراكز الإرشادية الجامعية، لعل أكثرها شيوعاً التصنيف الذي وضعه " Bishop " وزملاؤه، والذي يتضمن المستويات البنيوية التالية ، (Bishop, J. B. , 2002):

١. **النموذج البنيوي التقليدي Traditional Model:** ويمثل مراكز الإرشاد الجامعية التقليدية وتقوم على تزويد الطلبة بالإرشاد قصير المدى للمشكلات العاطفية وعلاج بعض المشكلات الشخصية والإرشاد الوظيفي.
٢. **النموذج البنيوي القائم على العلاج النفسي: Psychotherapy Model** وفيه يتم تطبيق استراتيجيات وفتيات تدخل علاجية نفسية للتعامل مع الاضطرابات والصعوبات النفسية والعاطفية التي تواجه الطلبة؛ حيث تعد عملية حصول الخريجين على وظيفة حالياً عملية معقدة وصعبة للغاية؛ إذ قد يواجه البعض تلك المرحلة الانتقالية والعمل بثقة وتفاؤل ومشاركة وأمل، في حين يتعرض آخرون للتردد وعدم اليقين والتشاؤم (Cabras, C., & Mondo, M., 2018, p. 597).
٣. **النموذج البنيوي الاستشاري Consultation Model:** ويقوم على مساعدة المرشدين في تنظيم بيئة الجامعة وتزويدهم بالملاحظات الضرورية لذلك وتحسين

مستوى فاعلية عملهم مع الطلبة؛ حيث أن دور المرشدين مع الطلبة في هذا النموذج يعد محدوداً وغير مباشر وقد يعتمد على الوقاية أكثر من الإرشاد والعلاج.

٤. النموذج البنوي القائم على التوجيه المهني Vocational Guidance Model:

وفيه يتم تزويد الطلبة بالإرشاد والتوجيه الذي يساعد الطلبة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخصصات الأكاديمية والرغبات الوظيفية، مع تطبيق مقاييس لقياس الاستعدادات والقدرات اللازمة للتخطيط التربوي والمهني؛ إذ يؤثر التكيف الوظيفي بشكل غير مباشر على الرضا عن الحياة من خلال تأثيره على التوجه المستقبلي؛ حيث أن الطلاب الذين يتمتعون بقدرة كبيرة على التكيف مع المهنة لديهم توجهاً أكثر في المستقبل وبالتالي يحصلون على مزيد من رضا الحياة. (Cabras, C., & Mondo, M., 2018, p. 605).

ويعد النموذج الأخير كنموذج لفهم البناء الوظيفي، يشرح كيف يختار الأفراد مهنتهم وكيف يبنون حياتهم من خلال العمل؛ حيث يحتاج هؤلاء الجدد إلى سوق العمل إلى النظر في تعقيد الحياة المهنية الحديثة، التي لم تعد مستقرة وخطية والتكيف مع ذلك باستخدام مواردهم الداخلية. وتعد الآثار المترتبة على هذا النموذج هي أن الناس يجب أن يتعلمون مدى الحياة ويعطوا الأولوية للتكيف عن تحقيق الاستقرار إذا ما أردوا البقاء في وظائفهم. يجب أن يتحملوا مسؤولية أكبر عن تطورهم المهني وأن يتعلموا أن يشعروا بالثقة بشأن المستقبل، واستراتيجيات تكيفهم، فضلاً عن وعيهم بذاتهم؛ حيث أن القدرة على التكيف الوظيفي والتوجه المستقبلي هي عوامل مهمة في قدرة الشخص على التعامل مع صعوبات الحياة وتحقيق الرضا والارتياح (Cabras, C., & Mondo, M., 2018, p. 598).

ويتبنى البحث الترتيب البنائي السابق لمراكز التطوير الوظيفي الجامعي؛ باعتباره إطاراً مرجعياً يمكن الاعتماد عليه من خلال ما يقدمه من ترتيبات بنائية تسمح بتعرف مراكز التطوير الوظيفي. كذلك يتبين من هذا الترتيب البنائي تعدد الأقسام المقدمة للخدمات بداخل تلك المراكز، وأن كل منها يتولى القيام بوظيفة محددة وأن هذه الوظائف متكاملة وفي إطار تحقيق المتطلبات الوظيفية للجامعة ككل.

د. النظريات المفسرة للتطوير الوظيفي؛

تتعدد النظرات المفسرة للتطوير الوظيفي؛ ويمكن تناول اثنان منها هما (Hughes,

.A. N., & Gibbons, M. M., 2018, pp. 454- 456)

١- النظرية المهنية التقليدية: تركز على الفرد وملائمه أو وضع الفرد في تخصص أو مهنة قائمة على المصالح، ولا تزال قيد الاستخدام اليوم من قبل المستشارون المهنيون والمستشارون الأكاديميون على الرغم من أن خدمات الطلاب التي تشمل التطوير الوظيفي، مثل المشورة الأكاديمية والاستشارات المهنية، تسهم في استبقاء الطلاب

٢- نظرية العلاقات الوظيفية (RCT) Relational Career Theory:

وعليه فقد توسعت النظريات المهنية التقليدية لتشمل التأثيرات الاجتماعية والسياقية على الحياة الوظيفية؛ فمثلاً تأخذ نظرية العلاقات الوظيفية من التأثيرات الاجتماعية والسياقية خطوة أخرى ويعتبرها جزءاً لا يتجزأ من إيجاد المعرفة المهنية، وبالتالي؛ التطوير الوظيفي؛ ووفقاً لنظرية العلاقات الوظيفية؛ يؤثر الناس والثقافة في التطور الوظيفي وينبغي أخذهما في الاعتبار عند تقديم المشورة المهنية. تقترح النظرية العلائقية أن إيجاد المعرفة يحدث من خلال التفاعل الاجتماعي. لذا؛ بينما تستخدم النظريات المهنية التقليدية التقييمات وأدوات أخرى لاستخلاص المعلومات من العميل، يسعى مستشارو تلك النظرية إلى التعرف على العملاء من خلال عدسة علائقية. وتقوم الافتراضات الأساسية لتلك النظرية على أن المعرفة يتم إنشاؤها من خلال العلاقات، والتفاهم على أساس تاريخي وثقافي، ويمكن أن يكون الأفراد وجهات نظر مختلفة حول العالم.

توفر هذه النظرية أيضاً أساساً لفهم التطوير الوظيفي للأفراد الذين لديهم خيارات محدودة في حياتهم المهنية، وقد يكون الاختيار محدوداً بالنسبة للطلاب غير المستعدين (في مرحلة الإعداد قبل التخرج)؛ بسبب الظروف الاقتصادية أو عدم الاستعداد الأكاديمي. عندما يكون اختيار المهنة خاضعاً للإشراف أو محدوداً، فقد يكون موضع التحكم أكثر تأثراً بالعوامل الخارجية عن العوامل الداخلية، كما أن موضع السيطرة يرتبط بجوانب صنع القرار الوظيفي. وقد تكون العوامل السياقية أو الخارجية التي تسهم في موضع السيطرة أكثر أهمية للسكان

الذين عادةً ما يكونون أقل تحكماً في حياتهم كالمجموعات المهمشة؛ حيث العوامل الخارجية أكثر بروزاً. كما تقترح نظرية العلاقات الوظيفية أيضاً أن الأسر تؤثر على مهنة وعمل بمجموعة متنوعة من الطرق؛ حيث تشكل العلاقات الأسرية السياق الذي يعبر من خلاله الأفراد عن المعنى. وجد الباحثون تأثيرات متفاوتة لتأثير العائلة على جوانب التطوير الوظيفي مثل الالتزام الوظيفي والقرار، والكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية، والحيرة الوظيفية. يشير البحث في العلاقات والتطوير الوظيفي إلى أن العلاقات مع أفراد العائلة تلعب دوراً في التطوير الوظيفي.

هـ. المكونات الحرجة للتدخلات الوظيفية

بالإضافة إلى النظريات الوظيفية، يجب أيضاً دمج التقنيات المحددة التي أظهرت أنها تحقق نتائج إيجابية في التدخلات الوظيفية. في التحليل البعدي (ما وراء التحليل) للتدخلات الوظيفية التي تحدد المكونات الأكثر تأثيراً على نتائج المشاركين، كما اتضح أن ٥ من أصل ١٩ مكوناً في التدخلات كانت هي الأكثر تأثيراً في التوصل إلى نتائج إيجابية للمشاركين. وتشمل هذه المكونات (أ) المصنفات والتدريبات الكتابية (ب) التفسيرات الفردية وردود الفعل (ج) معلومات عن عالم العمل (د) النمذجة، و(هـ) الاهتمام ببناء الدعم (Lam, M., & Santos, A., 2018, p. 429)؛ حيث تزيد من الكفاءة الذاتية للقرار الوظيفي CDSE career decision self-efficacy، وتخفض من الصعوبات الوظيفية المتصورة.

و. الدور المتوقع لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات "النهج غير التقليدي (نهج الوحدة النمطية) للإعداد الوظيفي":

لا يزال النهج غير التقليدي في الإعداد الوظيفي فعال؛ على الرغم من أن اعتماده على عدد أقل من الموارد مقارنة بدورة الإعداد الوظيفي التقليدي، إذ أنه يأخذ في البداية محاولة لتطوير الإعداد الوظيفي وتنفيذه عبر المناهج الدراسية. وتعمل التخصصات التي تتعرض للوحدات بموضوعية أكثر في مواضيع التطوير المهني؛ حيث لديهم وعي أكبر بالخيارات المهنية وأنشطة التطوير المهني، فضلاً عن توفر فهم أعلى للاستثمار الرئيس في التخصص. وتجريبياً، تعد وحدات إعداد المسار الوظيفي خياراً قابلاً للتطبيق للإدارات التي لا تملك الموارد اللازمة لطرح وتنفيذ برامج التطوير المهني عالي المستوى؛ من خلال ما يلي (Ciarocco, N. J., 2018, pp. 34, 38):

١. مساعدة المستوى/ الوحدة الأولى الطلاب على فهم الفرص التي يقدمها لهم التخصص مثل: أبحاث السوق. كما تسلط الضوء على أهمية المشاركة الرئيسية في (المنظمات الطلابية، ومجتمعات الشرف، كمساعي الأبحاث)، أو توفير الفرص التجريبية التي يمكن للطلاب الحصول عليها

٢. تشجيع المستوى/ الوحدة الثانية الطلاب على التفكير في الإعداد الذي يحتاجونه للحياة بعد التخرج. في هذه الوحدة، يمكن أن تكون المعلومات المهنية أكثر تحديداً من خلال توفير قائمة شاملة بالمهن المقترحة للطلاب الجامعيين في مجال التخصص؛ والتي تعد مورد كبير للمعلومات حول متوسط الدخل ومستوى التعليم النموذجي والواجبات اليومية لعدد من الوظائف المتنوعة، كما يعد توفير النصح حول إعداد السيرة الذاتية القائمة على مهارات التدريب الداخلي المقترح مفيد في هذا المستوى. كما يُفيد موضوع تطوير المهارات للطلاب في هذه المرحلة من حياتهم المهنية الأكاديمية. يجب على الطلاب تعرف التقييم الذاتي لمهاراتهم وكفاءاتهم بفعالية لأغراض التخطيط؛ حيث معرفة الذات هي المفتاح لتشكيل المسارات الوظيفية.

٣. مساعدة المستوى/ الوحدة المتقدمة الطلاب على التفكير في العالم المهني الذي سيواجهونه قريباً. الهدف هو أن يتمكن الطلاب من التفكير في مهاراتهم وتجاربهم والتعبير عنها بالإضافة إلى أن يصبحوا محترفين. يجب أن تتضمن الوحدة النصيحة حول كيفية الاستفادة القصوى من خبرات تدريبهم فيما يتعلق بالتسويق والتواصل. كما تعد المعلومات حول التحضير للمقابلة مفيدة في هذه الوحدة. يجب على الطلاب إكمال تجربة تتويجاً لتطوير عرض شفهي مختصر لاستخدامه في المقابلات. كما أن توضيح كيفية استطاعة الطلاب تحديد وإدارة سمعتهم عبر الإنترنت يعد موضوع مهم للمناقشة في هذه الوحدة.

من العرض السابق للدور المتوقع لمراكز التطوير الوظيفي في نظم اجتماعية مختلفة، تبين أن طبيعة طلاب الجامعة وخريجها من العوامل الفاعلة والحاكمة لتفعيل هذا الدور، ووفقاً للمدخل الوظيفي، والذي ينظر إلى المجتمع على أنه نسق من الوظائف والأبنية، والتي تربطها مجموعة معقدة من التفاعلات التي تسعى إلى استمرار النسق الكلي وتطوره (ظاهر

حسو الزيباري، ٢٠١٦، ص ص ٩٥ - ١٢٠). يمكن تحديد بعض المؤشرات التي يمكن اعتبارها دليلاً على فعالية دور مراكز التطوير الوظيفي والتي يمكن إيجادها بتفعيل العلاقة بين طلاب الجامعة وخريجها وبين مراكز التطوير الوظيفي؛ على النحو التالي:

١ - تحقيق غايات متبادلة؛

يهدف نشاط مراكز التطوير الوظيفي إلى أبعد من مجرد تحقيق أهدافه الخاصة، بل يمتد إلى تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها؛ بل ومصالح المجتمع بأكمله بما يضمن تقدم المجتمع وتطوره؛ وعليه فإن الوضوح في أهداف مراكز التطوير الوظيفي ومدى ارتباط هذه الأهداف بأهداف واحتياجات أكبر عدد من الخريجين وطلاب الجامعة ينمى اتجاهها لدى هؤلاء الخريجين وطلاب الجامعة نحو المشاركة فيها وقبولها. وهو ما يعتبر مؤشراً على فعالية دور مراكز التطوير الوظيفي.

٢ - المشاركة في تمويل مراكز التطوير الوظيفي؛

يأتي دور مراكز التطوير الوظيفي معبراً عن طموحات وآمال العديد من طلاب الجامعة وخريجها من مختلف فئات المجتمع؛ بمشاركة طلاب الجامعة وخريجها في مراكز التطوير الوظيفي، مما يزيد من الأعباء المالية وبما يفوق الإمكانيات المادية والمخصصة للجامعة عموماً ولمراكز التطوير الوظيفي خصوصاً، مما يدعو إلى ضرورة مشاركة المجتمع عموماً وطلاب الجامعة وخريجها بصفة خاصة في تمويل مراكز التطوير الوظيفي؛ وعليه تعتبر إيجابية المجتمع عموماً وطلاب الجامعة وخريجها خصوصاً وإسهامها في تمويل مراكز التطوير الوظيفي مؤشراً على فعالية دور مراكز التطوير الوظيفي.

٣ - مساهمة التغيير الاجتماعي؛

يقصد "بالتغيير الاجتماعي Social Change: تلك العملية التي يحدث بواسطتها تبديل في تركيب النظام الاجتماعي ووظيفته. ويوضح ذلك أن التغيير الذي يحدث تحولاً في شكل الهيكل أو النسق يؤثر في وظائفه أيضاً، كما يُعرف بأنه: تحولات ظاهرة في البناء الاجتماعي - الثقافي تحدث بين مرحلتين على مدى زمني محدد في شكل سلسلة متصلة من العمليات المستمرة، وتلاحظ هذا التحولات جزئياً في عدد من المتغيرات الاجتماعية والثقافية،

وتتأثر هذه التحولات بعدد من العوامل الداخلية والخارجية المتفاعلة، وتتخذ شكلاً تطورياً أو ثورياً، وقد تكون إيجابية أو سلبية) (حنان محمد عبد المجيد، ٢٠١١، ص ٣٣، ٣٦).

مما سبق يتضح أن عملية التغيير الاجتماعي؛ عملية مستمرة تنتج عن الاختلاف الملاحظ بين الحالة السابقة والتالية لمنطقة محددة من الواقع الاجتماعي أو ما تحدث بين مرحلتين بمرور الوقت؛ وهو ما قد يقابل بالمقاومة للتغيير من قبل بعض طلاب الجامعة وخريجها والذين يخشون على زوال مصالحهم أو التأييد من بعض طلاب الجامعة وخريجها ممن يحقق لهم هذا التغيير مزيد من الامتيازات.

وتلعب مراكز التطوير الوظيفي من خلال برامجها وخدماتها دوراً مهماً في إحداث التوازن بين طلاب الجامعة وخريجها وبين مسيرتها للتغيير الاجتماعي، وذلك لأن التعليم - من المنظور الوظيفي - يقدم فرصاً متساوية للأفراد في المجتمع مما يؤدي إلى خلق مجتمع الجدارة؛ حيث يحقق فيه الأفراد من ذوي المؤهلات والخبرة، المراكز ذات المكانة في العالم بقدراتهم وجهودهم وليس لامتيازات مورثة.

٤- تحديد النسق/ البنية الاجتماعية (العالية والمستقبلية) عموماً والبنية الجامعية خصوصاً:

تعكس مراكز التطوير الوظيفي باعتبارها نسقاً اجتماعياً فرعياً من حيث شكلها ومضمونها وتنظيمها - وكما تعبر عنها رؤيتها ورسالتها - النظام الجامعي؛ ومن ثم الاجتماعي الذي يوجد فيه وكذلك صورته المستقبلية؛ ويميل طلاب الجامعة وخريجها إلى تجاوز الوظيفة المطلوبة البحتة ويتطلعون إلى تولى مسئوليات في مجال التحديد الإيجابي للمستقبل الاقتصادي والاجتماعي؛ الأمر الذي يجعل طلاب الجامعة وخريجها يحرصون على المشاركة في مراكز التطوير الوظيفي؛ وبالتالي فعالية دور مراكز التطوير الوظيفي.

البحث الثاني: مراكز التطوير الوظيفي في أستراليا؛ ويتضمن مركز التطوير الوظيفي بجامعة James Cook University، وجامعة غرب أستراليا، وفيما يلي عرض لكل منهما:

أ. مركز التطوير الوظيفي بجامعة جيمس كوك James Cook University

أولاً: الرؤية والرسالة والفلسفة بجامعة (James Cook University)

ترتكز أعمال الجامعة على عدد من القيم والمعتقدات؛ فبالنسبة للقيم تتمثل فيما يلي

(James Cook University, 2018):



شكل رقم (١) القيم والمعتقدات التي تؤمن بها الجامعة

المعتقدات؛ تؤمن الجامعة بأنها (James Cook University, 2018):

- تمتلك القدرة على تغيير الحياة.
- تُشجع شغف التعلم في مجتمعها.
- تُثري وتُنوع تنوع مجتمعاتها.
- تُدرك أن البيئة المستدامة أمر محوري في حياتها وعملها.
- تتمسك بالتزاماتها.

وعليه تعد جامعة عالمية كما تعكسها شعوبها وأماكنها وأبحاثها، وتفتخر بكونها مؤسسة تعليمية رائدة في أستراليا ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ وبين جامعات العالم.

التنوع والمصاحبة: من خلال تبني تنوع المجتمعات التي تخدمها في بلدين، فتعمل معهم لخلق فرص ومنافع دائمة لمنطقتها وخارجها، وإذ ما تم الاعتراف بشعوب العالم الأولى وثقافتها الغنية ومعرفتها بالبيئة الطبيعية، فإنها سنولي أهمية خاصة للشعوب الأصلية

وسكان جزر مضيق توريس، الحراس التقليديين لأراضي ومياه أستراليا، وتتعهد الجامعة بتحقيق مصالحة حقيقية ومستدامة بين الشعوب الأصلية وسكان جزر مضيق توريس والمجتمع الأوسع (James Cook University, 2018).

الاستدامة التزاما بمبادئ الاستدامة؛ فإن الجامعة تضمن أن إجراءاتها اليوم لا تحد من نطاق الخيارات الاجتماعية والثقافية والبيئية والاقتصادية المفتوحة للأجيال القادمة الأهداف الاستراتيجية: تهدف JCU إلى خلق مستقبل أكثر إشراقا للحياة في المناطق المدارية في جميع أنحاء العالم من خلال الخريجين والاكتشافات التي تحدث فرقا، ويركز هذا الهدف الشامل من خلال تركيز التدريس والأبحاث على أربعة محاور؛ هي (James Cook University, 2018):

- النظم الايكولوجية المدارية والبيئة.
 - الصناعات والاقتصاديات في المناطق المدارية.
 - الشعوب والمجتمعات في المناطق المدارية.
 - الصحة المدارية والطب والأمن الحيوي.
- يقع الطلاب في قلب الجامعة ويتم إلهامهم لإحداث فرق في مجالات عملهم وفي مجتمعاتهم من خلال (James Cook University, 2018):
- تقديم برامج تعليمية عالية الجودة في بيئة غنية بالأبحاث.
 - تعزيز خبراتهم المهنية وفضولهم الفكري. يولد بحثنا العالمي المستوى معرفة وفهماً جديداً لمواجهة التحديات التي تواجه شعوب المناطق المدارية.

