

دور كليات التربية في التطوير الوظيفي للطلاب: كلية التربية جامعة الزقازيق

أنموذجاً

إعداد

د/ نورا أحمد محمود حافظ النبوي

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة الزقازيق

د/ حسن مصطفى حسن سليم

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة الزقازيق

المستخلص

تعد كليات التربية إحدى أهم المؤسسات المسؤولة عن التطوير الوظيفي للطلاب؛ من أجل الارتقاء بحياتهم الوظيفية من ناحية، والارتقاء بمهنة التعليم من ناحية أخرى، لذا هدف البحث الحالي التوصل إلى الكيفية التي يمكن من خلالها تفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب. واقتضت طبيعة هذا البحث استخدام المنهج الوصفي، والاستعانة بأداة الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة قصدية قوامها ثلاثون عضواً من أعضاء هيئة التدريس العاملين بهذه الكلية. وقد خلص البحث إلى مجموعة من النتائج النظرية والميدانية، ومن أبرز النتائج النظرية ما يلي: وجود مؤشرات دالة على ضعف اهتمام الكلية - موضوع البحث الحالي - بالتطوير الوظيفي لطلابها على المستوى التطبيقي، رغم وجود مؤشرات أخرى مغايرة دالة على اهتمامها بذلك على المستوى النظري. ومن أبرز النتائج الميدانية ما يلي: اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة بدرجة متوسطة على قيام الكلية بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب، ووجود تباين في آرائهم بخصوص ذلك، واحتلال العبارة المتعلقة بتوفير الكلية العديد من الدورات التي تُعزز المهارات الشخصية للطلاب والمهارات المتعلقة بالوظائف التعليمية المرتبة (الأولى) من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٣٣)، واتجاه آرائهم أيضاً إلى الموافقة بدرجة متوسطة على وجود معوقات عدة، تُعيق قيامها بدورها في هذا المجال، ووجود تباين في آرائهم بخصوص ذلك، واحتلال العبارة المتعلقة بضعف الاهتمام بتوفير مخصصات مالية لتقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب المرتبة (الأولى) من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٥٠). وفي ضوء النتائج التي توصل إليها هذا البحث، تم وضع تصور مقترح لتفعيل دور هذه الكلية في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: التطوير الوظيفي، النمو الوظيفي، التنمية الوظيفية، التطوير المهني،

كليات التربية.

The role of the faculties of education in the career development of students: the faculty of education, Zagazig University, as a model

Abstract

The faculties of education are one of the most important institutions responsible for the career development of students, both to improve their careers on the one hand and to improve the teaching profession on the other, so the aim of the current research is to find out how the role of the faculty of education at Zagazig University can be activated in the career development of students. The nature of this research required using the descriptive method and the questionnaire tool, which was applied to an intentional sample of thirty members of the faculty working in this faculty. The research had reached a set of theoretical and field results. Among the most prominent theoretical results are the following: the presence of indicators indicative of the weak interest of the faculty, the subject of current research, in the career development of its students at the applied level, although there are other indicators indicative of their interest in this at the theoretical level. Among the most prominent field results are the following: the tendency of the opinions of the study sample members to approve, to an average degree, the role of the faculty in the career development of students, and the existence of a difference in their opinions on this, and the phrase about the faculty's provision of many courses that enhance students' personal skills and skills related to educational jobs ranked (first) in terms of approval degree with an arithmetic average of (2.33), and the tendency of their opinions to also approve, to an average degree, the existence of several obstacles hindering its role in this field, and the existence of a difference in their opinions on this, and the phrase about the weak interest in providing financial allocations to provide career development services to students ranked (first) in terms of approval degree with an arithmetic average of (2.50). In light of the findings of this research, a suggested perception was developed to activate the role of this faculty in this field.

Keywords: career development, career growth, career development, professional development, faculties of education.