ثانياً: أهداف برنامج التطوير المهني ومقره:

يهدف المركز إلى تحقيق التخطيط المهني واتخاذ القرارات المهنية: بإمكان المستشارين المهنيين في JCU مساعدة الطالب في توضيح توجه الطالب المهني، واتخاذ قرارات مستنيرة تتعلق بالوظائف، وطرح استراتيجيات لتحقيق أهدافك المهنية؛ حيث تتسم مواعيد المرشد المهني بالمجانبة والسرية، وإتاحة المواعيد الهاتفية أيضاً، ولحجز موعد: يتم بالاتصال بمسئولي التوظيف والوظائف بجامعة JCU أو الاتصال بموظفي المركز (Career

– (Planning for Success, 2018). ويقع مقر المركز في مبنى المكتبة رقم (١٨) –
الدور الأول – (Contact Careers and Employment, 2018)

ثالثاً: بنية مركز التطوير الوظيفي ومقره في جامعة James Cook University
(Contact, 2018 Careers and Employment): يتكون الهيكل التنظيمي للمركز
من: عدد اثنان من المستشارين المهنيين، وعدد اثنان من مسؤولي معلومات الوظائف.

رابعاً: البرامج والخدمات التي تقدمها جامعة James Cook من خلال مركز التطوير الوظيفي
(مكونات برنامج التطوير المهني).

تتمثل البرامج والخدمات التي يقدمها مركز التطوير الوظيفي في جامعة جيمس كوك
فيما يلي (Career Planning for Success, 2018):

- توفير خطط العمل المهني بجامعة James Cook University: وحيث أن الطلاب الذين يبدئون إعدادهم الوظيفي في وقت مبكر لديهم فرصة أكبر في تحقيق أهدافهم. وعليه يُساعد المركز الطالب في بدأ التخطيط لحياة الطالب المهنية؛ من خلال خطط عمل موزعة للعام الأول وللعامين الثاني والثالث وخطة عمل للعام الأخير.
- **موارد المعلومات المهنية:** يوفر المركز معلومات مهنية ذات صلة بمجال دراسة الطالب الخاصة بالجامعة؛ من خلال الموارد التالية والتي تقدم لمحة/ لقطه من:
 - متطلبات الاعتماد ومتطلبات الدراسة.
 - أين يبحث الطالب عن العمل.
 - أرياب العمل من خريجي الجامعة.
 - اكتساب الخبرة ذات الصلة بالدراسة.
 - بناء شبكات الاتصال المهنية، وعاوين مهمة لمساعدة الطالب في تحديد المواقف المناسبة.

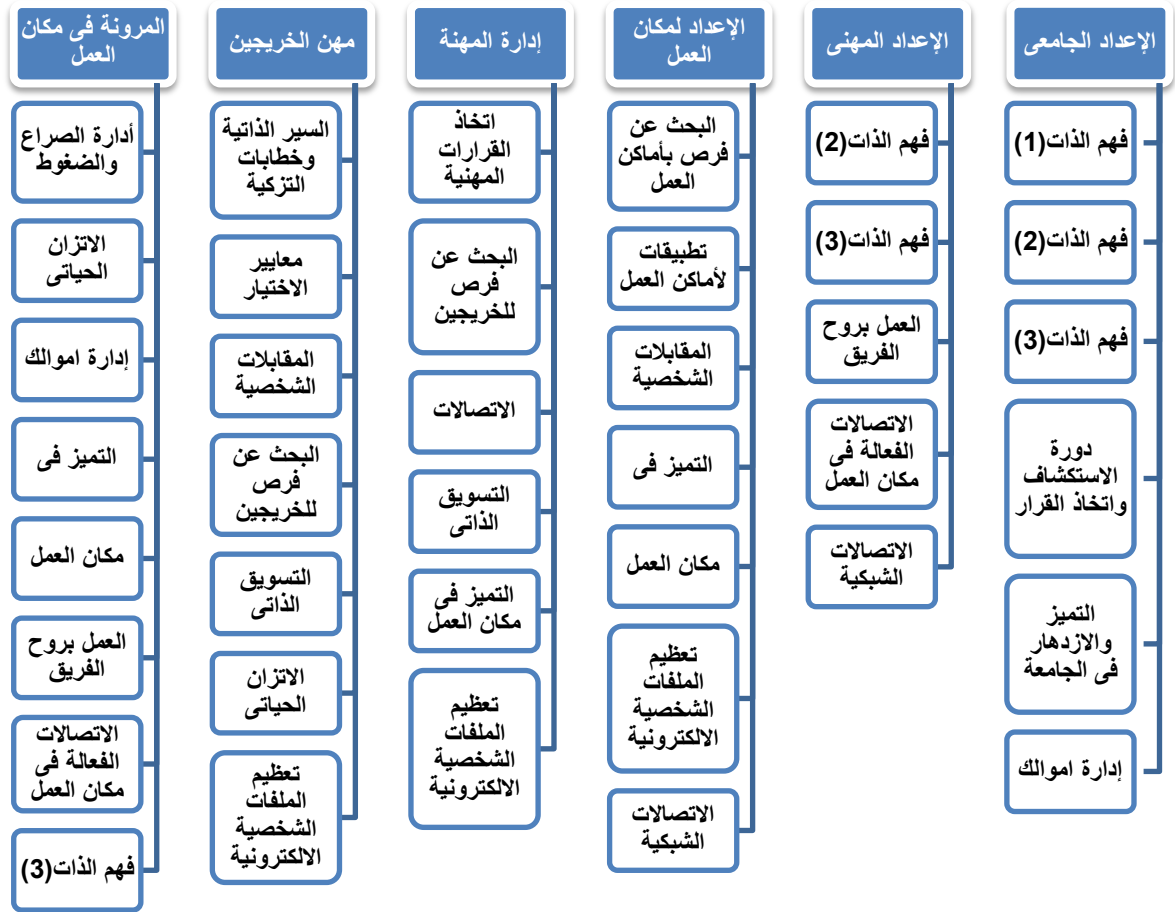
- **كما يوفر برنامج التطوير المهني بجامعة James Cook University** مواقع هامة للبحث عن مهن في سوق العمل الأسترالية، وللمساعدة في اتخاذ القرارات المهنية المناسبة للطالب، ولتعزيز فرصه في النجاح المهني.
- **يوفر برنامج التطوير المهني**: برنامج من ثماني دورات من شأنها أن تعد الطلاب على فهم هذه المهارات والسمات الرئيسية اللازمة للنجاح الوظيفي بجامعة James Cook University: لتطوير عقلية مبتكرة.
- **(الخدمات المقدمة لأصحاب العمل)**: التعلم المتكامل في العمل (WIL) Integrated Learning: تقدم العديد من المقررات في جامعة James Cook University (JCU) للطلاب موضوعًا للتعلم المتكامل في العمل (WIL) Integrated Learning، وهو مصمم لتطوير ودمج مهارات التوظيف في برامج الدراسة عن طريق زيادة التفاعل بين الصناعة والطلاب من خلال تجارب WIL؛ كما يمكن لأصحاب العمل من خلال هذا البرنامج أن يستضيفوا طالبًا في جامعة JCU للحصول على مكان من خلال برنامج WIL، وتوفر الجامعة فريق WIL لمناقشة خيارات الانضباط ذات الصلة (Work Integrated Learning, 2018). يمكن أن تتخذ WIL العديد من الأشكال المختلفة، بما في ذلك الأماكن الإكلينيكية/ السريرية، التربية العملية، العمل الميداني، التدريب الداخلي، العمل في العطلات والعمل التطوعي (Gain Course Relevant, 2018 Experience).
- **برامج العمل أثناء العطلات Vacation work programs**: بجامعة James Cook University تبدأ حياة الطالب المهنية قبل أن تنتهي دراسته: عادة ما تتاح برامج العمل أثناء العطلات للطلاب من السنة الدراسية الثانية؛ فهي تقدم خبرة عملية، وتتكون بشكل عام من خبرة عمل بدوام كامل خلال فترة العطلة الجامعية. يسمح برنامج الإجازة للطلاب باتخاذ قرار مستنير مهني عند التخرج، ويوفر خبرة لا تقدر بثمن وفرصًا للتواصل. ويتوفر للعديد من الطلاب وظائف بعد التخرج بدوام كامل نتيجة لأداء برنامج العطلة. ويتم الإعلان عن فرص برامج العمل أثناء العطلات لمجموعة من التخصصات في عدة المواقع: (Gain Course Relevant)

(Experience, 2018): بوابة الوظائف، وفرص الخريجين، واتصال الخريجين وخريجي أستراليا.

• كما يعد مركز الطلاب Student Centre هو أفضل نقطة اتصال للاستعلام فيما يتعلق باختيار المواد الاختيارية، واعتماد دراسة الطالب السابقة، ومتطلبات الرئيسة المسبقة، وحذف أو إضافة مواد أو تغيير البرامج للطلاب (Career Planning for Success, 2018).

رابعاً: مكونات برنامج التطوير المهني:

يتكون برنامج التطوير المهني JCU Career Development Program من مجموعة من الوحدات الوظيفية عبر الإنترنت المصممة لمساعدة الطالب في تطوير حياته المهنية والانتقال إلى التوظيف المهني. ويمكن الطالب إكمال أي وحدة من اختياره. إذا كان الطالب مطالباً بإكمال اختبار وحدة تدريبية كجزء من متطلبات مادة أكاديمية، فمن المفضل اتباع نصيحة المحاضر أو منسق المادة (Career Planning for Success, 2018). ومن أمثلة وحدات برنامج التطوير الوظيفي (Career Development Program, James Cook University): (2018)



شكل رقم (٢) الوحدات المقدمة من برنامج التطوير الوظيفي بجامعة جيمس كوك

خامساً: ساعات العمل للحصول على خدمات مراكز التطوير الوظيفي وخدمة المستقبل: يُتاح للطلاب خلال الفصل الدراسي بجامعة James Cook University: من الأسبوع الأول إلى الأسبوع ١٣ أن يتقابل مع أحد أعضاء فريق الوظائف والتوظيف أو الزملاء القائمين على الوظائف للحصول على ملاحظات حول السيرة الذاتية أو خطاب التزكية أو الملف التعريف الشخصي، وذلك في الأوقات: من ١ مساءً - ٣ مساءً، ويبدأ أولاً بوقت التسجيل مدته من ١٥-٢٠ دقيقة في الحرم الجامعي في كيرنز وتاونزفيل، وذلك في أيام الثلاثاء والأربعاء في الحرم الجامعي في كيرنز Cairns Campus، وأيام الثلاثاء والأربعاء والخميس حرم تاونزفيل (Townsville Campus Appointments and Drop-In) (Service, 2018)

ب. مركز التطوير الوظيفي بجامعة غرب أستراليا

أولاً: الرؤية والرسالة والفلسفة.

تمثلت الرؤية في: تطمح الجامعة إلى الاعتراف بها كواحدة من أفضل ٥٠ جامعة في العالم بحلول عام ٢٠٥٠، وعبرت الرسالة عن: تحقيق المشاركة المجتمعية من أجل النهوض والازدهار ورفاهية المجتمع، وتؤكد الخطة الاستراتيجية للجامعة من عام ٢٠١٤ إلى عام ٢٠٢٠، وكذلك رؤية الجامعة حتى عام ٢٠٢٠م، على الهدف الرئيس "تعزيز رفاهية الناس وتحقيق رخائهم" من خلال الأنشطة التعليمية والبحثية، التي تم تحديدها لأول مرة عندما تأسست الجامعة بموجب قانون جامعة أستراليا الغربية لعام ١٩١١ (The University of Western Australia, 2018).

ثانياً: أهداف مركز التطوير الوظيفي ومقره:

تتعدد أهداف المركز ومنها:

(١) برنامج "رعاية المرشد المهني Career Mentor Link": في جامعة غرب أستراليا يتيح برنامج رعاية/ رابط المرشد المهني الفرصة للتواصل بين الطلاب والمهنيين، مما يوفر فرصة للطلاب للاستفادة من صناعة المعرفة والخبرة المهنية لمرشديهم (Career Mentor Link, 2018).

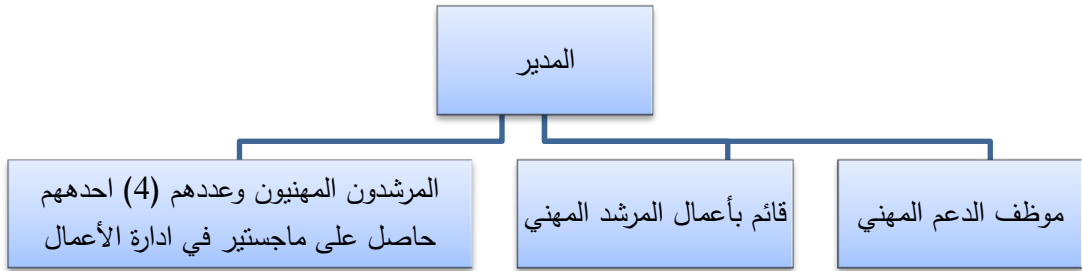
(٢) مركز/ بوابة التوظيف الرئيسية Career Hub: يُعد مركز التوظيف في جامعة غرب أستراليا هو المكان الذي يمكن إيجاد الوظائف والأحداث المهنية والموارد من خلاله يمكن حجز جميع مواعيد الاستشارات المهنية بما في ذلك مراجعة السير الذاتية من خلال بوابة التوظيف الرئيسية (Career Hub, 2018).

(٣) بناء المهارة في جامعة غرب أستراليا Build your skills: يُساعد مركز الوظائف لمساعدة الفرد في تطوير وإدارة مهنته. بطرح سؤاليه في المركز الموجود في الطابق الأرضي في يسار مركز الطلبة، أو الرجوع لمكتبة الموارد لدي المركز أو بحجز موعد (Build your skills, 2018).

عنوان المركز/ مقره: يقع مقر مركز التطوير الوظيفي في قلب حرم جامعة غرب أستراليا The University of Western Australia. في مبنى الخدمات الطلابية (Contact us, 2018).

ثالثاً: بنية مركز التطوير الوظيفي ومقره في جامعة غرب أستراليا؛

يتكون الهيكل التنظيمي للمركز من (Staff list, 2018):



شكل رقم (٣) بنية مركز التطوير الوظيفي في جامعة غرب أستراليا

رابعاً: البرامج والخدمات التي تقدمها جامعة غرب أستراليا من خلال مركز

التطوير الوظيفي (مكونات برنامج التطوير المهني).

تتعدد البرامج المقدمة من خلال برنامج "رابط/ رعاية المرشد المنفي جامعة غرب أستراليا؛ منها برنامج "تساء في الهندسة" أو برنامج ماجستير في التمويل التطبيقي للاستفادة من رؤى "العالم الحقيقي" من أحد المتخصصين في الصناعة المهتمين بالحياة المهنية، وتُركز علاقة التوجيه على تحديد الأهداف المهنية وتطوير المهارة في البحث عن عمل؛ إذ أنها ليست خبرة في العمل أو برامج توظيف مدفوعة الأجر (Mentees, 2018).

ويسعى برنامج "رعاية/ رابط المرشد المهني" دائماً إلى الاستعانة بالمهنيين لتوجيه ودعم وتوجيه الطلاب وتشجيعهم. ويُعد دور المرشد المهني أمر حيوي لنجاح البرنامج وتقدر الجامعة المشاركة للمرشد المهني كواحد من أكثر من ٤٠٠ مرشد كجزء من البرنامج السنوي (Mentors, 2018) ويتاح برنامج "رعاية/ رابط المرشد المهني لأي طالب (طالب جامعي أو طالب دراسات عليا) مسجّل حالياً في جامعة غرب أستراليا The University of

Western Australia (UWA) بشرط أن يكون قد أكمل سنة دراسية واحدة على الأقل من الدراسة الجامعية (2018, Details).

وتبدأ رحلة عضو هيئة التدريس كمرشد مهني في جامعة غرب أستراليا في شهر مارس عندما يتصل بأحد الطلاب بناءً على اهتماماته المهنية ودراسته في مجال خبرته في المجال. يلتقي العديد من المرشدين المهنيين والمسترشدين (المتلقين للتوجيه) المتفقدون في الميول معنا للمرة الأولى في فطور تشغيل المرشدين المهنيين في أواخر شهر مارس. وخلال الاجتماع الأول، يُطلب من المرشد المهني التوقيع على اتفاقية تحدد الأهداف والاجتماع أو جدول الاتصال طوال فترة التوجيه. على مدى الأشهر الستة التالية حتى ينتهي البرنامج رسمياً في أكتوبر، وتتاح الفرصة لحضور ورش العمل في الحرم الجامعي، والنقاش المفتوح وفعاليات التواصل. وخلال البرنامج بأكمله؛ يتاح التواصل كل أسبوعين مع المرشدين مع الدعم والتوجيه وكذلك الدعم حسب الطلب (2018, Mentors).

وبالنسبة للمرشدين خارج مدينة بيرث Perth؛ يتم التشجيع المستمر للمهنيين ممن يقيمون خارج مدينة بيرث Perth والترحيب بهم للانضمام إلى البرنامج كمرشدين في الجامعة؛ إذ أنه -ضمن البرنامج- قد يتطلع المسترشدون (طالبو التوجيه) في بعض الأحيان للعمل في الخارج أو العمل المزدوج (بين ولايتين أو دولتين) أو العودة إلى أوطانهم بعد انتهاء دراستهم والعمل بها؛ فهؤلاء الطلاب وكذلك الطلاب المهتمين بصدق بالقضايا العالمية غالباً ما يبحثون عن مرشدين خارج بيرث لاختلاف وجهة نظرهم، وعليه يوجد مرشدون مقيمون حالياً في جميع أنحاء أستراليا وآسيا وأوروبا والولايات المتحدة (Mentors, 2018).

التزامات المرشدون: من المتوقع أن يقوم كل من المرشدون والمتدربون بما يلي كحد أدنى للبرنامج في جامعة غرب أستراليا (2018, Mentees):

- (١) حضور ورشة عمل تمهيدية (إلزامية للمتدربين، واختياري للموجهين) أو قراءة المواد المقدمة المتاحة.
- (٢) حضور فعالية الإطلاق/ التشغيل للالتقاء ببعضهما البعض (إذا كان كل من الموجه والمتدرب موجودان في مدينة بيرث Perth)

- ٣) الحفاظ على الاتصال الشهري عن طريق الهاتف أو البريد الإلكتروني أو سكايب أو الاجتماعات المباشرة وجهاً لوجه. (إذا كان كل من الموجه والمتدرب موجوداً في بيرث؛ فيجب أن يكون هناك اجتماعان وجهاً لوجه على الأقل طوال مدة البرنامج).
- ٤) حضور فعالية إنهاء البرنامج (إذا كان كل من الموجه والمتدرب موجودان في بيرث)
- ٥) إكمال وتقديم تقييم منتصف البرنامج (من المستفيد/ المتدرب فقط)
- ٦) استكمال وتقديم تقييم نهاية البرنامج (المرشدون والمتدربون).

خامساً: ساعات العمل للحصول على خدمات مركز التطوير الوظيفي؛

يعمل المركز من الساعة التاسعة صباحاً وحتى الخامسة مساءً، وتعمل البوابة المهنية Career Hub طوال الأربع وعشرون ساعة.

سادساً: القوى والعوامل المؤثرة في الخبرة الأسترالية: تتعدد القوى والعوامل الثقافية التي كان لها التأثير المباشر وغير المباشر في طبيعة مراكز التطوير الوظيفي بأستراليا، وفيما يلي عرض البحث لثلاث من أهم العوامل الثقافية المؤثرة هي:

١. على الجانب السياسي؛

بدأ نظام الحكم في أستراليا على الطراز الديمقراطي الليبرالي، كما أن الممارسات والهيئات الحكومية الأسترالية المبنية على قيم التسامح الديني، وحرية التعبير والتجمعات، وسيادة القانون، تعكس النموذجين البريطاني والأمريكي، وتعتبر هذه الممارسات أسترالية بحتة في ذات الوقت (نبيل سعد خليل وعبد الباسط محمد دياب، ٢٠١٣، ص ١١٣). كما تضمن الدستور في عملية بناء الدولة الفيدرالية الديمقراطية عدة مبادئ أهمها: مبدأ قوة الالتزام بالحقوق الشخصية في الدستور وإقامة جهاز لحمايتها وجهاز لفرض التفسير القانوني والإجرائي الواحد لها مهما اختلف مكان وزمان التمتع بهذه الحقوق (رعد قاسم صالح، ٢٠١١، ص ٥٩).

وقد أدى التقسيم الإداري للبلاد إلى ست ولايات ومقاطعتين رئيسيتين وعدد من المقاطعات الأخرى (رعد قاسم صالح، ٢٠١١، ص ٥٨) إلى تبني أستراليا للنمط اللامركزي في إدارة شئون التعليم. ومن ناحية أخرى يتولى الحاكم العام ورئيس وزراء أستراليا، ووزير التعليم، والبرلمان الأسترالي أدواراً محددة فيما يتعلق بإدارة التعليم الأسترالي، ورسم السياسة

التعليمية، واتخاذ القرار التربوي (نبيل سعد خليل وعبد الباسط محمد دياب، ٢٠١٣، ص ١٣٧). وعليه تقدم إدارة التعليم والتدريب الأسترالية من خلال موقعها المعنون **My Skills** (مهاراتي)، معلومات عن آلاف الدورات الدراسية بما يشمل الجهات المزودة ونتائج التحصيل الدراسي للطلاب؛ مثل المراتب والأهلية للعمال. (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، ٢٠١٨، ص ١٨٠). وتدل الاستراتيجية الوطنية لتطوير المهارات الوظيفية التي نشرت في عام ٢٠١٣ على الأهمية المستمرة الموجهة تجاه التطوير الوظيفي من قبل الحكومة الأسترالية. وتمثل الإستراتيجية محاولة لتزويد القيادة الوطنية والدعم المنسق لجهود التطوير الوظيفي من قبل الولايات والأقاليم (Polvere, Rose-Anne; Lim, Patrick) (؛, 2015, p. 18).

فلم تعد فكرة "الوظائف مدى الحياة" موجودة في أستراليا؛ ويمكن توقع أن الأفراد يُغيروا وظائفهم مرات عديدة طوال حياتهم الحياة العملية، ويُعد تسليط الضوء على الاتجاه بعيدا عن العمل الدائم إلى ترتيبات العمل الأكثر تنوعا مثل العقد وعمل المشروع (Polvere, Rose-Anne; Lim, Patrick ;, 2015, p. 9)، ومن ثم يؤكد "التفكير في التطوير الوظيفي الحالي في أستراليا على الطبيعة التنموية للمهن وغرس الكفاءة المهنية ومرونة الشباب لإدارة التغيير وطول العمر الوظيفي والعملية الانتقالية (Polvere, Rose-Anne; Lim, Patrick ;, 2015, p. 15)".

في ضوء ما سبق يتضح أن الظروف السياسية في أستراليا تؤثر بشكل كبير على إدارة التعليم في أستراليا، حيث النمط اللامركزي في إدارة شؤون التعليم؛ الأمر الذي أدى إلى وجود بعض الاختلافات في إدارة مركز التطوير الوظيفي في الجامعتين موضع البحث الحالي.

٢. على الجانب الاجتماعي؛

يتضمن مجتمع أستراليا سكانه الأصليين، ومهاجري أستراليا المتعدد الثقافات من حوالي ٢٠٠ بلد، حيث يوجد في أستراليا ٤.٥ مليون مهاجر جاء نصفهم من الجزر البريطانية وجاء الباقون من أوروبا وقد تزايد عدد المهاجرين من نيوزيلندا وجنوب شرق آسيا ويقيم معظم السكان الأصليين في المناطق الريفية في المقاطعة الشمالية وولاية كوينزلاند وأستراليا الغربية وهم أقل حظاً من السكان البيض في مجال التعليم والصحة والدخل،

وقد وضعت الحكومة الأسترالية برامج متعددة لتحسين أوضاعهم (نبيل سعد خليل و عبدالباسط محمد دياب، ٢٠١٣، ص ١٤١). وعليه؛ تزايد عدد الطلاب الوافدين في النصف الأول من هذا العقد؛ المسجلين في برامج التعليم العالي بأستراليا؛ إذ أنهم قد مثلوا نحو ربع طلاب الجامعات الدولية الأسترالية في أثناء هذه المدة (لي دون وميتشل والاس، ٢٠١٢، ص ٣٢).

ويتميز المجتمع الأسترالي بأنه مجتمع يسعى إلى تكثيف الجهود لرفع جودة التعليم وتحقيق الفرص التعليمية المتكافئة أمام جميع الأفراد بغض النظر عن الخلفية الثقافية أو الدينية أو العرقية للأفراد، وتقع المدارس الأسترالية تحت المساءلة **accountability** المجتمعية التي يتميز بها المجتمع الأسترالي (أحمد عبد النبي عبدالعال، أحمد نجم الدين أحمد، وخالد سعيد محمد القاضي، ٢٠١٤، ص ٢٠٨). إذ تعترف أستراليا بالحاجة للتأكيد على المسؤولية الاجتماعية، وعلى التنمية الذاتية، على تطوير قوى عاملة أكثر مرونة وعلى تعزيز مفهوم التعليم المستمر في التعليم (محمد عمر علي العامري، ٢٠١٨، ص ٩٩).

مما سبق يتضح أن العامل الاجتماعي يؤثر بشكل واضح على إدارة التعليم الأسترالي. فقد أدى وجود السكان الأصليين في أستراليا "شعب الأبورجينايل" إلى اهتمام الدولة بتعليمهم، فضلاً عن تقديم برامج للطلاب الدوليين، علاوة على وجود برنامج رعاية المرشد المهني التخصصي أي من المؤسسات الإنتاجية؛ مثل: برنامج "تساء في الهندسة" أو برنامج ماجستير في التمويل التطبيقي للاستفادة من رؤى "العالم الحقيقي" إيماناً منها لضرورة مشاركة المجتمع المحلي في إدارة الخدمات التي تقدم إليه، ومنها الخدمات التعليمية.

٣. على الجانب الاقتصادي؛

تحتل أستراليا اليوم المرتبة الثالثة بين أكبر مصدري خدمات التعليم العالي عالمياً. حيث تمثل نسبة الطلاب العالميين أكثر من ٢٠ بالمئة من مجموع الطلاب المسجلين بالجامعات الأسترالية. ويُمثل الطلاب الذين يدرسون في الجامعات الخارجية الموجودة في أستراليا ثلثي الطلاب العالميين، والباقي مسجلون خارج الحدود. إن البرامج العابرة الحدود هي جزء متمم لفاعلية العولمة التي تقوم بها العديد من الجامعات الأسترالية (لي دون وميتشل والاس، ٢٠١٢، ص ١٠٧).

وعموماً، لدى أستراليا ونيوزيلندا عدد أقل من الطلاب، لكن نسب الطلاب العابرين الحدود في جامعتهم يفوق كثيراً تلك التي في الولايات المتحدة الأمريكية (لي دون وميتشل والاس، ٢٠١٢، ص ٣٢). كما يتصدر التعليم قائمة الصناعات التصديرية في هذين البلدين (لي دون وميتشل والاس، ٢٠١٢، ص ٣٥). وقد اعتمدت أستراليا على أن الإبداع المستدام مفتاح التطور المستقبلي والازدهار العالمي التنافسي. فبناء ثقافة الإبداع المستمرة من خلال التعليم يعتبر مطلب أساسي وموازي وداعم للبحث والتطوير، وعليه يجب اتباع الإستراتيجيات اللازمة للتعليم (راضية رابح بوزيان، ٢٠١٥، ص ١٥٧). كما تتمتع أستراليا (اقتصاد قوي، وبناتج قومي مرتفع يتفوق بشيء طفيف على الناتج القومي في بعض البلدان المتقدمة مثل المملكة المتحدة، وفرنسا، ألمانيا (نبيل سعد خليل وعبد الباسط محمد دياب، ٢٠١٣، ص ١٤٠).

في ضوء ما سبق يتضح أثر العامل الاقتصادي في إدارة التعليم الأسترالي على كافة مستوياتها. وقد أدى ذلك إلى اهتمام مركز التطوير الوظيفي بالجامعات بالبحوث التربوية والاقتصادية للنهوض بالمجتمع الأسترالي.

المبحث الثالث: مراكز التطوير الوظيفي في نيوزيلندا

ويتضمن مركز التطوير الوظيفي بجامعة أوتاغو، وجامعة واكاتو، وفيما يلي عرض لكل منهما:

أ. مركز التطوير الوظيفي بجامعة أوتاغو:

أولاً: الرؤية والرسالة والفلسفة بجامعة أوتاغو.

لا تزال أوتاغو ثابتة في سعيها لتحقيق الرؤية التي تمت صياغتها في عام ٢٠٠٣م؛ إلا أن الرسالة التي تم اعتمادها أيضاً في عام ٢٠٠٣م قد تم تحديثها، من أجل التوجه الاستراتيجي حتى عام ٢٠٢٠ لإبراز التزام الجامعة بتطبيق معارفها وخبراتها (University of Otago, 2019)، كما وقعت جامعة أوتاغو مذكرة تفاهم مع الرؤية الدولية للمنظمات الدولية في أكتوبر ٢٠١٣م، وتُعد بذلك أولى المؤسسات الأكاديمية النيوزيلندية الموقعة لتلك المذكرة الخاصة بالمسئولية المجتمعية عالمياً، وتجمع الشراكة؛ التي تُعد جزء من الرؤية

الاستراتيجية للجامعة للتواصل الأكاديميين والطلاب مع المجتمع من مديري المؤسسات الخيرية للتعاون في البحث والتطوير والنقاش للمساعدة في مكافحة الفقر العالمي. (The University of Otago , 2013).

ثانياً: أهداف مركز التطوير الوظيفي ومقره:

يهتم مركز التطوير الوظيفي Career development center بجامعة أوتاغو بورش التطوير الوظيفي للطلاب؛ إذ يقدم مركز التطوير الوظيفي نصائح مخصصة للانضباط. ويُقدم خدمات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لدعم التطوير الوظيفي للطلاب والتي تشمل على (career development center, 2018):

1. ورش عمل الانضباط المهني المستند إلى الكلية.
2. ندوات إدارة الحياة الوظيفية/ المهنية المصممة خصيصاً للانضباط.
3. الوصول إلى أرياب العمل المحتملين عبر المركز الرئيس للعمل في أوتاغو - بوابة الوظائف الشاغرة على الإنترنت التي توفر معلومات عن الوظائف والمهن للخريجين.
4. مشورة التخطيط الوظيفي.
5. نصائح طلب وظيفة.
6. المشورة حول اكتساب الخبرة.

وسيتم التركيز على عرض مشورة التخطيط الوظيفي كأحد أهم الخدمات التي يقدمها المركز بجامعة أوتاغو؛ حيث يتضمن التخطيط الوظيفي (Career planning, 2018) ما يلي:

1. الخيارات المهنية (الاستعداد للمستقبل المهني مع مجموعة من موارد التخطيط المهني)
2. خيارات الدراسة في أوتاغو (ليبدأ بالتفكير في نوع العمل الذي يمكنه الالتحاق به بمجرد التخرج).
3. التقييم الذاتي والموارد.
4. الطلاب الدوليين (قراءة النصيحة تستهدف على وجه التحديد الطلاب الدوليين).

٥. طلاب الدراسات العليا (تعليم الطلاب كيفية التسويق لأنفسهم لمؤسسات التعليم العالي والبحثية، وأصحاب العمل).

٦. سؤال أقران المهنة/ الوظيفة (تلقي المساعدة والتوجيه والدعم من وجهة نظر الطلاب).

٧. قصص وظائف الخريجين (بالتعرف على الطلاب الذين تمت مساعدتهم - ومكانهم الحالي).

ولتحقيق الاندماج مع المستقبل: يتم من خلال وقفة واحدة لأصل المهنة لكل من الطلاب وأصحاب العمل (Engage with your future: a one-stop career) (resource for students and employers, 2018): والذي يتم توضيحه فيما يلي:

• **للطلاب أو الخريج بجامعة أوتاجو:** يوفر المركز ما يلي للطلاب بداية من الصف الثاني فما فوق:

- **التخطيط الوظيفي:** احصل على المشورة والأدوات التي تحتاجها لتخطيط مستقبلك.
- البحث عن الوظائف وتطبيقاتها: الحصول على مساعدة في سيرة الطالب الذاتية، وطلبات العمل ومهارات المقابلة.
- **توظيف الخريجين:** البحث عن الوظائف الشاغرة، ومعرفة أصحاب العمل في الحرم الجامعي والتواصل مع أصحاب العمل والصناعة.
- **الطلاب الدوليين:** قراءة النصيحة تستهدف على وجه التحديد للطلاب الدوليين.

• بالنسبة لأصحاب العمل والموظفين (Engage with your future: a one-stop) (career resource for students and employers, 2018): يوفر المركز لهم ما يلي:

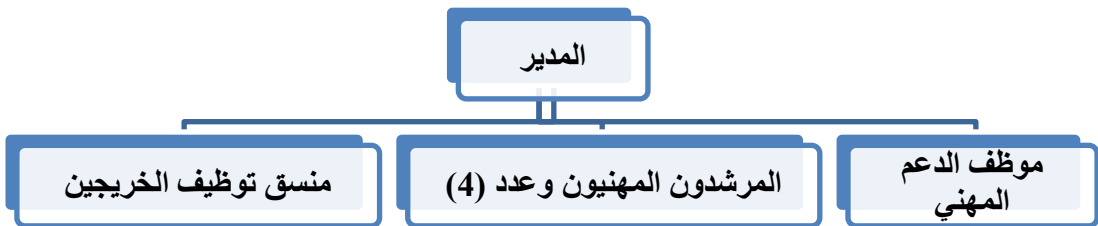
- **الإعلان عن الوظائف الشاغرة:** لتمكين الشخص المناسب لهذه الوظيفة؛ والذي يتم من خلال بوابة NZUniCareerHub هي عبارة عن "محطة واحدة" تتيح لأرباب العمل الوصول إلى حوالي ٧ من ٨ جامعات نيوزيلندية وطلابها. وتعد وسيلة ناجحة وفعالة من حيث التكلفة للوصول إلى الطلاب الحاليين وحديثي التخرج، والذين يمكن بدورهم الوصول إلى معلومات التوظيف المتاحة على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع. ويتم

الإعلان المجاني عن (معظم) التدريب الداخلي، والمنح الدراسية، والمنظمات الطوعية، والخيرية التي لا تهدف للربح (Advertise vacancies, 2018).

- رفع الملف الشخصي: يتم التواصل مع طلاب الجامعة والاعلان عن العلامة التجارية وكذلك شبكة التوظيف لأرباب العمل داخل الحرم الجامعي.
- المعارض المهنية: الحصول على فرصة لتوظيف خريجي هذا العام.
- تقديم التدريب: تقديم العمل الصيفي أو التدريب هو وسيلة رائعة للالتقاء والتوظيف للطلاب والخريجين من جامعة أوتاجو. تقديم برنامج تدريب داخلي أو صيفي (Offer an internship or summer work programme, 2018): تقديم العمل الصيفي أو التدريب هو وسيلة رائعة للالتقاء وتوظيف الموظفين المحتملين، وعليه يحرص الطلاب دائما على الحصول على خبرة في العمل ذات الصلة. بالنسبة لكل من صاحب العمل والموظف، تعد هذه الطريقة رائعة لتقييم كل منهما للآخر، عادة ما يتم التدريب خلال فترات العطلات، أو خلال الفصل الدراسي إلى جانب الدراسة. هو عبارة عن برنامج ثابت للعمل، ومنظم للخبرة في العمل، والذي يتم بأجر أو بدون أجر. كما ترتبط الدورات التدريبية بالخطط المهنية للطلاب، أو المقررات الدراسية، ومن المتوقع أن يقوم صاحب العمل بإرشاد المتدربين، والإشراف عليهم وتقديم التغذية الراجعة حول أداء العمل.

ومن حيث موقعه: يقع مركز التطوير الوظيفي في قلب حرم جامعة أوتاجو. في مبنى خدمات المعلومات، بجوار المكتبة المركزية (Our location, 2018).

ثالثاً: بنية مركز التطوير الوظيفي بجامعة أوتاجو: تتكون بنية مركز التطوير الوظيفي بجامعة أوتاجو من:



شكل رقم (٤) بنية مركز التطوير الوظيفي بجامعة أوتاجو بنيوزيلندا

رابعاً: البرامج والخدمات التي تقدمها جامعة أوتاجو من خلال مركز التطوير الوظيفي (مكونات برنامج التطوير المهني).

يوفر المركز من خلال برنامج توجيه الخريجين التشجيع لطلاب جامعة أوتاجو اليوم وألهمهم وتحفيزهم، علاوة على مساعدة خريجي المستقبل لتحقيق الانتقال بنجاح من الحياة كطالب، إلى الحياة في مكان العمل. كما يعمل الموجهون كنماذج يحتذى بها - بالاعتماد على تجاربهم الخاصة لتوجيه الآخرين خلال فترة التغيير الحرجة هذه. ويتطلب الأمر تطابق برنامج توجيه الطلاب الخريجين بين الطلاب الحاليين مع الموجهين المتطوعين من خريجي أوتاجو. يستند التطابق على الاهتمامات المهنية والبرنامج المدروس. إذا لم يكن هناك تطابق جيد مع عدد معين من المستفيدين، فسيتم إتاحة الفرصة للموجهين للمشاركة في المستقبل (Alumni Student Mentoring Programme, 2018).

ومن حيث مجالات دعم الموجهين لطلاب جامعة أوتاجو: يدعم الموجهون طلاب جامعة أوتاجو في مجالات مثل (Alumni Student Mentoring Programme, 2018):

- التطوير الوظيفي.
- استئناف / تغطية الرسائل.
- مهارات المقابلة (حتى مقابلة وهمية).
- شبكات التواصل.
- استراتيجية العمل (كيف تبرز كمرشح).
- نصيحة الصناعة.
- تحديد الأهداف.
- توازن الحياة مع العمل.
- إدارة الوقت.

وبالنظر إلى مكونات برنامج تدريب الطلاب الخريجين في مركز التطوير الوظيفي بجامعة أوتاجو يُلاحظ أن البرنامج يسمح للطلاب الخريجين بمشاركة قصتهم. بعرض مسارات انتقالهم من طلاب إلى مهنيين، وتلك النصيحة هامة لخريج شاب يواجه نفس التحول. ويتم دعم أولئك الطلاب الخريجون الموجهون في جميع مراحل البرنامج من قبل مركز التطوير الوظيفي، ويتم تشجيعهم على الاتصال بمنسق البرنامج مع اطلاعهم على التعليقات في أي وقت، سواء كانت جيدة أو سيئة (Alumni Student Mentoring Programme)

ويستمر هذا البرنامج لمدة ثلاثة أشهر - ويتم تشغيله لأكثر من فصل دراسي واحد - ويتطلب ما لا يقل عن ثلاث ساعات من وقت المرشد. كل من المرشدين والمسترشدين لديهم

الخيار للبقاء على اتصال بعد هذه الفترة إذا رغبوا في ذلك. ويتم توجيه الطلاب المقيمين في دنيدن Dunedin من خلال الإنترنت عبر سكايب Skype (أو ما شابه ذلك). ويتم توفير التدريب (فيما لا يقل عن ثلاث اجتماعات عبر الإنترنت) من خلال مركز التطوير الوظيفي (Alumni Student Mentoring Programme, 2018) جامعة أوتاغو .University of Otago

وبالنسبة لفترة تشغيل البرنامج بجامعة أوتاغو؛ فإن البرنامج يعمل خلال الفصلين الأول والثاني. من المحتمل أن يحدث اتصال بين المرشدين والمستفيدين قبل نهاية مارس (للإشراف في الفصل الأول) ونهاية شهر يوليو (للإشراف في الفصل الدراسي الثاني)، وبعد أن يشترك الطالب الخريج كمرشد سيتلقى رسالة إلكترونية تلقائية لتأكيد استلام تسجيله. وفي بداية الفصل الدراسي، بعدها يتم تحديد الطلاب، ثم يتم التطابق بين الموجهين والمسترشدين، وسيتم إرسال رسالة تأكيد بالبريد الإلكتروني للطالب الذي تشرف عليه. ومن المرجح أن تحدث عملية المطابقة هذه قبل نهاية مارس (للإشراف في الفصل الأول) ونهاية شهر يوليو (للإشراف في الفصل الدراسي الثاني). سوف يتمكن الموجهون من اللحاق بفريق مركز التطوير الوظيفي قبل بدء برنامج التوجيه. (Alumni Student Mentoring Programme, 2018)

ومن نماذج الخدمات المتاحة التي تقدمها الجامعة (News and events,)

: (2018)

- دورة في العلوم والتكنولوجيا: متاحة يوم ١٤ مايو ٢٠١٩م من الساعة ١١ص: ٢م.
- دورة مقدمة للقطاع العام وليس من أجل الربح: متاحة يوم ٢٣ يوليو ٢٠١٩م من الساعة ١١ص: ٢م.
- دورة في الأعمال والقانون: متاحة يوم ٠٤ مارس ٢٠١٩م من الساعة ١١ص: ٢م.
- البدء في كتابة السيرة الذاتية ورسالة التغطية: متاحة يوم ١٣ نوفمبر ٢٠١٨م من الساعة ١٢م: ٣٠.١٢م.

خامساً: ساعات العمل للحصول على خدمات مركز التطوير الوظيفي بجامعة أوتاغو:

- **مواعيد الاستشارة المهنية:** الثلاثاء والأربعاء والخميس من الساعة ٩ صباحاً حتى الساعة ١٢ ظهراً، كما تتوفر المواعيد الفردية (٣٠ دقيقة). ويتم الحجز من خلال بوابة المركز.
- **جلسات الاستعلام السريع:** من الاثنين إلى الجمعة من الساعة ٢ ظهراً حتى الساعة ٤:٣٠ مساءً، وللحصول على نصيحة الاستعلام السريعة (١٥-٢٠ دقيقة). الحجز من خلال بوابة مركز التطوير الوظيفي بجامعة أوتاغو.
- **مراجعة السيرة الذاتية / وخطاب التزكية:** يتم في يومي الثلاثاء والخميس من الساعة ٢ بعد الظهر حتى الساعة ٤:٣٠ مساءً. لمراجعة السيرة الذاتية/ وخطاب التزكية مع المستشار المهني خطوة خطوة (مدة ٢٠ دقيقة)، وللتحقق النهائي منها. يتم الحجز من خلال بوابة مركز التطوير الوظيفي.
- **عيادة السيرة الذاتية / رسالة التغطية:** الاثنين / الأربعاء / الجمعة من الساعة ٣:٣٠ مساءً إلى الساعة ٤:٣٠ مساءً. عيادة مستعجلة للسيرة الذاتية ومراجعة رسالة الغلاف مع المستشار الوظيفي.
- **تغير الطلبة، والعاملين في حرم دنيدن:** يتم تحديد الموعد بالاتصال بالمركز.

ب. مركز التطوير الوظيفي بجامعة واكاتو:

أولاً: الرؤية والرسالة والفلسفة.

تتمثل رؤية جامعة واكاتو التي تم إخبارها بالتعليم والأبحاث الحالية عالية الجودة، فيما يلي (the University of Waikato, Vision, 2019):

١. تقديم تعليم ومجموعة بحثية عالمية المستوى.
٢. توفير تجربة جامعية كاملة وديناميكية مميزة في الشخصية.
٣. متابعة الروابط الدولية القوية لتعزيز المعرفة.

وعموماً؛ تتمثل المواضيع الشاملة للرؤية في: (التفوق، والتميز، والارتباط الدولي)

وبالنسبة لاستراتيجية الجامعة ٢٠١٧-٢٠٢١م: فقد تم اعتماد إستراتيجية الجامعة من قبل مجلس الجامعة في ديسمبر ٢٠١٦ للفترة ٢٠١٧-٢٠٢١، من أجل الرسالة والرؤية،

وفيها أكدت الجامعة أنها ستركز أنشطتها على ست أهداف إستراتيجية هي (the : (University of Waikato, University Strategy 2017–2021, 2016

١- ثقافة تنظيمية تركز على الأداء العالي

٢- برامج التعليم والبحث المتميزة بالتميز الأكاديمي والأهمية

٣- برنامج شامل لمشاركة المجتمع.

٤- تحسين الكفاءة التشغيلية والمرافق.

٥- تجربة متميزة في جامعة واكاتو للطلاب.

٦- الاستثمار في النمو.

ثانياً: أهداف مركز التطوير الوظيفي ومقره:

يهدف مركز التطوير الوظيفي إلى التخطيط المهني واتخاذ القرارات المهنية، وطرح استراتيجيات لتحقيق الهدف المهني. وبالنسبة لمقر مكتب التطوير الوظيفي Career Development Office؛ فإنه يقع في مبنى المركز الطلابي، الطابق الأول (مقابل مكتبة بينينس Bennetts) بجامعة واكاتو (Contact Details, 2018).

ثالثاً: بنية مركز التطوير الوظيفي في جامعة واكاتو: يتكون الفريق الإداري لمركز التطوير الوظيفي من (Contact Details, 2018): مدير خدمات التطوير المهني وعدد (اثنتان) من مرشدي التطوير المهني.

رابعاً: خدمات التطوير الوظيفي بجامعة واكاتو: تقدم خدمات التطوير الوظيفي لطلاب جامعة واكاتو، والخريجين بأدوات التطوير الوظيفي والدعم؛ من خلال نظام مهني My Career: وهو نظام عبر الإنترنت بجامعة واكاتو يتيح للشخص إدارة التطوير الوظيفي الخاص به. كما يمكنه من إعداد ملف شخصي، وحجز ورش العمل والدروس، وحجز المواعيد مع المرشد المهني، وتوفير فرص البحث والتقدم لبرامج الدراسات العليا والتطوع (Career Development Services, 2018)، وهو متاح لكل من:

- **لطلاب بجامعة وايكاتو** يتم تسجيل الدخول للطلاب إلى **My Career** باستخدام اسم المستخدم وكلمة المرور الخاصين بكل طالب، وإذا كنت واجه الطالب مشكلة في تسجيل الدخول إلى حسابه، يقوم بالاتصال بخدمة المساعدة، من خلال **My Career**؛ إذ يمكن للطلاب من خلاله:
 - إعداد الملف الشخصي والأكاديمي.
 - التسجيل في ورش العمل والدروس.
 - تسجيل الأحداث المهنية.
 - الوصول إلى الأدوات والموارد المهنية (كنصيحة طلب منحة دراسية).
 - حجز المواعيد مع المرشد المهني والحصول على المساعدة عبر الإنترنت.
 - طلب الحصول على فرص الدراسات العليا.
 - البحث عن الأدوار التطوعية داخل الحرم الجامعي وخارجه.
- **لأصحاب العمل** يحتاج إلى اختيار حساب بريد إلكتروني واحد لتسجيل الدخول الرئيس الخاص به من خلال النقر أدنى رابط **My Career**، ثم النقر على زر "الاشتراك"؛ ليتمكن من إنشاء كلمة مرور (**My Career, 2018**)، ويسمح **My Career** لأصحاب العمل ب:
 - زيارات الحرم الجامعي.
 - التسجيل في المعارض الوظيفية السنوية.
 - الإعلان عن فرص التدريب الخريجين.
 - الإعلان عن فرص التطوع.

- **للخريجين** يمكن لخريجي جامعة واكاتو تسجيل الدخول للوصول إلى **My Career** والحصول على خدمات مختلفة في مجال التطوير الوظيفي والاستشارات المهنية.

وبالنسبة لمكونات برنامج تطوير المهارة المهنية في مكتب التطوير الوظيفي؛ تتعدد الخدمات المقدمة للطلاب ببرنامج تطوير المهارة المهنية؛ منها (Student support services, 2018):

١ **خدمة التطوير المهني:** يقوم فريق من مستشاري التطوير المهني بجامعة واكاتو بعقد ورش عمل وجلسات استقبال وأحداث أخرى لمساعدة الطالب على الاستعداد لمستقبله المهني؛ بمساعدته في كتابة السيرة الذاتية وخطاب التقديم، وتعلم مهارات إجراء المقابلات، وتوصيله بأصحاب العمل المحتملين مع توفير الكثير من الموارد عبر الإنترنت التي يمكن لكل من الطالب وعضو هيئة التدريس استخدامها.

٢ **البحث عن وظيفة للطلاب Student Job Search:** هي خدمة مجانية على الإنترنت يمكن للطلاب استخدامها للبحث عن عمل بدوام جزئي بشكل مؤقت أو بدوام كامل أثناء الدراسة.

٣ **ومن حيث (الخدمات المقدمة لطلاب الدراسات العليا) رابطة طلاب الدراسات العليا Postgraduate Students' Association PGSA:** يوفر هذا الموقع معلومات حول الأحداث والقضايا ذات الصلة بالدراسات العليا في الجامعة، بالإضافة إلى تفاصيل الاتصال بالأعضاء التنفيذيين لـ PGSA والمجموعات الأخرى التي تقدم الخدمات والمعلومات. يوجد PGSA لتمثيل جميع اهتمامات الدراسات العليا في جامعة واكاتو. ويعمل من أجل تحسين الظروف في الجامعة بحيث تكون خبرات الطالب في الدراسات العليا إيجابية ومجزية. فهو يشجع الطالب على الاتصال به إذا كان لديه أي أسئلة أو استفسارات تتعلق بدراسته. ويهدف إلى غرس ثقافة قوية للدراسات العليا في الحرم الجامعي (Welcome to the Postgraduate Students' Association, 2018).

٤ **يوفر برنامج التوظيف الإضافي (EPP) The Employability Plus Programme،** بجامعة واكاتو الذي أطلق في عام ٢٠١٧ م، لطلاب جامعة واكاتو الفرصة لاكتساب مهارات جاهزة للعمل من خلال نشاط تطوعي يعمل على

اكتساب الطالب المهارات العملية والخبرة التي يسعى إليها أصحاب العمل المحتملين، كما أنه بمجرد الانضمام إلى برنامج EPP، سيكون لدى الطالب مدة أطول للدراسة في جامعة Waikato للمشاركة في البرنامج؛ والذي غالباً ما يتم من خلال الشراكة مع المؤسسات غير الربحية. ويعد برنامج التوظيف الإضافي برنامج اختياري يعمل بجانب الدراسة الأكاديمية. لا يوجد به نجاح أو فشل؛ فهو يُشجع الطالب على البحث عن أكبر عدد ممكن من الفرص لتطوير المهارات التي تزيد من فرصته في الحصول على الوظيفة التي يُريدها عند الانتهاء من الدراسة (Employability Plus Programme, 2018).

وتشتمل المكونات الثلاثة لـ EPP بجامعة وايكاتو على (Employability Plus Programme, 2018):

- **التقدم الشخصي:** على مدار العام، إذ يتمكن الطالب من الحصول على وحدات التطوير الشخصي المساعدة للطالب في حياته الشخصية والمهنية مثل التخطيط الوظيفي، والتواصل بين الثقافات، والمهارات القيادية، والسيرة الذاتية وإعداد خطابات التزكية، بالإضافة إلى العلامات التجارية الشخصية. وتم تصميم هذه الوحدات. ويحدد الجدول التالي عدد الوحدات النمطية المكتملة مستوى التطور الشخصي في التحصيل

| المطلوبة للتميز | الجدارة | المراد تحقيقها |
|-----------------|---------|----------------|
| ٨ وحدات | ٦ وحدات | ٤ وحدات |

- **التطوع المجتمعي:** لقد عقدت الجامعة شراكة مع بعض المنظمات مثل Volunteering Waikato، Volunteering Bay of Plenty لمنح الطالب حق الوصول إلى فرص التطوع المحلية. ويحدد الجدول التالي عدد الساعات التي يحددها مستوى التطوع في المجتمع الخاص بالطالب:

| المطلوبة للتميز | الجدارة | المراد تحقيقها |
|-----------------|---------|----------------|
| ٥٠ ساعة | ٤٠ ساعة | ٣٠ ساعة |

- **المشاركة الجامعية:** هناك الكثير من الفرص في الجامعة التي يمكن للطلاب المشاركة فيها بما فيها كونه عضواً تنفيذياً في النادي والمجتمع، وأيضاً كونه ممثلاً للصف أو الإرشاد. ويحدد الجدول التالي عدد الأنشطة التي تم تنفيذها ومستوى المشاركة بالجامعة:

| المطلوبة للتميز | الجدارة | المراد تحقيقها |
|-----------------|---------|----------------|
| ٤ أنشطة | ٣ أنشطة | نشاطين |

ويرتبط مستوى الإحراز المتحقق في EPP (الذي تحقق، أو الجدارة، أو التمييز) مباشرة بمدى مشاركته الطالب في البرنامج، وسيتم تضمينه في نص تكميلي إضافي لدراسة الطالب الأكاديمية. يمكن أن تستمر مشاركة الطالب في البرنامج طالما أنه مسجلاً.

- **الأحداث والخدمات:** تعقد خدمات التطوير الوظيفي بجامعة واكاتو ورش عمل أسبوعية ودروساً تعليمية وجلسات تدريبية بالإضافة إلى عدد من أحداث التوظيف الرئيسية على مدار العام. للتحقق من كيف يمكن للفرد أن يجعل نفسه جاهزاً للعمل (Events & Services, 2018).
- ورش العمل والدروس (وتقدم بشكل مجاني).
- الانسحاب (جلسات الاستقبال) والتعيينات
- طلاب تاورانجا
- الأحداث

وفيما يلي توضيح لكل منها:

يتم تشغيل ورش العمل والبرامج التعليمية بجامعة وايكاتو؛ للمساعدة في تطوير المهارة المهنية، وتستغرق ورش العمل ساعة واحدة في المجموعات الكبرى لإعداد الفرد بكل المعلومات التي يحتاجها لبدء تطوير مهاراته. بعدها يتم تشغيل البرامج التعليمية في مجموعات صغرى والتي تكون أكثر تفاعلية، وتشتمل ورش العمل على (Events & Services, 2018): (إعداد السيرة الذاتية، وكتابة خطاب التزكية، والتمكن من مهارات المقابلة الشخصية، والتخطيط المهني، والاستخدام المهني لوسائل التواصل الاجتماعية، ومهارات التواصل، ومهارات العلامة التجارية الشخصية، وقانون عقد العمل، والبحث عن الوظائف). وبالنسبة للدروس بجامعة وايكاتو فتشتمل على (Events & Services, 2018):

- كتابة خطاب التزكية.

- الاستعداد لمقابلة التحدي.

- ملفات التعريف.

- (الخدمات المقدمة لكل من رجال الأعمال والطلاب أو الخريجين) التعلم المتكامل في العمل (WIL) Work-integrated learning بجامعة وايكاتو: يوفر التعلم المتكامل مع العمل (WIL) فرصة الفوز لكل من رجال الأعمال والطلاب على حد سواء. يمكن للشركات المحلية الاستفادة من معرفة الطلاب ومواردهم لإكمال المشاريع مع المساعدة في تنمية المواهب المستقبلية، فضلاً عن تلبية احتياجاتها من الموظفين، كما يوفر WIL فرصة لتطبيق المعرفة النظرية للطلاب في بيئة عملية. ويشتمل WIL على فرص العمل، والتدريب الداخلي، والمشاريع التطبيقية، والمنح الدراسية للبحوث الصيفية وأكثر من ذلك. هذه الفرص ضرورية للطلاب لاكتساب المعرفة والفهم والمهارات التي من شأنها إعدادهم لسوق العمل في المستقبل (Work with a Student or Graduate, 2018).

خامساً: ساعات العمل للحصول على خدمات مركز التطوير الوظيفي بجامعة واكاتو:

النسبة لمواعيد المستشار المهني؛ يُعد المستشارون المهنيون بجامعة واكاتو جاهزون للمواعيد الفردية في حرم هاملتون الجامعي Hamilton campus؛ والتي عادة ما تكون بعد حضور ورشة العمل. ويمكن حجزها عن طريق تسجيل الدخول إلى My Career، وبالنسبة لـ (جلسات الاستقبال) يقدم فريق التطوير المهني دورات مجانية لمدة ١٥ دقيقة "بدون موعد محدد" متاحة للطلاب في "حرم هاملتون الجامعي Hamilton campus" والذين يحتاجون إلى مساعدة في الموضوعات المتاحة في ورش العمل؛ إذ يُنصح الطلاب بحضور ورشة عمل قبل الدخول في جلسة استقبال (Events & Services, 2018).

سادساً: القوى والعوامل المؤثرة في الخبرة النيوزيلندية: تتعدد القوى والعوامل الثقافية التي كان لها التأثير المباشر وغير المباشر في طبيعة مراكز التطوير الوظيفي بنيوزيلندا، وفيما يلي يعرض البحث لثلاث من أهم العوامل الثقافية المؤثرة هي:

١. على الجانب السياسي؛

يدخل الإطار الوطني للمؤهلات المهنية في نيوزيلندا ضمن المبادرات وسياسة التعلم مدى الحياة أيضاً. إذ تشجع الوزارة التطوير الشخصي والمهني المستمرين في مختلف القطاعات، وتحفظ بما يُسمى "سجل التعلم" لكل مواطن ينخرط في دورات التطوير المهني المعتمدة. وقد جرى تعديل غالبية مؤهلات الدرجات الفرعية لتناسب هذا النظام، كما توفر وحدات التعلم مسارات وظيفية واضحة لكثير من المهن، وتيسر للموظفين التنقل بين الوظائف المتنوعة مع الحصول على شهادة بتدريبهم، وتراقب جماعات ضمان الجودة أيضاً المؤسسات التي تزود الخدمات التعليمية. (عزام بن محمد الدخيل، ٢٠١٤، ص ٢٩٩).

إذ أن نيوزيلندا قد أنشأت هيئة المؤهلات، وهي كيان مستقل عن وزارة التعليم، ويتمتع بسلطة منقطعة النظير ليس لها مثل في أي مكان آخر من العالم؛ لإيجاد إطار شامل للمؤهلات؛ يمتد من مؤهلات إتمام المدارس الثانوية الأساسية إلى مؤهلات درجات الدكتوراه الجامعية والمؤهلات التقنية المتقدمة، وكلها ضمن إطار واحد منسجم يضم طيفاً من المؤهلات الأكاديمية والمهنية (عزام بن محمد الدخيل، ٢٠١٤، ص ٣١٨) كما تهدف مبادرة "المدخل" إلى تعزيز مسارات انتقال الطلبة من التعليم في المدرسة إلى التعليم في مواقع

العمل. ويهدف برنامج ضمان الشباب عام ٢٠١٠م إلى إشراك الطلبة الذين تتراوح أعمارهم من ١٦ : ١٧ عاماً في التعليم أو التدريب المجاني (عزام بن محمد الدخيل، ٢٠١٤، ص ٢٩٩).

٢. على الجانب الاجتماعي؛

أدت البنية السكانية المتباينة في نيوزيلندا، وزيادة المطالب الاجتماعية، والندرة الاقتصادية العامة، وزيادة الضغط في الطلب على التعليم ليتوافق مع متطلبات سوق العمل، وتحقيق الجودة الشاملة، وقدرة التعليم على أن يتنافس بمخرجاته متطلبات التنافس الرأسمالي الاقتصادي العالمي؛ إلى أجبار السلطات التعليمية على إعادة التقييم المستمر للحاجات التربوية من الناحيتين الكمية والكيفية (منار محمد إسماعيل بغدادى، 2012، ص ٩٧، ٩٨). وعليه توجد ورش العمل المهنية في نيوزيلندا والتي لها تأثير على قرار الطالب الوظيفي (Aspden, Cooper, Liu, & et al, 2015, p. 1).

٣. على الجانب الاقتصادي؛

تشهد نيوزيلندا سرعة التطور بسبب عوامل كثيرة: منها أن الاقتصاد خضع للنظام الحر ولقانون العرض والطلب (بريل هكست وجوسلن غرانجر، ١٩٨٩، ص ٧٧). وتتوّدّى آفاق سوق العمل دوراً مهماً في قرار الاستمرار في التعليم. فمعدلات البطالة في مختلف مستويات التعليم في نيوزيلندا هي أقل من متوسط دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وأن معدل الشباب الذين يجمعون بين المدرسة والعمل هو أعلى من متوسط دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (عزام بن محمد الدخيل، ٢٠١٤، ص ٢٩٩).

المبحث الرابع؛ واقع مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية؛

أ. مركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان؛

يُعد مركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان مشروع مشترك بين الجامعة وبين برنامج "ربط التعليم بالتوظيف" الذي تنفذه هيئة التعليم الدولي بتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، يستهدف إعداد طلبة وخريجي الجامعة لمتطلبات سوق العمل (جامعة حلوان، ٢٠١٤).

أولاً: الرؤية والرسالة.

تمثلت الرؤية في: إمداد الجامعة بمعلومات عن احتياجات سوق العمل حتى يتسنى لها تطوير مناهجها وفقاً لذلك، وجاءت الرسالة في: توفير فرص تعلم ميسورة وفعالة لخريجي الجامعة من خلال برامج التدريب والتدريب الداخلي ومعارض الوظائف وإجراء الشراكات مع مختلف أصحاب العمل (الصناعات والخدمات والمنظمات غير الحكومية ... وغيرها)

ثانياً: أهداف مركز التطوير الوظيفي ومقره:

تمثلت الأهداف الرئيسية لمشروع مركز التطوير الوظيفي في جامعة حلوان فيما يلي (جامعة حلوان، ٢٠١٤):

- ١- ربط التعليم بالتوظيف، تشرف عليه الجامعة بعد انتهاء المشروع.
 - ٢- تقديم الخدمات المختلفة للطلبة من تدريبات واستشارات مهنية ورفع مهارات اللغة الإنجليزية ومهارات سوق العمل.
 - ٣- عمل شراكات وتشبيك بين الجامعة والقطاع الخاص من أجل توفير أكبر قدر من الفرص للطلبة والخريجين.
- وبالنسبة لمقره: يقع مركز التطوير الوظيفي في مبنى واو. بجوار مبنى إدارة الجامعة - جامعة حلوان

ثالثاً: بنية مركز التطوير الوظيفي في جامعة حلوان:

تتمثل البنية التنظيمية مركز التطوير الوظيفي في جامعة حلوان فيما يلي:

- ١- مدير المركز.
- ٢- يعمل حوالي ثلاثة عشر عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (المدرسين والمستشارين) بالمركز (جامعة حلوان، ٢٠١٤)

رابعاً: خدمات مركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان: اشتملت الخدمات التي قدمها المركز منذ بدء العمل به على ما يلي:

- أ. البرامج التدريبية للطلبة: تعددت البرامج التدريبية التي قُدمت للطلبة؛ منها (جامعة حلوان، ٢٠١٤):

- ١- دورة مهارة البحث عن وظيفة (كتابة السيرة الذاتية، قنوات البحث عن وظيفة، كيفية التأهل لسوق العمل).
- ٢- دورة المهارات الشخصية: (مهارات الاتصال، العمل في فريق، إدارة الوقت، التخطيط).
- ٣- دورة مهارات العرض والتقديم.
- ٤- دورة كتابة السيرة الذاتية
- ٥- نادى المحادثة الإنجليزية.
- ٦- دورة مهارات بدء مشروعك الخاص.
- ٧- دورة إدارة الذات (التخطيط الذاتي).
- ٨- بناء فرق العمل.

ب. **الاستشارات المهنية:** هي عبارة عن جلسة شخصية مع الطالب، يقوم فيها المستشار المهني بمساعدة الطالب في اختيار مساره المهني، مع توعيته بكيفية تنمية قدراته في هذا المسار بالوسائل المختلفة. وذلك بعد أن يقوم الطالب بعمل اختبار المسار الوظيفي (تمهيد) على موقع مبادرة مصر تعمل التي تشرف عليها شركة مايكروسوفت (جامعة حلوان، ٢٠١٤).

ج. **البرامج التدريبية للمدرّبين (أعضاء ومعاوني هيئة التدريس وفريق الـ CDC):** يهدف هذا البرنامج تحقيق الاستفادة من خلال تدريب أعضاء ومعاوني هيئة التدريس لتقديم بعض الخدمات. وفيما يلي نماذج من الدورات التدريبية المنفذة واعداد المتدربين والندوات التعريفية واعداد الحاضرين.

جدول (١) البرامج التدريبية وعدد المتدربين المنفذة في مركز التطوير الوظيفي

بجامعة حلوان

| عدد المتدربين من أعضاء ومعاوني هيئة التدريس | الجهة القائمة بالتدريب | البرنامج التدريبي |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|
| ٤ من أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة. | هيئة التعليم الدولي | دورة إعداد مدربين لغة إنجليزية |
| ١ من معاوني هيئة التدريس بكلية التجارة. ٣ من معاوني هيئة التدريس - كلية سياحة وفنادق. | شركة مايكروسوفت (مبادرة مصر تعمل) | دورة إعداد مدربين. ابدأ مشروعك الخاص |
| ١ من أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة. ٢ من معاوني هيئة التدريس - كلية سياحة وفنادق. ١ من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم. ٣ من معاوني هيئة التدريس بكلية التربية. | شركة مايكروسوفت (مبادرة مصر تعمل) | دورة إعداد مدربين. للاستشارات المهنية |
| ١٣ (اثنين من الأعضاء حضروا دورتين) | | المجموع (من أعضاء هيئة التدريس) |

د. أما ندوات تعريفية بالكليات أو بالمركز عن احتياجات سوق العمل والتعريف بخدمات المركز فتضح من الجدول التالي:

جدول (٢) الندوات التعريفية وعدد الحاضرين المنفذة في مركز التطوير الوظيفي
بجامعة حلوان

| الكلية | الفعالية التي تمت فيها الندوة | عدد الحضور من الطلبة |
|----------------------|---|----------------------|
| اقتصاد منزلي | مؤتمر البيئة | ١٨١ |
| فنون تطبيقية | يوم الخريجين | ٦٤ |
| تربية | يوم الخريجين | ٧٥ |
| تربية | يوم خدمة المجتمع | ٧٦ |
| خدمة اجتماعية | يوم الخريجين | ٢٥٩ |
| علوم | لقاء تمهيدي عن برنامج "ابدأ مشروعك الخاص" | ٢٥ |
| مركز التطوير الوظيفي | لقاء مع مسئولة التوظيف بشركة Price Water Cooper | ٦٤ |
| المجموع | | ٧٤٤ |

يتضح من العرض السابق أن مركز التطوير الوظيفي بدأ في العمل في سبتمبر ٢٠١٤م، وقد بلغ إجمالي عدد الطلبة الذين حضروا الدورات التدريبية (٩٠٧) طالب خلال ٩ أشهر، كما بلغت عدد الاستشارات المهنية (٦٥) استشارة. (جامعة حلوان، ٢٠١٤)، ويعمل حوالي ثلاثة عشر عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (المدرسين والمستشارين) بالمركز (جامعة حلوان، ٢٠١٤)

ب. مركز التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم:

أولاً: الرؤية والرسالة والفلسفة.

تمثلت رؤية مركز التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم في دراسة احتياجات سوق العمل بصفه مستمرة لمتابعة التغيرات التي تطرأ على المجتمع واحتياجاته، وجاءت رسالته في إمداد طلاب الجامعة وخريجها بالمعلومات المفيدة والخدمات التي تربطهم بواقع المجتمع وسوق

العمل وتوئهم للاستعداد للالتحاق بالوظائف المتاحة عن طريق التدريب المؤهل لذلك (جامعة الفيوم ، ٢٠١٣) .

ثانياً: أهداف مركز التطوير الوظيفي ومقره:

يهدف مركز التطوير الوظيفي إلى (جامعة الفيوم ، ٢٠١٣) :

- ١- إعداد طلاب وخريجي جامعه الفيوم لسوق العمل وزيادة فرصه ومعدل حصولهم على الوظائف.
- ٢- زيادة القدرة التنافسية لخريج جامعه الفيوم للمنافسة في سوق العمل بقوه .
- ٣- تدريب الطلاب والخريجين على المهارات اللازمة للنجاح في بيئة العمل الامر الذي يستتبع تحديثاً مستمرا في البرامج المقدمة.
- ٤- تقديم برامج متخصصة في المجالات المختلفة تتسق وطبيعة الوظائف لرفع القدرة التنافسية
- ٥- إنشاء علاقات وطيدة بأصحاب العمل لتوفير فرص التدريب والعمل لخريجي جامعه الفيوم.
- ٦- تأهيل المتدربين لتصميم خطط العمل المناسبة لقياس وتقييم الاداء.
- ٧- تيسير عمليه التوظيف للمتدربين وكذلك لأصحاب الاعمال
- ٨- توفير الامكانيات اللازمة بالسبل المناسبة بما يضمن استمرار العمل في مركز التطوير الوظيفي بكافة انشطته وخدماته بعد انتهاء الدعم المقدم من هيئه المعونة الأمريكية.

وبالنسبة لمقره: يقع مركز التطوير الوظيفي في مبنى كلية الآثار القديم- الدور الثالث- داخل حرم الجامعة.

ثالثاً: بنية مركز التطوير الوظيفي في جامعة الفيوم:

تتمثل البنية التنظيمية مركز التطوير الوظيفي في جامعة الفيوم فيما يلي:

الفريق الإداري: يتكون الفريق الإداري من:

- ١- رئيس الجامعة.
- ٢- نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث.

٣- مدير المركز .

٤- مدير مكتب "التعلم العالمي"، بالقاهرة

المجلس الاستشاري؛ (يتكون من أربعة مستشارين).

أعضاء المركز:

١. المدير .

٢. عدد اثنان من الأعضاء كمدرسين .

رابعاً: خدمات التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم: يوضح الجدول التالي مجموعة الدورات

التي يقدمها مركز التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم (جامعة الفيوم، ٢٠١٣):

جدول (٣) الدورات التدريبية التي يقدمها مركز التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم في عام

٢٠١٣

| المجموعة الأولى اكتشف ذاتك | المجموعة الثانية العمل الجماعي والقيادة | المجموعة الثالثة تطوير الذات (١) | المجموعة الرابعة تطوير الذات (٢) |
|---|---|--|--|
| <p>١- تقييم ما تريد. ٢- تقييم قوتك. ٣- تقييم نمط حياتك. ٤- كن على علم جيد. ٥- تحديد موقفك. ٦- ضبط الشخصية والأهداف المهنية.</p> | <p>١- أهمية العمل الجماعي. ٢- تنظيم فريق العمل. ٣- التفكير استراتيجياً. ٤- ديناميات القيادة. ٥- زراعة الثقة الاحترام. ٦- تحديد مسؤوليات القيادة.</p> | <p>١- التفكير النقدي والإبداعي. ٢- تطوير مفرداتك. ٣- مهارات التفاوض. ٤- كن مسؤولاً وديقاً. ٥- توسيع معرفتك. ٦- الأخلاق الشخصية والمهنية.</p> | <p>١- إدارة ذاتك. ٢- إدارة الإجهاد. ٣- إدارة الوقت والمال. ٤- حل المشكلات. ٥- اتخاذ القرار. ٦- إلقاء الخطب والعروض.</p> |
| المجموعة الخامسة البحث عن وظيفة | المجموعة السادسة الحفاظ على المهنة | المجموعة السابعة آداب العمل | المجموعة الثامنة خدمة العملاء |
| <p>١- البحث عن وظائف. ٢- الشبكات. ٣- طرح المعايير. ٤- التعرف على الفرص. ٥- التعزيز الذاتي. ٦- كتابة السيرة الذاتية والمقابلة.</p> | <p>١- العمل من أجل الحياة. ٢- الفخر المهني. ٣- إيجاد سمعة. ٤- بناء شبكة. ٥- التخطيط على المدى الطويل. ٦- البقاء على الطريق الصحيح & الارتقاء.</p> | <p>١- الاجتماع، التحية والتفاعل. ٢- اللباس والاستمالة. ٣- وجبات الطعام والسفر. ٤- تكنولوجيا المعلومات. ٥- العلوم الصحية. ٦- العمل عن طريق الهاتف وكتابة البريد الإلكتروني.</p> | <p>١- ما هي خدمة العملاء؟ ٢- التعامل مع شكاوى العملاء. ٣- الخدمات الفردية/الجماعية. ٤- الاتصالات والإعلام. ٥- المحاسبة والمالية. ٦- الدعاية والتسويق والعلاقات العامة.</p> |

خامساً: ساعات العمل للحصول على خدمات مركز التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم:

لا توجد ساعات للعمل؛ بسبب إيقاف نشاطه منذ عام ٢٠١٤ وحتى الآن وتم التعرف على ذلك من خلال مقابلة مديرة المركز.

سادساً: القوى والعوامل المؤثرة في الواقع المصري: تتعدد القوى والعوامل الثقافية التي كان لها التأثير المباشر وغير المباشر في طبيعة دور مراكز التطوير الوظيفي بمصر، وفيما يلي يعرض البحث لثلاث من أهم العوامل الثقافية المؤثرة هي:

١. على الجانب السياسي:

تركز استراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ضوء خطة التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠م؛ على إتاحة التعليم للجميع دون تمييز، وتحسين جودة النظام التعليمي بما يتوافق مع النظم العالمية، تحسين تنافسية نظام ومخرجات التعليم (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٨، ص ١٢)، كما تهدف الاستراتيجية إلى التطوير في برامج التعليم العالي؛ حيث استحداث برامج جديدة ترتبط بالتغيرات المستقبلية في سوق العمل؛ من خلال: توفير مهارات القرن الحادي والعشرين، وتحقيق الربط باحتياجات سوق العمل المحلي والعالمية، واستحداث التخصصات البيئية، هذا فضلاً عن توفير برامج مزدوجة مع جامعات مرموقة (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٨، ص ٣٠).

تحقيق التنافسية: حيث جاء ترتيب جامعة القاهرة في تصنيف شنغهاي الصيني بين ٤٠٠-٥٠٠ على مستوى العالم، وفي عام ٢٠١٧ زاد عدد الجامعات المصرية بعد إدراج جامعتي الإسكندرية وعين شمس، وفي عام ٢٠١٨ تم إدراج جامعتي المنصورة وبنى سويف فأصبحت خمس جامعات هي (القاهرة، الإسكندرية، عين شمس، المنصورة، بني سويف) (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٨، ص ٤٢).

٢. على الجانب الاجتماعي:

تعاني مصر من تزايد مشكلة البطالة التي تؤرق المجتمع، خاصة بعد تزايد أعداد العاطلين عقب ثورة يناير، فأصبحت البطالة شبحاً يهدد مستقبل الشباب، لذلك لا بد من تدارك أسباب المشكلة والعمل على حلها وقد يرجع ذلك الى قلة الاستثمار المنتج في مصر يخلق فرص عمل جيدة على مستوى يكفي لاستيعاب الداخلين الجدد في سوق العمل ورصيد

البطالة المتراكم (فاطمة عبد الرحمن، حنان حسين، إيمان الأسمر، وهيام عبد الحميد، ٢٠١٧، ص ٦٩). ولا شك أن مشكلة بطالة الشباب في مصر هي إفرز العديد من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي يعاني منها المجتمع المصري، منها مشكلات التعليم، انخفاض معدل النمو الاقتصادي، والتنمية غير المتوازنة في كثير من المجالات (عادل محمود رفاعي، ٢٠١٣، ص ١٥١).

٣. على الجانب الاقتصادي:

يتسم سوق العمل بطول فترة البقاء في قوة العمل وتعزى هذه الظاهرة لدخول الفئات العمرية صغيرة السن إلى سوق العمل (الفئة العمرية ٦ - ١٤ سنة) والتي تؤدي لتزايد عرض العمل والبطالة بالتبعية وكذلك التسرب من التعليم والأمية، كما أن الفئات العمرية بعد سن التقاعد تظل باقية في سوق العمل مما يحد من فرص التوظيف لدى الشباب وتطول فترة بقائهم في قوة العمل دون عمل (عصام حسني محمد عبد الحليم أبو زيد، ٢٠١٠، ص ٢٦٨).

وترجع أسباب هذا التعطل لجمود الوظائف الحكومية وتوقف الدولة عن تعيين الخريجين منذ منتصف الثمانينات، وهو ما يتطلب توجيه الدولة سياستها الاقتصادية نحو خلق المزيد من فرص العمل بل ولم يستطع أن يملا الفراغ الذي تركته الحكومة وقطاع الأعمال العام من خلق الفرص الجديدة للعمل وهو ما يمكن معه القول بأن البطالة المصرية هيكلية ترد لأسباب اقتصادية (عصام حسني محمد عبد الحليم أبو زيد، ٢٠١٠، ص ٢٠٤). كما ترى وزارة التعليم العالي أن مستقبل الوظائف (التوظيف، والمهارات، واستراتيجية القوى العاملة للثورة الصناعية الرابعة) سوف تختفي ٣٥% من الوظائف خلال ١٠ سنوات، وأن ٤٧% من الوظائف سوف تختفي خلال الـ ٢٥ سنة القادمة نتيجة التطور التكنولوجي والاقتصاد التشاركي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٨، ص ٨). كما أن قصور برامج التدريب وإعادة التدريب للعاملين القدامى والداخلين الجدد لسوق العمل يعمل على خفض مهارات العمالة وإنتاجيتها الأمر الذي يفضي لانخفاض الطلب على العمالة (عصام حسني محمد عبد الحليم أبو زيد، ٢٠١٠، ص ٢٦٨).

المبحث الخامس: دراسة تحليلية مقارنة لدور مراكز التطوير الوظيفي في كل من أستراليا ونيوزيلندا ومصر:

يختص هذا المحور بالدراسة المقارنة التفسيرية لدول البحث لتحديد أوجه التشابه وأوجه الاختلاف في طبيعة دور مراكز التطوير الوظيفي في كل منهم؛ ثم تفسيرها في ضوء بعض مفاهيم العلوم الاجتماعية ذات الصلة، وبما يفيد في طرح ضوابط وآليات مقترحة لتفعيل هذا الدور في مصر؛ وذلك وفقاً لمحاور البحث المتمثلة فيما يلي:

أولاً: الرؤية والرسالة والفلسفة.

تميزت جامعة أوتاغو بتوقيعها مذكرة تفاهم مع الرؤية الدولية للمنظمات الدولية في أكتوبر ٢٠١٣م، مكافحة الفقر العالمي؛ وقد يرجع السبب إلى أن جامعة أوتاغو هي أولى الجامعات في نيوزيلندا، والتي تأسست في عام ١٨٦٩م، وتحتفل في عام ٢٠١٩م بمرور ١٥٠ عاماً على تأسيسها (University of Otago, 2019). وتميزت جامعة James Cook University بتعهد الجامعة بتحقيق مصالحة حقيقية ومستدامة بين الشعوب الأصلية وسكان جزر مضيق توريس والمجتمع الأوسع؛ ربما يعود السبب إلى أن المناطق المدارية هي مكانها (مجتمعاها)؛ ويُعرف بأنه: منطقة جغرافية شاسعة سماها أرسطو المنطقة المحررة. يتم استكمال وتوسعة الثلاث أفرع للحرم الجامعي من خلال مراكز دراسة ومحطات أبحاث إقليمية وبعيدة (James Cook University).

وتميزت جامعة غرب أستراليا في أن الجامعة تطمح إلى الاعتراف بها كواحدة من أفضل ٥٠ جامعة في العالم بحلول عام ٢٠٥٠. ربما يرجع ذلك إلى أن الجامعة احتلت المرتبة ٩٣ في تصنيف شنغهاي الأكاديمي للجامعات العالمية في عام ٢٠١٨م (Research at UWA, 2018)، في حين تميزت رؤية جامعة واكاتو في أن المواضيع الشاملة للرؤية تتمثل في: (التفوق، والتميز، والارتباط الدولي)، وربما يعود ذلك إلى ترتيب الجامعة لـ ١٢٧ مركزاً في التصنيف العالمي للجامعات في خمس سنوات، وحصلت على المركز الثالث في نيوزيلندا في أحدث تصنيف التايمز لجامعة العالم للتعليم العالي (University of Waikato, 2018).

وفي جامعتي الفيوم وحلوان بجمهورية مصر العربية؛ تمثلت الرؤية في كلا الجامعتين في: إمداد الجامعة بمعلومات عن احتياجات سوق العمل حتى يتسنى لها تطوير مناهجها وفقاً لذلك. وكانت الرسالة في كل منهما: خلق فرص عمل للشباب المصري وهم على اعتاب سوق العمل؛ ربما يعود السبب إلى الخصائص العمرية للمتطلين؛ حيث تعتبر الفئة العمرية ٢٠ - ٢٤ عاماً هي الأكثر ظهوراً في فئة المتطلين بكل أقاليم الجمهورية، إذ تتراوح نسبة هذه الفئة إلى إجمالي المتطلين في الإقليم بين ٣٠% والتي جاءت في حضر محافظات الحدود، ونحو ٢١.٧% والتي ظهرت في محافظات الحدود، يليها الفئة العمرية ٢٥ - ٢٩ عاماً، والتي تراوحت بين ٢٨.٧% وهي ما ظهرت في ريف الوجه البحري، ونحو ٢٢% والتي ظهرت في المحافظات الحضرية (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية المجمعـة بحث القوى العاملة تقرير تحليلي ٢٠١٦، ٢٠١٧، ص ٤٣).

ثانياً: أهداف مركز التطوير الوظيفي وعنوانه / موقعه:

من حيث الموقع: يقع مقر المركز بالجامعة في الست جامعات موضع البحث.

وبالنسبة للأهداف: تشابهت الجامعات الستة في أهداف مركز التطوير الوظيفي المتمثلة في: توفير خدمة مشورة التخطيط الوظيفي بناء المهارة، إيجاد الوظائف وتوفير الأحداث المهنية والموارد من خلال بوابة التوظيف الرئيسية Career Hub. ويرجع هذا التشابه إلى انتمائهم إلى مجموعة الدول الصناعية المتقدمة، إلى جانب اهتمامهم بالتحول إلى الاقتصاد المعرفي، وبناء مجتمع المعرفة؛ فقد بات واضحاً أن التقدم المعرفي والتغير السريع الذي تحدثه المعرفة في الاقتصاد يؤثران ليس فقط في درجة النمو وسرعته فحسب؛ بل في نوعية حياة الأفراد باعتبارها مؤشراً حاسماً على وجود تنمية بشرية قابلة للبقاء وربما يعود السبب إلى تأثير العامل الاجتماعي؛ حيث يوجد في أستراليا ٤.٥ مليون مهاجر جاء نصفهم من الجزر البريطانية وجاء الباقون من أوروبا وقد تزايد عدد المهاجرين من نيوزيلندا إلى أستراليا، وفي كل من جامعتي الفيوم وحلوان؛ ويرجع السبب إلى أن مشروع المراكز الجامعية للتطوير المهني يُعد جزء من ٣٠ مليار دولار استثمرها الشعب الأمريكي في مصر من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية منذ عام ١٩٧٨. (سفارة الولايات المتحدة الأمريكية وقنصليتها في مصر، ٢٠١٧).

ثالثاً: بنية مركز التطوير الوظيفي.

تشابهت جامعة أوتاغو بنيوزيلندا مع جامعة غرب أستراليا؛ إذ يتكون الفريق الإداري لمركز التطوير الوظيفي بكل منهما من:

١. المدير:

٢. المرشدون المهنيون وعددهم أربعة.

٣. منسق توظيف الخريجين: شخص واحد.

٤. موظف الدعم المهني: شخص واحد.

وقد يرجع السبب إلى أن جامعة أوتاغو هي أولى الجامعات في نيوزيلندا، والتي تأسست في عام ١٨٦٩م، وتحتفل في عام ٢٠١٩م بمرور ١٥٠ عاماً على تأسيسها (University of Otago, 2019).

واختلفت مع جامعة واكاتو في الهيكل التنظيمي للمركز؛ إذ يتكون الفريق الإداري لمركز التطوير الوظيفي من:

١. مدير خدمات التطوير المهني.

٢. عدد اثنان) من مرشدي التطوير المهني.

بينما يتكون الهيكل التنظيمي للمركز بجامعة James Cook University من:

١. عدد اثنان من المستشارين المهنيين.

٢. عدد اثنان من مسؤولي معلومات الوظائف.

يتكون بنية مركز التطوير الوظيفي في جامعة حلوان:

١. مدير المركز.

٢. يعمل حوالي ثلاثة عشر عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

(كمدرسين ومستشارين) بالمركز.

وفي جامعة الفيوم؛ تتكون بنية مركز التطوير الوظيفي من:

الفريق الإداري؛ ويضم كل من:

١. رئيس الجامعة.
 ٢. نائب رئيس الجامعة لشؤون الدراسات العليا والبحوث.
 ٣. مدير المركز.
 ٤. مدير مكتب "التعلم العالمي"، بالقاهرة.
- المجلس الاستشاري؛ (يتكون من أربعة مستشارين).**

وبالنسبة لأعضاء المركز في الفيوم؛

١. المدير.
٢. عدد اثنان من الأعضاء كمدرسين.

وربما يرجع الاختلاف إلى أنه في جامعة الفيوم؛ قد تمت الموافقة على اللائحة المالية والإدارية المنظمة لمركز التطوير الوظيفي (كوحدة ذات طابع خاص) ، وإصدار القرار اللازم في هذا الشأن (المجلس الأعلى للجامعات، ٢٠١٤م، ص ١٧).

رابعاً؛ البرامج والخدمات التي تقدمها كل جامعة من خلال مركز التطوير الوظيفي (مكونات برنامج التطوير المهني).

تميز البرنامج في جامعة أوتاجو؛ بأنه يسمح البرنامج للطلاب الخريجين بمشاركة قصتهم. كيف انتقلوا في طريقهم من طالب إلى مهني؟ وتلك النصيحة والدعم لا يقدران بثمن لخريجين الشباب الذين يواجهون نفس التحول. ويتم دعم أولئك الطلاب الخريجين من قبل الموجهين في جميع مراحل البرنامج من قبل مركز التطوير الوظيفي، ويتم تشجيعهم على الاتصال بمنسق البرنامج مع اطلاعهم على التعليقات في أي وقت، سواء كانت جيدة أو سيئة، ويستمر توجيه الخريجين للأقران لمدة ثلاثة أشهر - ويتم تشغيله لأكثر من فصل دراسي واحد - ويتطلب ما لا يقل عن ثلاث ساعات من وقت المرشد بعد التطابق بين الموجهين والمسترشدين. كل من المرشدين والمسترشدين لديهم الخيار للبقاء على اتصال بعد هذه الفترة إذا رغبوا في ذلك. ويتم توجيه الطلاب المقيمين في دنيدن Dunedin من خلال الإنترنت عبر سكايب Skype (أو ما شابه ذلك). ويتم توفير التدريب (فيما لا يقل عن ثلاث اجتماعات عبر الإنترنت) من خلال مركز التطوير الوظيفي؛ ويعود السبب إلى أن المركز يوفر خدماته للطلاب بداية من الصف الثاني فما فوق

وفي جامعة وايكاتو مكونات برنامج تطوير المهارة المهنية في مكتب التطوير الوظيفي:

تتعدد الخدمات المقدمة للطلاب ببرنامج تطوير المهارة المهنية؛ إلا أن أهم ما يُميزها توفير برنامج التوظيف الإضافي (EPP) *The Employability Plus Programme*، بجامعة وايكاتو الذي أُطلق في عام ٢٠١٧ م، وهو برنامج اختياري يعمل بجانب الدراسة الأكاديمية. لا يوجد به نجاح أو فشل؛ فهو يُشجع الطالب على البحث عن أكبر عدد ممكن من الفرص لتطوير المهارات التي تزيد من فرصته في الحصول على الوظيفة التي يُريدها عند الانتهاء من الدراسة؛ ربما يرجع السبب إلى بداية المشورة المهنية في وقت مبكر؛ حيث يبدأ المستشارون المهنيون مناقشاتهم المهنية في المدارس في نيوزيلندا في الصفوف ١١ و١٢؛ الأمر الذي من الممكن أن يُفيدهم في اختياراتهم المهنية (Aspden, Cooper, 2015, p. 6)، فضلاً عن توفير ورش العمل والبرامج التعليمية بجامعة وايكاتو؛ للمساعدة في تطوير المهارة المهنية، علاوة على (جلسات الاستقبال) يقدم فريق التطوير المهني دورات مجانية لمدة ١٥ دقيقة "بدون موعد محدد" متاحة للطلاب في "حرم هاملتون الجامعي Hamilton campus" والذين يحتاجون إلى مساعدة في الموضوعات المتاحة في ورش العمل؛ إذ يُنصح الطلاب بحضور ورشة عمل قبل الدخول في جلسة استقبال. ربما يعود السبب إلى أن نيوزيلندا تفتقر إلى المشورة المهنية الموحدة بمدارسها؛ حيث يختلف دور المستشارين المهنيين، اعتماداً على سياسة المدرسة والمواقف الفردية حول الكيفية التي يجب أن تفي بموقفهم (Aspden, Cooper, Liu, & et al, 2015, p. 2)

تشابهت كل من جامعة وايكاتو، جامعة James Cook University في التعلم المتكامل في العمل *Work-integrated learning (WIL)*، كأحد أهم الخدمات المقدمة لكل من رجال الأعمال والطلاب أو الخريجين؛ والذي يوفر فرصة لكل من رجال الأعمال والطلاب على حد سواء؛ إذ يمكن للشركات المحلية الاستفادة من معرفة الطلاب ومواردهم لإكمال المشاريع مع المساعدة في تنمية المواهب المستقبلية، فضلاً عن تلبية احتياجاتها من الموظفين. للطلاب، كما يوفر WIL فرصة لتطبيق معرفتهم النظرية في بيئة عملية. ويشتمل WIL على فرص العمل، والتدريب الداخلي، والمشاريع التطبيقية، والمنح الدراسية للبحوث الصيفية وأكثر من ذلك. هذه الفرص ضرورية للطلاب لاكتساب المعرفة والفهم والمهارات التي من شأنها إعدادهم لسوق العمل في المستقبل.

تميزت جامعة James Cook University بوجود برنامج التطوير المهني: برنامج من ثماني دورات ربما يعود السبب إلى ما يواجه الكثير من سكان أستراليا الأصليين وسكان جزر مضيق توريس من فئة الشباب من العوائق المتعددة التي تحول دون تحقيق ذلك طموحاتهم التعليمية والمهني؛ ومن تلك العقبات الافتقار للمشورة المهنية، وعدم وجود الدعم الأسرى، والعزلة الجغرافية التي أدت إلى عدم وجود الفرص الوظيفية والمرافق التعليمية الأخرى في منطقتهم المحلية، وغياب نماذج إيجابية للوظائف المختلفة (Polvere, Rose-Anne;) (Lim, Patrick ;, 2015, p. 37).

وتميزت مكونات برنامج التطوير المهني في جامعة غرب أستراليا بوجود برنامج رابط/ رعاية المرشد المهني التخصصي أي من المؤسسات الإنتاجية؛ مثل: برنامج نساء في الهندسة أو برنامج ماجستير، فضلاً عن إتاحة الفرصة للاستفادة من المرشدين من خارج مدينة بيرث Perth . وربما يعود السبب إلى وجود عدد أقل من الطلاب، لكن نسب الطلاب العابرين الحدود بالجامعة يفوق كثيراً أعدادهم بالدول الأخرى (لي دون وميتشل والاس، ٢٠١٢، ص ٣٢).

وتمثلت خدمات التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم في: مجموعة الدورات التي يقدمها مركز التطوير الوظيفي بجامعة الفيوم؛ والتي تنتمي للمجموعات التالية: (اكتشف ذاتك، العمل الجماعي والقيادة، تطوير الذات ١، ٢، البحث عن وظيفة، الحفاظ على المهنة، آداب العمل، خدمة العملاء)، وفي جامعة حلوان؛ تمثلت خدمات التطوير الوظيفي في: (البرامج التدريبية التي قدمت للطلبة، والاستشارات المهنية، والبرامج التدريبية للمدرسين (أعضاء ومعاوني هيئة التدريس وفريق الـ CDC)، وندوات تعريفية بالكليات أو بالمركز عن احتياجات سوق العمل والتعريف بخدمات المركز.

ويُعزى هذا الاختلاف إلى تباين إستراتيجيات الدول عينة البحث لتطوير التعليم الجامعي فيما بينها، وأيضاً اختلاف برامج التعليم العالي عموماً والجامعي على وجه الخصوص، فضلاً عن العوامل الثقافية المؤثرة في النظام التعليمي بكل دولة؛ الأمر الذي يدفعها من حن لآخر لإعادة النظر في قوانينها وسياساتها وبرامجها وكفاياتها من أجل تحسين هذا النوع من التعليم؛ بما يواءم مع متطلباتها الحالية والمستقبلية.

خامساً: ساعات العمل للحصول على خدمات مراكز التطوير الوظيفي؛

المواعيد وخدمة الاستقبال: تشابهت جامعة أوتاغو بنيوزيلندا مع جامعة غرب أستراليا؛ في أنهما يعملان من الساعة التاسعة صباحاً وحتى الخامسة مساءً، وتعمل البوابة المهنية Career Hub طوال الأربع وعشرون ساعة في جامعة غرب أستراليا، أما المستشارون المهنيون بجامعة واكاتو فإنهم جاهزون للمواعيد الفردية في حرم هاملتون الجامعي؛ والتي عادة ما تكون بعد حضور ورشة العمل؛ ربما يعود السبب إلى فلسفة جامعة Waikato المبنية على شعار الجامعة المتمثل في "Ko Te Tangata" والذي يعني "من أجل الناس". هذا يعكس الفلسفة التي مازالت الجامعة تسير على نهجها، وكذلك المجتمع. فتجلس الجامعة في قلب مجتمع من الشراكات الإقليمية القوية وتفتخر بمدى تفكيرها ونقاط القوة في منطقتها (the University of Waikato, Community Connections).

وفي جامعة James Cook University يُتاح للطالب خلال الفصل الدراسي: من الأسبوع الأول إلى الأسبوع ١٣ أن يتقابل مع أحد أعضاء فريق الوظائف والتوظيف أو الزملاء القائمين على الوظائف للحصول على ملاحظات حول السيرة الذاتية أو خطاب التزكية أو الملف التعريف الشخصي، وذلك في الأوقات: من الواحدة مساءً إلى الثالثة مساءً، ويبدأ أولاً بوقت التسجيل مدته من ١٥-٢٠ دقيقة في الحرم الجامعي في كيرنز وتاونزفيل، وذلك في أيام الثلاثاء والأربعاء في الحرم الجامعي في كيرنز Cairns Campus، وأيام الثلاثاء والأربعاء والخميس حرم تاونزفيل Townsville؛ ربما يعود السبب إلى أن جامعة (JCU) James Cook University تُعد ثاني أقدم جامعة في كوينزلاند. فقد قدمت برامجها الأولى في تاونزفيل في عام ١٩٦١م ك فرع لجامعة كوينزلاند. ومنذ ذلك الحين؛ فقد أصبحت جامعة ديناميكية متعددة؛ حيث يضم الحرم الجامعي مجموعه ١٧٥٠٠ طالباً. ويقع الحرم الجامعي الرئيس في تاونسفيل وكيرنز، ولديها حرم جامعي في سنغافورة وبريسبان (James Cook University, History of JCU).

وبالنسبة لجامعة الفيوم؛ لا توجد ساعات للعمل؛ بسبب إيقاف نشاطه منذ عام ٢٠١٤ وحتى الآن.

المبحث السادس: نتائج البحث والضوابط المقترحة

في ضوء ما تناوله البحث من دراسة نظرية، ودراسة وصفية تحليلية، ودراسة تحليلية مقارنة لمراكز التطوير الوظيفي في كل من مصر وأستراليا ونيوزيلندا، فإن هذا المبحث يتضمن عرض النتائج وكذلك الضوابط المقترحة لتفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي، وعلى هذا فإن هذا المبحث يتناول ما يلي:

أولاً: نتائج البحث:

سعى هذا البحث في الأساس إلى الكشف عن طبيعة دور مراكز التطوير الوظيفي في كل من مصر وأستراليا ونيوزيلندا بهدف اقتراح الضوابط التي من شأنها أن تسهم في تفعيل هذا الدور؛ وعليه يعرض البحث فيما يلي أهم النتائج التي توصل إليها:

١. أن الدور الذي يحتله الإرشاد المهني في الفترة الراهنة قد أصبح أحد السبل المهمة لإعداد جيل قادر على التعامل مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته، كما يُعد أداة من أدوات التقدم في ظل الثورة العلمية والتكنولوجية؛ الأمر الذي يحتم ضرورة متابعة الطلاب لكل ما هو جديد بشكل مستمر؛ لذا يجب أن تفعل مراكز التطوير المهني للقيام بدورها وفق أسس ومبادئ واضحة.

٢. زيادة الاهتمام الدولي بالإرشاد والتوجيه المهني؛ باعتباره حقاً أساسياً للطلاب يبدأ منذ التحاقه بالجامعة ويستمر حتى تخرجه منها؛ وهذا ما تم ملاحظته في الخبرات التي تم عرضها.

٣. زيادة التأثير الإيجابي للخدمات المقدمة من خلال مركز التطوير الوظيفي على القرار الوظيفي.

٤. أن هناك العديد من التغيرات التي تجعل الجامعة مطالبة بالخروج عن حيزها الضيق وضرورة الإسهام الفعال في تنمية مجتمعاتها اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً واستحداث أنسب الصيغ التي تلائم هذه المتغيرات.

٥. أن المجتمع المصري يواجه العديد من التحديات المختلفة؛ حيث يعاني الخريج الجامعي من العديد من المشكلات التي تواجهه، ويحتاج إلى من يرشده ويوجهه ويساعده على اتخاذ القرار السليم.

٦. اتجاه مؤسسات الدولة في مصر عامة والجامعة بكلياتها المختلفة على وجه الخصوص إلى الاهتمام بالتقويم والتحسين المستمرين؛ لضمان الجودة في وظائف الجامعة الثلاث وبالأخص خدمة المجتمع، وبالتالي ضمان الجودة في الخدمات الإرشادية المقدمة لطلابها؛ باعتباره أحد أهم مجالات الخدمة المجتمعية بالجامعات.

ثانياً: الضوابط المقترحة لتنفيذ دور مراكز التطوير الوظيفي في جمهورية مصر العربية؛

وفقاً للمدخل الوظيفي الذي تبناه البحث، وفي إطار ما قدمته الدراسة النظرية للبحث من مؤشرات تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي؛ بتفعيل العلاقة بين طلاب الجامعة وخريجها وبين مراكز التطوير الوظيفي، وكذلك في ضوء نتائج البحث وما توصل إليه من جوانب الضعف في طبيعة دور مراكز التطوير الوظيفي في جمهورية مصر العربية، وكذلك ما توصل إليه من جوانب القوة في طبيعة دور مراكز التطوير الوظيفي في أستراليا ونيوزيلندا، يضع البحث ضوابط مقترحة لتنفيذ دور مراكز التطوير الوظيفي في جمهورية مصر العربية على ضوء خبرتي أستراليا ونيوزيلندا، وفقاً لما يلي:

- ١- تطوير المحددات الوظيفية لمراكز التطوير الوظيفي.
 - ٢- تحقيق الغايات المتبادلة بين مراكز التطوير الوظيفي وبين طلاب الجامعة وخريجها.
 - ٣- الاعتماد على وسائل ناجحة لعمل مراكز التطوير الوظيفي.
 - ٤- تفعيل أنشطة وخدمات مراكز التطوير الوظيفي بتحديث بنيته ووظيفته.
- وفيما يلي توضيح لكل منهم:
- ١- **تطوير المحددات الوظيفية لمراكز التطوير الوظيفي؛** يرتبط تفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بمصر بعدد من المحددات الوظيفية الأساسية، من أهمها:

١/١ تأكيد مفهوم الاتحادية الاجتماعية:

يرتبط تأكيد مفهوم الاتحادية الاجتماعية بتحقيق التكافؤ والتوازن في تعامل الجامعة مع مراكز التطوير الوظيفي، وذلك يجعل الجامعة ميدانا تتنافس فيه مراكز التطوير الوظيفي لا باعتبارها منافساً لتلك المراكز، ويتطلب تحقيق ذلك التحرر من مفهوم اتحادية الجامعة بعدم إجبار مراكز التطوير الوظيفي على التعاون مع الجامعة في مقابل تحقيق أهدافها ووظائفها، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق:

- اتخاذ التدابير التي تكفل تنظيم دور مراكز التطوير الوظيفي، وأن يكون دور الجامعة تفعيل هذا الدور وتنظيمه، وذلك بأن تحدد دور هذه المراكز في الهيئات والمؤسسات المسؤولة عن صنع القرارات التعليمية وتبينه وتساعد على تنفيذه؛ ويمكن تحقيق ذلك من خلال تشكيل لجنة على مستوى الجامعة تعمل على التنسيق بين الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بالجامعة بهدف التعاون فيما بينها لتحقيق أهدافها المشتركة، وتقديم الخدمات والأنشطة في مجال خدمة المجتمع.
- إعطاء الحرية الكافية لهذه المراكز في إدارة شئونها الداخلية والتحكم في ميزانيتها كوحدة ذات طابع خاص؛ بما يسمح بفك الارتباط بين تحقيق المطالب الاقتصادية والاجتماعية لهذه المراكز وبين ضرورة تعاونها مع الجامعة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال إعادة النظر فيما ينص عليه القانون الخاص بتنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) الصادر عام ١٩٧٢ من حيث أهداف الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص التابعة للجامعة بما يتلاءم مع المستجدات الحادثة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية.

٢/١ تأصيل مفهوم الاستقلالية:

تبين من الدراسة الوصفية التحليلية ارتباط إنشاء مراكز التطوير الوظيفي بمشروع المراكز الجامعية للتطوير المهني بالجامعات الحكومية الذي تقوم بتنفيذه الجامعة الأمريكية بالقاهرة بتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ولكي يتم تأصيل مفهوم الاستقلالية؛ يتطلب ذلك التحرر من القيود البيروقراطية والوظيفية، وذلك بتعديل اللوائح الخاصة بمراكز التطوير

الوظيفي؛ بحيث ترتضيها الدولة والمجتمع؛ لتفعيل دورها؛ فضلاً عن توفير مصادر دائمة للتمويل مع تنمية موارد هذه المراكز من خلال ما يلي:

- إيرادات الصناديق الخاصة بالجامعة بالاستفادة من الحصة المخصصة لكل جامعة من الـ ٣٠ مليار دولار التي تم استثمارها في مصر من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية منذ عام ١٩٧٨م.
- تشجيع القطاع الخاص على الإسهام في التعليم العالي والجامعي عن طريق إعفاء التبرعات الخاصة للتعليم من الضرائب.
- إنشاء صندوق لتطوير التعليم العالي والجامعي عن طريق القيام بحملة قومية ودولية لتمويل هذا الصندوق مع توظيف نسبة من عائدات البترول أو على السجائر، أو تذاكر السينما والمسرح أو على جوازات السفر لتمويل هذا الصندوق.
- الاستفادة من إمكانات الهيئات المختلفة مثل هيئة الاتصالات والتليفونات وشركات الكابلات.
- تشجيع المشاركة المجتمعية.
- حث رجال الأعمال على التبرع خاصة ممن يستفيد من البروتوكولات التي تتم مع الجامعة.
- إحياء فكرة الوقف، للإنفاق على التعليم، والوقف لا يقتصر على دور العبادة بل يشمل كل أوجه الخير مرضاة الله سبحانه وتعالى وكصدقة جارية لصاحبه.

٢- تحقيق الغايات المتبادلة بين مراكز التطوير الوظيفي والجامعات؛

١/٢. تخصيص برامج وأوقات خاصة على الخريطة الإعلامية يمكن من خلالها للمراكز أن تعبر عن نفسها.

٢/٢ القيام بحملة إعلانية مكثفة عن مركز التطوير الوظيفي من خلال التعريف به وبأهدافه والخدمات التي يقدمها وطرق التواصل مع الطلاب من خلال:

- تنفيذ لقاءات وندوات تعريفية داخل كليات الجامعات على مدار العام.
- إصدار نشرات دورية لنشر الوعي به.
- عمل برامج تلفزيونية للتوعية بأهميته.

- إرسال خدماته على إيميلات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- عمل ملصقات، مع إصدار كتيب مبسط يعرف الطالب بأهمية الإرشاد بالنسبة له، أو من خلال التسويق الإلكتروني لمركز التطوير الوظيفي.
- ٣/٢ عقد الندوات والمؤتمرات واللقاءات الإرشادية بشكل دوري في الجامعة ودعوة الخبراء في مجال الإرشاد المهني من الجامعات الأخرى لإلقاء محاضرات عن مهام المرشد المهني وأدواره من أجل زيادة الوعي عند الطلبة الجامعيين بأهمية الإرشاد المهني الجامعي، والتعريف بخدماته ودوره في تلبية الحاجات الإرشادية.

٤/٢ تضمين خدمات الارشاد المهني في الرؤية والرسالة الخاصة بالجامعة.

٣- الاعتماد على وسائل ناجحة لعمل مراكز التطوير الوظيفي؛

إن فاعلية مراكز التطوير الوظيفي لا تعني فقط بتحقيق أهدافها بل تتعدى ذلك إلى تحقيق وظائف الجامعة؛ من خلال تحقيق الوظيفة الخدمية، وعليه لتحقيق وظائفها يتم من خلال ما يلي:

١/٣ أن تقوم كل جامعة بتخصيص مبنى محدد لمركز التطوير الوظيفي داخل الحرم الجامعي وتزويده بالبنية التحتية اللازمة من قاعات مناسبة وأجهزة ومعدات تكنولوجية حديثة..... كما هو مطبق بدول المقارنة.

٢/٣ إسناد قيادة مراكز التطوير الوظيفي إلى قيادات واعية بأهمية دور هذه المراكز، وعلى درجة عالية من الخبرة في هذا المجال؛ خاصة ممن تلقى دورات في التوجيه والمشورة المهنية، وكذلك من مارسها في جامعات أخرى إقليمية أو دولية.

٣/٣ أن تقوم الجامعة بإصدار القرارات التي تحدد خطط العمل داخل المركز وخطوات تنفيذها والرقابة الإدارية عليها، فضلاً عن عمل المرشد المهني وأدواره ومهامه وساعات العمل التي يقوم بها في الإرشاد من خلال مجلس الجامعة.

٤/٣ الاستعانة بالخبرات والمعايير العالمية في كل من:

- اختيار المرشدين المهنيين بمركز التطوير الوظيفي.
- تصميم واستحداث خدمات جديدة تقدمها للطلاب.

٥/٣ تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعة في مجال الإرشاد المهني؛ من خلال القيام بما يلي:

- تصميم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تؤهلهم لإرشاد متميز، واعتماد حضور أعضاء هيئة التدريس لتلك الدورات ضمن معايير الترقية.

- عقد مسابقات وجوائز لتشجيع البحوث العلمية المتميزة، والدراسات الميدانية في مجال الإرشاد المهني في الجامعات.

- تطوير المقررات بشكل مستمر حتى تتناسب مع احتياجات سوق العمل.
- تخفيف الأعباء التدريسية عن أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالإرشاد المهني لتتاح لهم فرصة ممارسة الإرشاد المهني بفاعلية مع الطلبة.

- تقديم حوافز مادية ومعنوية للمرشد المهني المتميز من قبل الجامعة.
- أن تقوم كل جامعة بتوزيع نشرات دورية تتضمن الأساليب والتقنيات الحديثة في الإرشاد المهني على أعضاء هيئة التدريس القائمين بالإرشاد.

- أن تقوم كل كلية بتوفير المعلومات والبيانات الخاصة بالطلاب لأعضاء هيئة التدريس لتعرف أحوالهم.

٦/٣ توفير المعايير والمؤشرات الواضحة اللازمة لتقويم أداء مركز التطوير الوظيفي، ومدى رضا الطلاب عن هذا الأداء؛ من خلال آلية ملائمة تطبق بمنهجية علمية.

- أن تقوم كل جامعة بإنشاء موقع الكتروني يتضمن قاعدة بيانات عن المرشدين المهنيين وتخصصاتهم، فضلاً عن الخدمات الإرشادية وتعريف الطلبة بهذا الموقع للاستفادة منه.

٨/٣ القيام بعمليات التوأمة من خلال إقامة شراكات وعلاقات تعاون بين المراكز موضع البحث والمراكز المناظرة بالجامعات الأخرى على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

٩/٣ تفعيل الإرشاد عن طريق الأقران؛ مثل برنامج السفير Ambassador Program: وهو برنامج يستهدف توعية طلاب المدارس بكليات الجامعة وأقسامها المختلفة، وطبيعة الدراسة بكل منها؛ لمساعدتهم على الاختيار وتحديد مسارهم الدراسي ومستقبلهم الوظيفي.

١٠/٣ التنسيق بين عمل المرشدين المهنيين بكل قسم من أقسام مركز التطوير الوظيفي.

١١/٣ إتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة في اختيار موضوعات البرامج الإرشادية التي تقدمها الجامعة.

١٢/٣ أن تقوم إدارة المركز بعقد برنامج أسبوعي للقاءات التي تتم بين المرشد المهني وبين الطلبة خلال كل فصل دراسي.

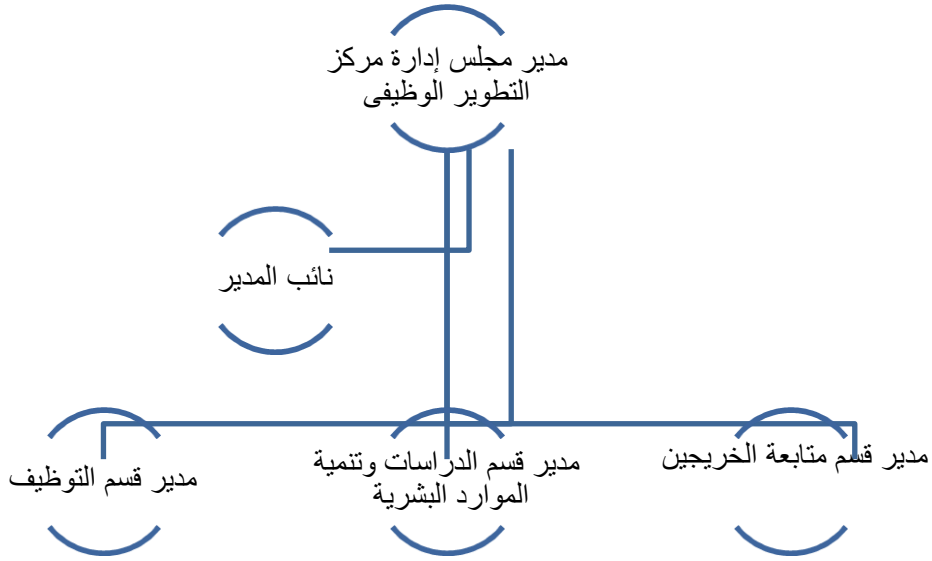
١٣/٣ تقديم خدمة (الهاتف المهني) الذي يعمل على تزويد الطلاب بالمعلومات التعليمية والمهنية المتوافرة في المركز، وتقديم الاستشارة التربوية في المجال التعليمي والمهني لهم، والرد على استفساراتهم وتساؤلاتهم بما يعينهم على اختيار التخصصات والمجالات المهنية التي تتفق وميولهم وقدراتهم، وأن يتولى الرد على تلك المكالمات أحد أو مجموعة من العاملين في مجال الإرشاد الوظيفي، وأن يتم تبليغ الطلاب برقم الهاتف ومواعيد تقديم تلك الخدمة للاستفادة الفعلية منها.

١٤/٣ تنظيم دورات دولية يتم تصميمها وفقا لاحتياجات جماعات الطلاب الدوليين.

٤- **تفعيل أنشطة وخدمات مراكز التطوير الوظيفي بتحديث بنيته ووظيفته؛ ويتم من خلال ما يلي:**

١/٤. **تحديث بنية مركز التطوير الوظيفي ليصبح كما يلي؛**

تتكون بنية مركز التطوير الوظيفي مما يلي:



- ١ - مدير مجلس إدارة مركز التطوير الوظيفي؛ ويتبعه كل من:
 - ٢ - أقسام الإدارة؛ ويندرج تحتها؛ الأقسام التالية:
 - مدير قسم متابعة الخريجين (يتولى إدارته أحد أعضاء هيئة التدريس من المستشارين).
 - مدير قسم الدراسات وتنمية الموارد البشرية (يتولى إدارته أحد أعضاء هيئة التدريس من المستشارين).
 - قسم التوظيف (يتولى إدارته أحد أعضاء هيئة التدريس من المستشارين).
 - ٣ - سكرتارية المركز؛
ويضم كل قسم عدداً من المرشدين المهنيين، فضلاً عن موظف الدعم المهني،
ومنسق توظيف الخريجين، وفيما يلي المهام المقترحة لكل منهم:
- أولاً: مهام مدير مركز التطوير الوظيفي؛ تتضمن؛**

- ١- الاجتماع بفريق مركز التطوير الوظيفي قبل بدء برنامج التوجيه لتبادل الآراء ومناقشة المشكلات.

- ٢- **تشكيل المجالس الاستشارية ورئاستها؛** كآلية للمشاركة بين كليات التربية وسوق العمل حيث تقرب وجهات النظر بينهما، وتنظمها إذا ما طبقت بشكل فعال؛ حيث تستقى المعلومات من الحدث نفسه، ويتم بتشكيل مجلس استشاري في كل كلية تربية يمثل وكيل وزارة التربية والتعليم أحد أعضائه كذلك يتم تشكيل مجلس استشاري بالمديرية يضم عضوًا أو أكثر من أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية يساهم في حل مشكلات المدارس سواء من ناحية العجز والزيادة في أعداد المعلمين أو في إجراء بحوث الفعل.
- ٣- اعتماد الدليل السنوي لخريجي كليات الجامعة.

ثانياً: مهام السكرتارية المركز؛ تتمثل فيما يلي؛

- ١- توجيه الطالب إلى المتخصص للرد على استفساراته.
- ٢- إعداد استمارات يملؤها خريجو الجامعة لتوثيق البيانات الخاصة بهم في أرشيف خاص (ورقي وإلكتروني).
- ٣- متابعة طباعة دليل خريجي كليات الجامعة السنوي.
- ٤- الرد على مكالمات الاستعلام السريع، وتحويلها إلى المختص.
- ٥- تجهيز استمارات جلسات الاستعلام السريع.

ثالثاً: مهام لفريق الإداري؛ تتمثل فيما يلي؛

- ١- إنشاء موقع تحت مسمى "رابطة طلاب الدراسات العليا"؛ يهدف إلى تحسين خبرات الطالب في الدراسات العليا؛ بحيث تكون إيجابية ومجزية. فهو يشجع الطالب على الاتصال به إذا كان لديه أي أسئلة أو استفسارات تتعلق بدراسته.
- ٢- تنظيم برنامج أسبوعي للقاءات التي تتم بين المرشد المهني وبين الطلبة خلال كل فصل دراسي.
- ٣- إتاحة ورش عمل تمهيدية (الزامية للمتدربين، واختيارية للموجهين) أو قراءة المواد المقدمة المتاحة.
- ٤- إنشاء بوابة التوظيف الرئيسة.

- ٥- إنشاء برنامج "رعاية المرشد المهني"؛ لتوفير فرصة للطلاب للاستفادة من الخبرة المهنية لمرشديهم.

رابعاً: مهام المرشدين المهنيين:

١. تقديم البرنامج الإرشادي لمدة ثلاثة أشهر - ويتم تشغيله ويتكرر لأكثر من فصل دراسي واحد - بشرط ألا يقل عن ثلاث ساعات في الاجتماع الواحد من وقت المرشد.
٢. الاستعداد لجلسات الاستقبال التي تتم بتقديم دورات مجانية لمدة ١٥ دقيقة "بدون موعد محدد" لمن لديه يحتاج إلى مساعدة من الطلاب.
٣. مساعدة الطلبة على الاتصال بجهات العمل الملائم له، والتكيف مع العمل الجديد بمواجهة ضغوط العمل.
٤. عقد ندوات وورش عمل لمساعدة الطلاب على كتابة السيرة الذاتية.
٥. إعداد المرشد ملف خاص به يحتوي علي:(استمارة محضر اجتماع الطالب بالمرشد، ميول الطالب واستعداداته المهنية
٦. توجيه الطالب إلى العمل المناسب له وفق قدراته واهتماماته.
٧. إعداد تقرير في نهاية كل فصل دراسي يتضمن دراسة إحصائية عن مستوى الخريجين الذين قام بإرشادهم (نسبة الملتحقين بالعمل، نسبة الملتحقين بالدراسات العليا، نسبة غير الملتحقين بالعمل وأسباب عدم التحاقهم بالعمل) بالإضافة إلى النصائح والمقترحات.
٨. تبصير الطالب بالتخصص الدراسي الذي يتوافق مع احتياجات سوق العمل.

خامساً: مهام منسق توظيف الخريجين:

١. إعداد ملف خاص لكل طالب، يحتوي علي:(بيانات الطالب، درجاته في كل فصل دراسي، الأنشطة التي شارك فيها، استعداداته المهنية).
٢. تحديد وقت التسجيل للخريج الراغب في الالتحاق بخدمات الإرشاد.

٣. تقديم معلومات للطلاب الخريج عن الدورات التدريبية المتاحة بالمركز.

سادساً: مهام موظفي الدعم المهني:

١. توجيه الطالب إلي المتخصص للرد على استفساراته.
٢. تخصيص ساعات إرشادية ثابتة لمقابلة الطلبة.
٣. متابعة مدى حاجة كل من المرشدين والمسترشدين في البقاء على اتصال بعد الفترة المحددة للبرنامج الإرشادي في حالة رغبتهم في ذلك.
٤. القيام بجلسات الاستعلام السريع.
٥. التعاون مع إدارة المركز لمساعدة الطلبة أصحاب المشكلات.
٦. تشجيع الطالب على الاستفادة من خدمات بوابة التوظيف بالجامعة.

سابعاً: الخدمات التي يقدمها قسم التوظيف:

- ١- إعداد قواعد بيانات للإعلان عن الوظائف للخريجين بأماكن العمل وطرق الاستفادة منها.
- ٢- التنسيق بين طالبي الوظيفة وأصحاب الأعمال لتقديم الخدمات الطلابية الخاصة بالوظيفة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تطبيق فكرة **التعلم المتكامل في العمل** **Work-integrated learning (WIL)** من خلال **WIL** على فرص العمل، والتدريب الداخلي، والمشاريع التطبيقية، والمنح الدراسية للبحوث الصيفية؛ حيث يوفر التعلم المتكامل مع العمل (WIL) فرصة الفوز لكل من رجال الأعمال والطلاب على حد سواء. يمكن للشركات المحلية الاستفادة من معرفة الطلاب ومواردهم لإكمال المشاريع مع المساعدة في تنمية المواهب المستقبلية، فضلاً عن تلبية احتياجاتها من الموظفين، كما يوفر **WIL** فرصة لتطبيق المعرفة النظرية للطلاب في بيئة عملية.
- ٣- عقد اتفاقات تعاون بين الجامعة وجهات التوظيف في القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني (محلية وإقليمية وعالمية) لتوفير فرص تدريب وتوظيف لخريجي الجامعة؛ ويمكن البدء بفكرة برامج العمل أثناء العطلات **Vacation University**، وأيضاً فكرة برنامج التوظيف الإضافي

الاختياري الذي يسمح للطلاب بالعمل بجانب الدراسة الأكاديمية لتشجيع الطالب على تطوير المهارات الوظيفية.

ثامناً: الخدمات التي يقدمها قسم تنمية الموارد البشرية:

عقد دورات لتأهيل الخريجين للمنافسة في سوق العمل والتنسيق مع المؤسسات التدريبية. بحد أدنى ثمان دورات؛ من أمثلتها:

- كتابة السيرة الذاتية.
 - كتابة خطاب التزكية.
 - التمكن من مهارات المقابلة الشخصية.
 - التخطيط المهني، ويمكن أن يبدأ مع طلاب الصفوف الأولى من الجامعة بتبصير الطالب بالتخصص الدراسي الذي يتوافق مع ميوله وقدراته وسمات شخصيته، فضلاً عن توافقه مع احتياجات سوق العمل.
 - الاستخدام المهني لوسائل التواصل الاجتماعي.
 - مهارات التواصل؛ مثل مهارة إجراء المراسلات للحصول على وظيفة.
 - مهارات العلامة التجارية الشخصية؛ بمساعدة الطالب في الحصول على معلومات عن شروط ومتطلبات الوظائف المتاحة.
 - قانون عقد العمل؛ وما يتضمنه من مواد الترقية، الفصل والإنذار المهني، الإجازات والحقوق والواجبات الوظيفية وبالمستجدات من القرارات والتعديلات التي تحدث فيه بين الحين والآخر.
 - البحث عن الوظائف؛ بتبصير الطالب بأهمية اكتساب مهارة استخدام مصادر المعلومات الالكترونية والميدانية للبحث عن وظيفة.
١. إعداد برامج موجهة لرفع الكفاءة الإنتاجية وتسهيل اندماج طالبي الوظيفة في سوق العمل؛ بحثهم على الشعور بالمسئولية الاجتماعية.
 ٢. عقد ندوات لتوطيد العلاقات الاجتماعية وتجنب مواجهة ضغوط العمل.

تاسعاً: الخدمات التي يقدمها قسم متابعة الخريجين:

١. تصميم قاعدة بيانات لخريجي الجامعة -مصنفة وفقاً للتخصصات والقدرات- للتواصل معهم وكذلك مع بعضهم البعض؛ من خلال رابطة الطلاب الخريجين لمشاركة قصتهم. وكيفية تحولهم من طلاب إلى مهنيين.
٢. إعداد استمارات متابعة الخريجين واستبانات الرأي وجميع المعاملات المتعلقة بالخريجين ومتابعة استيفائها.
٣. التعاون مع أرباب العمل لمساعدة الخريجين أصحاب المشكلات.
٤. عقد ملتقى الخريجين السنوي.

عاشراً: الخدمات التي يقدمها قسم الدراسات والبحوث:

ويختص بإعداد الدراسات اللازمة لكل من:

- التوجيه والتدريب والمتابعة لمخرجات التعليم الجامعي ومواءمتها متطلبات سوق العمل.
- المهن المتوفرة والتخصصات المطلوبة؛ ويمكن تكليف الطالب بالقيام بها.
- أساليب مواجهة ضغوط العمل.
- متطلبات التأهيل والتدريب لكل مهنة.

٢/٤ تحديث مهام مركز التطوير الوظيفي: بحيث تتمثل مهام مركز التطوير

الوظيفي فيما يلي:

- إعداد دليل سنوكل خريجي كليات الجامعة.
- إنشاء موقع تحت مسمى "My Career" يتم تسجيل الدخول للطلاب الخريج عن طريق اسم المستخدم وكلمة المرور الخاصة بكل طالب، يساعده عند البحث عن مهن في سوق العمل المحلية والاقليمية؛ مع ربط الجامعة بجميع الجهات المسؤولة عن توظيف خريجي كليات الجامعة من خلال قنوات الاتصال المختلفة كالإنترنت. مع تحديث الموقع باستمرار.
- توفير موارد المعلومات المهنية ذات الصلة بمجال دراسة الطالب من خريجي أي من الجامعات المصرية، وتوثيقها في أرشيف خاص (ورقي وإلكتروني) مع تأسيس قاعدة بيانات خاصة بخريجي الجامعة لأرباب العمل.

- إصدار نشرات دورية تتضمن الأساليب والتقنيات الحديثة في الإرشاد المهني وتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس القائمين بالإرشاد
- عقد دورات تدريبية داخل المركز لكل من الطلاب والعاملين بمؤسسات المجتمع؛ يُشارك في الإعداد لها ويقدمها المتخصصون من الأساتذة بالجامعة وأصحاب القرار في التوظيف من شركات القطاع العام والخاص؛ لتعرف مهارات الطلاب والخريجين واكسابهم المهارات المطلوبة للاستعداد لسوق العمل؛ لكسر رهبة اللقاءات التوظيفية، ومن أمثلة تلك الدورات ما يلي:
 - إعداد الملف الشخصي والأكاديمي.
 - تعرف كيفية طلب منحة دراسية.
 - التسجيل في المعارض الوظيفية السنوية.
 - الإعلان عن فرص التدريب للخريجين.
 - الإعلان عن فرص التطوع لخدمة المجتمع.

ختاماً؛ توصل البحث إلى أن مراكز التطوير الوظيفي في كل من أستراليا ونيوزيلندا تقوم بجهود فعالة في خدمة طلاب الجامعة وخريجها، والتي يظهر أثرها على المجتمع بكلا الدولتين؛ بينما لا زالت تحتاج لبذل مزيد من الجهد في مصر. ويُأمل من متخذي القرار الاستفادة من نتائج هذا البحث في تفعيل دور هذه المراكز بما يخدم المجتمع المصري.

المراجع

١. إبراهيم أنيس، عبد الحليم منتصر، عطية الصوالحي، ومحمد خلف الله أحمد. (٢٠٠٤). المعجم الوسيط. (المجلد ٤). مجمع اللغة العربية بالقاهرة - مكتبة الشروق الدولية.
٢. أحمد السيد عبد الحميد أحمد، عدنان عبد الرحمن العلي، وصابر اسماعيل الكندري. (٢٠١٦). "اتجاهات طلاب كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب دولة الكويت نحو أداء مكاتب التوجيه والإرشاد في المؤسسات الأكاديمية: دراسة تطبيقية". مجلة كلية التربية بالإسكندرية، ٢٦(٤).
٣. أحمد عبد النبي عبدالعال، أحمد نجم الدين أحمد، وخالد سعيد محمد القاضي. (يناير، ٢٠١٤). "رؤية مستقبلية لتطوير نظام التعليم الابتدائي في المملكة العربية السعودية في ضوء الخبرة الأسترالية". المجلة التربوية، ٣٥.
٤. الأمم المتحدة. (١٢ ٠٨، ٢٠١٨). يوم الشباب الدولي. تاريخ الاسترداد ١٣ / ٠١ / ٢٠١٩، من: <http://www.un.org/ar/events/youthday/>
٥. إميل فهمي حنا شنودة. (٢٠١٠). "مشاركة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الإرشاد الأكاديمي: دراسة عينية". المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر - اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي. ١. بني سويف - مصر: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية وجامعة بني سويف - كلية التربية.
٦. إميل فهمي حنا شنودة. (٢٠١٢). "مشاركة أعضاء هيئة التدريس الجدد والقدامى بكليات التربية في الإرشاد الأكاديمي: دراسة ميدانية". المؤتمر العلمي الدولي الأول - رؤية استشرافية لمستقبل التعليم في مصر والعالم العربي في ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة. ٢. مصر (المنصورة): جامعة المنصورة - كلية التربية ومركز الدراسات المعرفية بالقاهرة.
٧. إيمان حمدي محمد عمار. (٢٠١٥). "تصور مقترح لمهام المرشد الأكاديمي في ضوء الحاجات الإرشادية لطلبة الجامعة" دراسة ميدانية بجامعة المنوفية ". مجلة كلية التربية، ٢(٣٩)، ص ص ٥٦٣ - ٤٤١.
٨. برييل هكست، وجوسلن غرانجر. (١٩٨٩). "الاتجاهات الحالية للتوجيه المهني في نيوزيلندا". مجلة مستقبلات، ١٩(١).
٩. جامعة الفيوم. (٢٠١٣). دورات مركز التطوير الوظيفي. تاريخ الدخول ٢١ / ٠٢ / ٢٠١٩، من <http://www.fayoum.edu.eg/CDC/pdf/courses.pdf>
١٠. جامعة الفيوم. (٢٠١٣). مركز التطوير الوظيفي. تاريخ الدخول ٣١ / ٠١ / ٢٠١٩، من <http://www.fayoum.edu.eg/CDC/>

١١. جامعة حلوان. (سبتمبر، ٢٠١٤). تاريخ الاسترداد ٣١ ٠١ ، ٢٠١٩ ، من: <http://www.helwan.edu.eg/Arabic/?p=17877>
١٢. جمعه سعيد تهامي عبد الجواد. (٢٠١٦). "مدى موازنة مخرجات كلية التربية جامعة بنى سويف لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر المستفيدين". مجلة الثقافة والتنمية، ١٦ (١٠٥).
١٣. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (سبتمبر، ٢٠١٨). إحصاء مصر. تاريخ الاسترداد ١٢ ٠١ ، ٢٠١٩ ، من مؤتمر إطلاق التقرير الإحصائي الوطني لمتابعة مؤشرات أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ من: https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=20868&Year=23118
١٤. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (يونية ، ٢٠١٧). النشرة السنوية المجمعة بحث القوى العاملة تقرير تحليلي ٢٠١٦. تاريخ الدخول ١٨ / ٠٢ / ٢٠١٩ ، من https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5106&Year=16603
١٥. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (مايو، ٢٠١٧). بحث القوى العاملة سنوي (تقرير تحليلي) ٢٠١٧. تاريخ الاسترداد ١٨ ٠٢ ، ٢٠١٩ ، من https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5106&Year=16603
١٦. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (ديسمبر، ٢٠١٨). المعلوماتية (نشرة إحصائية شهرية). تاريخ الاسترداد ١٢ ٠١ ، ٢٠١٩ ، من: https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=20868&Year=23118
١٧. حمدان ممدوح الشامي. (فبراير، ٢٠١٤). "معوقات التوجيه والإرشاد بجامعة الملك فيصل (الأسباب والحلول)". دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢ (٤٦).
١٨. حنان محمد عبد المجيد. (2011). التغيير الاجتماعي في الفكر الإسلامي الحديث: دراسة تحليلية نقدية. الولايات المتحدة الأمريكية- فرجينيا- هرنند: المعهد العالمي للفكر الإسلامي.
١٩. راضية رابع بوزيان. (٢٠١٥). ادارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي دراسة ميدانية في بعض جامعات الشرق الجزائري. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
٢٠. رزان بنت محمد الراجحي. (٢٠١٧). "دور وحدات التوجيه والإرشاد الطلابي في مواجهة بعض المشكلات الأخلاقية لدى طالبات جامعة القصيم من منظور التربية الإسلامية". رسالة ماجستير. كلية التربية- جامعة القصيم.
٢١. رعد قاسم صالح. (أيلول، ٢٠١١). "السلطة في أنظمة الحكم الفدرالية الديمقراطية: أستراليا نموذجا". مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية (٣٥).

٢٢. زينب عبد النبي أحمد محمد. (٢٠١٦). "تصور مقترح لتفعيل خدمات الإرشاد الأكاديمي بالجامعات المصرية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية". مجلة البحث العلمي في التربية، ٥(١٧).
٢٣. سفارة الولايات المتحدة الأمريكية وقنصليتها في مصر. (١٣ ١٢، ٢٠١٧). الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية تحتفل باتفاقية انشاء عشرين مركزاً للتطوير المهني في الجامعات المصرية. تاريخ الاسترداد ٠٢ ٠٢، ٢٠١٩، من : <https://eg.usembassy.gov/ar/apr121317/>
٢٤. سفيان بن إبراهيم الريدي. (نوفمبر، ٢٠١٢). "التوافق مع الحياة الجامعية لدى طلبة كلية التربية بجامعة القصيم". مجلة العلوم العربية والانسانية، ٦(١).
٢٥. شاكر محمد فتحي أحمد، وهمام بدر اوي زيدان. (٢٠٠٣). التربية المقارنة: المنهج. الأساليب. التطبيقات. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
٢٦. شاهر خليل مسلم الرواجفة. (٢٠٠٩). "معوقات عمل المرشد الطلابي في منطقة تعليم جدة". مجلة البحوث النفسية والتربوية، ٢٤(٢).
٢٧. طارق محرم صدقي السيد عبد الل. (أكتوبر، ٢٠١٥). "الإرشاد الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا بين الواقع والمأمول" دراسة وصفية مطبقة على طلاب الماجستير والدكتوراه وأعضاء هيئة التدريس - بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان". مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ١٥(٣٩).
٢٨. ظاهر حسو الزبياري. (٢٠١٦). النظرية السوسولوجيا المعاصرة. الأردن: دار البيروني للنشر والتوزيع.
٢٩. عادل محمد حبيب أبو المعاطي غنيم. (إبريل، ٢٠١٦). "دور وحدة التوجيه والإرشاد في تحسين مستوى أداء كليات المجتمع بالجامعات في منطقة عسير: دراسة ميدانية". مجلة البحوث الإدارية، ٣٤(٢).
٣٠. عادل محمود رفاعي. (ديسمبر ٢٠١٣). "مشكلة البطالة لدى خريجي الخدمة الاجتماعية في مصر، رؤية نقدية (دراسة ميدانية مطبقة على بعض خريجي كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية العاطلين عن العمل)". مجلة التربية جامعة الأزهر، القاهرة، ٦(١٥٦).
٣١. عبد الجواد السيد بكر. (سبتمبر، ٢٠١٥). "إدارة مركز للمشورة المهنية لطلاب جامعة كفر الشيخ". مجلة الإدارة التربوية، ٢(٦).
٣٢. عزام بن محمد الدخيل. (٢٠١٤). تعلمهم: نظرة في تعليم الدول العشر الأوائل في مجال التعليم عبر تعليمهم الأساسي. بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون.
٣٣. عصام بن عبد المحسن الحميدان. (٢٠١٤). أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية. الطبعة الثالثة. السعودية: العبيكان للنشر.

٣٤. عصام حسني محمد عبد الحليم أبو زيد. (يوليو، ٢٠١٠). "تحليل ظاهرة بطالة المتعلمين في سوق العمل المصري". مجلة مصر المعاصرة، ١٠٠ (٤٩٩).
٣٥. غالي بن دهيران اللقماني. (شباط، ٢٠١٤). "معوقات الإرشاد الطلابي في الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة من وجهة نظر الطلاب". المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٣ (٢).
٣٦. فاطمة عبد الرحمن، حنان حسين، إيمان الأسمر، وهيام عبد الحميد. (يناير، ٢٠١٧). "مؤشرات البطالة وخصائص المتعلمين عامي ٢٠١٠، ٢٠١٥". السكان: بحوث ودراسات.
٣٧. كين روبنسون، ولو أرونيكا. (٢٠١٧). المدارس المبدعة - تحولات جذرية في التعليم. (ترجمة: نشوى ماهر كرم الله). شركة العبيكان للنشر بالتعاون مع مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع.
٣٨. لمياء مختار عبد الحميد. (٢٠١٧). "خدمات الإرشاد الأكاديمي عن بعد لطلاب الدراسات العليا بقسم المكتبات والمعلومات - جامعة حلوان". المؤتمر الثامن والعشرون: شبكات التواصل الاجتماعي وتأثيراتها في مؤسسات المعلومات في الوطن العربي. مصر: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.
٣٩. لي دون، وميتشل والاس. (٢٠١٢). التعليم في مجال التعليم العالي العابر للحدود- تعزيز تعلم الطلاب العالميين العابرين الحدود. (ترجمة: رفيدة فوزي الخباز) السعودية: مكتبات ونشر العبيكان بالتعاقد مع روتليدج تايلور وفرانيسيس بالمملكة المتحدة.
٤٠. مايكل باربر، وكيتلن دونيلي. (٢٠١٣). التيهور القادم: التعليم العالي والثورة المقبلة. (ترجمة: رضوى سعد) السعودية: مكتبة العبيكان.
٤١. المجلس الأعلى للجامعات. (٢٣، ٠٨، ٢٠١٤م). الجلسة رقم (٦١٧).
٤٢. محمد رمضان. (٢٠، ١٠، ٢٠١٥). من التعليم إلى سوق العمل ... ملامح من حياة الشباب المصري. تاريخ الاسترداد ١٢ / ٠١، ٢٠١٩، من: https://www.capmas.gov.eg/Pages/Disscution.aspx?page_id=5046&diss_id=73
٤٣. محمد عاطف غيث. (١٩٩٧). قاموس علم الاجتماع. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
٤٤. محمد عمر علي العامري. (٢٠١٨). مدخل إلى التربية المقارنة. عمان: دار المعترف للنشر والتوزيع.
٤٥. معجم المعاني الجامع. (بلا تاريخ). تعريف ومعنى دور في معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي. تاريخ الدخول ١٨ / ٠٢ / ٢٠١٩، من <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AF%D9%88%D8%B1/>
٤٦. مقبولة حمودة. (Jan 1, 2015). الاستشارات الإدارية دليل المهنة. الأردن: دار المنهل.

58. Lam, M., و Santos, A. (2018). "The impact of a college career intervention program on career decision self-efficacy, career indecision, and decision-making difficulties". *Journal of Career Assessment* ,26(3).
59. Neault, R. A. (2002). *Thriving in the new millennium: Career management in the changing world of work*.
60. Robertson, P. J., Egdell, V. (2018). "A capability approach to career development: An introduction and implications for practice". *Australian Journal of Career Development*, 27(3).
61. The University of Waikato. Community Connections. Retrieved 20/ 01/ 2019 from: <https://www.waikato.ac.nz/about/community/>
62. Abdullah-Al-Mamun, M. (2012). "The soft skills education for the vocational graduate: Value as work readiness skills". *British Journal of Education, Society & Behavioral Science* ، 2(4).
63. Akkermans, J., ، Brenninkmeijer, V., ، Schaufeli, W. B., Blonk, R. W., (2015). "It's all about career skills: effectiveness of a career development intervention for young employees". *Human Resource Management* ،54(4).
64. Beka, A., & Nikoçeviq, E. (2012). "Importance and the Impact of career services in preparing students of University of Prishtina for the Labor market". *Metodički obzori: časopis za odgojno-obrazovnu teoriju i praksu* ،7(16).
65. Engage with your future: a one-stop career resource for students and employers. Retrieved 24/ 10/ 2018 from: <https://www.otago.ac.nz/careers/index.html>
66. Freeman, V. F. & Lenz, J. L., & Reardon, R. C., (2017). "Career course impact on college students' career decision and affective states". *VISTAS Online*.
67. Garis, J., & Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2012). "Current status and future development of career centers in the United States". *Asian Journal of Counselling*, 19(1).

68. Ho, H. F., & Hu, T. L. (2017). "Consolidating the University Career Service System in Taiwan". *International Education Studies*, 10(11).
69. Kulkarni, P. P. (2013). "A literature review on training & development and quality of work life". *Researchers World* , 4(2).
70. Lockard, A. J., & Hayes, J. A. & McAleavey, A. A., & Locke, B. D. (2012). "Change in academic distress: Examining differences between a clinical and nonclinical sample of college students". *Journal of College Counseling*, 15(3).
71. McIlveen, P., (2009). "Career development practice and career counselling in Australia". *Asian Journal of Counselling*, 16(2).
72. VICTORIA, P. O., Bernadette Gigliotti. (2018). Response to the Parliamentary Inquiry into career advice activities in Victorian schools. (26).
73. Polvere, Rose-Anne; Lim, Patrick; (2015). Career development Supporting young Australians- A Literature Review. Australia: the Australian Department of Education.
74. Rubab Jafry O'Connor. (2017). "Academic Advising and College Stressors in A Large, Urban University". The degree of Doctor of Education. University of Pittsburgh.
75. Sung, J., Ng, M. C. M., Loke, F., Ramos, C. (2013). "The nature of employability skills: empirical evidence from Singapore". *International Journal of Training and Development* ,17(3).
76. the Center for Community College Study Engagement. (2018). Show me the Way the Power of Advising in Community Colleges. Austin, TX: The University of Texas at Austin, College of Education, Department of Educational Leadership and Policy, Program in Higher Education Leadership.
77. The University of Otago. (2013). Otago's commitment to social responsibility. Retrieved 20/ 01/ 2019 from: <https://www.otago.ac.nz/about/social-responsibility/>
78. The University of Otago Career Development Centre. (2019). Otago Career Development Centre voted NZ's best. Retrieved 20/ 01/ 2019 from: <https://www.otago.ac.nz/otago-connection/otago699896.html>

79. The University of Waikato. (2016). University Strategy 2017-2021. Retrieved 20/ 01/ 2019 from: <https://www.waikato.ac.nz/about/corporate/strategy.shtml>
80. The University of Western Australia. Mission, vision and objectives. Retrieved 20/ 01/ 2019 from: <https://www.annualreport.uwa.edu.au/annual-report-2016/our-university/mission-vision-objectives>
81. Trudi Aspden ,Rachel Cooper ,Yue Liu و ، et al. (2015). “What Secondary School Career Advisors in New Zealand Know about Pharmacy and How that Knowledge Affects Student Career Choices”. American Journal of Pharmaceutical Education ،79(1).
82. University of Otago. (2019). University of Otago in brief. Retrieved 20/ 01/ 2019 from: <https://www.otago.ac.nz/inbrief/index.html>
83. University of Waikato. (2018). Why Study at Waikato? Retrieved 20/ 01/ 2019 from: <https://www.waikato.ac.nz/study/international/why-study-at-waikato>
84. Welcome to the Postgraduate Students' Association. Retrieved 02/ 11/ 2018 from: <https://www.waikato.ac.nz/pgsa/>
85. Wintre, M. G., &Bowers, C. D. (2007). “Predictors of persistence to graduation: Extending a model and data on the transition to university model”. Canadian Journal of Behavioral Science/Revue Canadienne des sciences du comportement ،39(3).
86. Offer an internship or summer work programme. Retrieved 24/ 10/ 2018 from: <https://www.otago.ac.nz/careers/employers/offer/index.html>
87. White, M. C. (10 Nov., 2013). The Real Reason New College Grads Can't Get Hired. Retrieved 02/ 12/ 2018 from: Time Magazine: <http://business.time.com/2013/11/10/the-real-reason-new-college-grads-cant-get-hired/>
88. Career Development Services. Retrieved 01/ 11/ 2018 from: <https://www.waikato.ac.nz/students/careers/>
89. Contact Details. Retrieved 01/ 11/ 2018 from: <https://www.waikato.ac.nz/students/careers/contact-us>

90. **Employability Plus Programme.** Retrieved 01/ 11/ 2018 from: <https://www.waikato.ac.nz/student-life/student-services/employability-plus-programme>
91. **Events & Services.** Retrieved 01/ 11/ 2018 from: <https://www.waikato.ac.nz/students/careers/events-services>
92. **My Career.** Retrieved 01/ 11/ 2018 from: <https://www.waikato.ac.nz/students/careers/mycareer>
93. **Student support services.** Retrieved 02/ 11/ 2018 from: <https://www.waikato.ac.nz/student-life/student-services>
94. **Appointments and Drop-In Service.** Retrieved 03/ 11/ 2018 from: <https://www.jcu.edu.au/careers-and-employment/students/appointments-and-drop-in-service>
95. **Career Development Program.** Retrieved 03/ 11/ 2018 from: <https://www.jcu.edu.au/careers-and-employment/resources/career-development-program>
96. **Career Planning for Success.** Retrieved 03/ 11/ 2018 from: <https://www.jcu.edu.au/careers-and-employment/students/career-planning-for-success#cap>
97. **Contact Careers and Employment.** Retrieved 03/ 11/ 2018 from: <https://www.jcu.edu.au/careers-and-employment/connect>
98. **Degree Related Career Information.** Retrieved 03/ 11/ 2018 from: <https://www.jcu.edu.au/careers-and-employment/resources/degree-related-information>
99. **Gain Course Relevant Experience.** Retrieved 03/ 11/ 2018 from: <https://www.jcu.edu.au/careers-and-employment/students/course-relevant-experience>
100. **Work Integrated Learning.** Retrieved 03/ 11/ 2018 from: <https://www.jcu.edu.au/careers-and-employment/information-for-employers/work-integrated-learning>
101. **Contact us.** Retrieved 05/ 11/ 2018 from: <https://www.otago.ac.nz/careers/contacts/index.html#officehours>
102. **Work with a Student or Graduate.** Retrieved 05/ 11/ 2018 from: <https://www.waikato.ac.nz/industry/work-with-a-student-or-graduate>
103. **Advertise vacancies.** Retrieved 24/ 10/ 2018 from: <https://www.otago.ac.nz/careers/employers/otago249408.html>

104. Career development center. Retrieved 24/ 10/ 2018 from: <https://www.otago.ac.nz/careers/staff/index.html>
105. Career planning. Retrieved 24/ 10/ 2018 from: <https://www.otago.ac.nz/careers/planning/index.html>
106. News and events. Retrieved 24/ 10/ 2018 from: <https://www.otago.ac.nz/careers/news/index.html>
107. Staff list. Retrieved 29/ 10/ 2018 from: <http://www.careers.uwa.edu.au/contact/staff>
108. Alumni Student Mentoring Programme. Retrieved 29/ 10/ 2018 from: <https://www.otago.ac.nz/careers/skills/mentor/>
109. Build your skills. Retrieved 29/ 10/ 2018 from: <http://www.careers.uwa.edu.au/>
110. Career Hub. Retrieved 29/ 10/ 2018 from: <http://www.careers.uwa.edu.au/>
111. Career Mentor Link. Retrieved 29/ 10/ 2018 from: <http://www.careers.uwa.edu.au/cml>
112. Contact us. Retrieved 29/ 10/ 2018 from: <http://www.careers.uwa.edu.au/contact>
113. Details. Retrieved 29/ 10/ 2018 from: <http://www.careers.uwa.edu.au/cml#details>
114. Mentees. Retrieved 29/ 10/ 2018 from: <http://www.careers.uwa.edu.au/cml#Mentees>
115. Mentors. Retrieved 29/ 10/ 2018 from: <http://www.careers.uwa.edu.au/cml#Mentors>
116. Our location. Retrieved 29/ 10/ 2018 from: <https://www.otago.ac.nz/careers/contacts/location/index.html>
117. Our people. Retrieved 29/ 10/ 2018 from: <https://www.otago.ac.nz/careers/contacts/people/index.html>
118. Research at UWA. Retrieved 20/ 01/ 2019 from: <http://www.research.uwa.edu.au/>
119. James Cook University. Strategic Intent. Retrieved 20/ 01/ 2019 from: <https://www.jcu.edu.au/about-jcu/strategic-intent>
120. James Cook University. History of JCU. Retrieved 20/ 01/ 2019 from: <https://www.jcu.edu.au/about-jcu/history>
121. the University of Waikato. (2019). Vision. Retrieved 20/ 01/ 2019 from: <https://www.waikato.ac.nz/about/corporate/vision.shtml>

ملحق (١) قائمة بأسماء المحكمين للضوابط المقترحة لتفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي في جمهورية مصر العربية:*

| الرقم | الاسم | الدرجة الوظيفية والجامعة |
|-------|--------------------------------|--|
| ١ | أ.د. إبراهيم عباس الزهيري | أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة حلوان |
| ٢ | أ.د. سعاد بسيوني عبد النبي | أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية - كلية التربية - جامعة عين شمس |
| ٣ | أ.د. عبد الجواد السيد بكر | أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية - كلية التربية - جامعة كفر الشيخ |
| ٤ | أ.د. عبد العزيز داوود | أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية - كلية التربية - جامعة كفر الشيخ |
| ٥ | أ.د. فاطمة عبد القادر بهنسي | أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية - كلية التربية - جامعة الإسكندرية |
| ٦ | أ.د. محمد أحمد حسين السيد ناصف | أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية - كلية التربية - جامعة الزقازيق |
| ٧ | أ.د/ مرفت صالح ناصف | أستاذ الإدارة التعليمية بكلية التربية جامعة عين شمس |
| ٨ | أ.د. نبيل سعد خليل | أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية - كلية التربية - جامعة سوهاج |
| ٩ | أ.د. نهلة سيد حسن | أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية - كلية التربية - جامعة حلوان |
| ١٠ | أ.د. نهلة عبد القادر هاشم | أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية - كلية التربية - جامعة عين شمس |