مقدمة

يمر العالم اليوم بالعديد من المتغيرات التي تؤثر على مختلف مجالات الحياة ومختلف القطاعات، وقد أفرزت هذه المتغيرات تحديات متنوعة وشاملة ومؤثرة على مختلف الأنظمة المجتمعية. وتعد أنظمة التعليم والتدريب وسوق العمل من أكثر الأنظمة التي واجهت هذه التحديات وتأثرت بها، سواء على المستوى القومي أو الإقليمي أو العالمي، وكان من الحتمي على هذه الأنظمة وغيرها مواجهة هذه التحديات وتأثيراتها المتنوعة، إلا أن مواجهتها تحتاج من الأفراد أن يكونوا أكثر انسيابية عند انتقالهم من التعليم إلى عالم العمل، وأن يكونوا مستعدين لذلك، ويمتلكون القدرة على التعلم مدى الحياة، وتطوير مهاراتهم الوظيفية. وهذا يمكن أن يتحقق بالاهتمام بالتطوير الوظيفي للأفراد؛ حيث إن تطويرهم الوظيفي أمر هام لكل من الأفراد والمؤسسات والدول على حد سواء، ولا سيما بالنسبة للدول ذات الدخل المنخفضة أو المتوسطة التي تواجه بالفعل تحديات ضخمة؛ بسبب متغيرات وتطورات عالمية كالعولمة والرقمنة والتقدم العلمي والتكنولوجي والثورتين الصناعيتين الرابعة والخامسة والأزمات المالية والاقتصادية والأوبئة الصحية. ولا تقف أهمية التطوير الوظيفي للأفراد عند ذلك الحد، إنما يتعدى الأمر ذلك، حيث يُعد دعم التطوير الوظيفي محفزاً للسياسات التي تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية والابتكار، وهذا يتوافق بشكل وثيق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs)، (International Labour Organization (ILO), & European Training Foundation (ETF), 2021, p.37).

وتأكيداً على ما سبق، أشارت منظمة العمل الدولية (International Labour Organization) ومؤسسة التدريب الأوروبية (European Training Foundation) (ETF) إلى أن التطوير الوظيفي يقوم بدور هام في مواجهة التحديات الحالية وأية تحديات مستقبلية، وخاصة التحديات ذات الصلة بمواجهة الجوائح وحالات الطوارئ، وكذا التحديات المرتبطة بالتحول الرقمي والتحول نحو تبني الاقتصاد الأخضر، وذلك من خلال مساهمته فيما يلي: دعم جهود الأفراد في التدريب وإعادة التدريب والاعتماد على وظائف جديدة، وتطوير مهارات التوظيف لديهم، وتوفير سبل وصولهم إلى معلومات حول سوق العمل، وتمكين الأفراد المعرضين للخطر من القيام بتخطيط سبل العيش وتبني روح المبادرة وتطوير أعمال تجارية مستدامة، وإتاحة فرص الانتقال الوظيفي الفعال للأفراد في حياتهم الوظيفية، وتحقيق التوازن بين الأهداف الشخصية للفرد المرتبطة بالعيش في حياة

سعيدة وآمنة وبين الأهداف الموجهة نحو تحقيق النمو الاقتصادي للمجتمع، وتعزيز استخدام المهارات وإدارة الموارد البشرية، وتعزيز الإنتاجية والابتكار في البيئات المؤسسية المختلفة، واستكمال مخططات الحماية الاجتماعية بالدولة (ILO, & ETF, 2021, p.1, p.4).

وعلى الرغم من كون أنظمة التعليم من أكثر الأنظمة -كما سبق الإشارة- تأثرًا بهذه التحديات، إلا أنها في نفس الوقت أكثرها قدرة على مواجهتها بفعالية عن طريق الإسهام في التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، حيث لم يعد الهدف الرئيس من التعليم اليوم الاقتصار على إكساب الطلاب المعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تجعل منه مواطنًا صالحًا أو تؤهله لتلبية احتياجات سوق العمل وحسب، إنما اتسع هذا الهدف ليتضمن الإسهام في التطوير الوظيفي للطلاب قبل التحاقهم بسوق العمل. وهذا الأمر دفع صانعي السياسات التعليمية ومسؤولي الأنظمة التعليمية وأرباب العمل بدول العالم المختلفة إلى الاتجاه نحو الاهتمام بالتطوير الوظيفي للطلاب والخريجين عبر المؤسسات التعليمية، ودفعهم إلى اعتبار أن تحقيق ذلك هو أحد أدوار ومسئوليات أي نظام تعليمي.

وتأكيدًا على الدور الهام الذي يقوم به التعليم في التطوير الوظيفي للطلاب، تكون (الائتلاف من أجل التطوير الوظيفي) وهو تحالف غير حزبي أمريكي، يهدف إلى جعل الاستعداد الوظيفي هو الأولوية الأولى للتعليم الأمريكي، وذلك من خلال تزويد جميع المتعلمين بخدمات وتقنيات التطوير الوظيفي عالية الجودة، مما يساهم في ضمان حصولهم على عمل منتج في حياتهم المهنية المختارة بأكبر قدر ممكن من الكفاءة والفعالية إن أمكن ذلك، الأمر الذي يؤدي إلى تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة الماهرة بشكل أفضل، والارتقاء بمكانة جميع الأعمال، ومساعدة المزيد من الشباب على تحقيق الحلم الأمريكي. ولتحقيق هذا الهدف وهذه الرؤية، قام هذا الائتلاف ببناء إطار عمل، يتضمن خمس ركائز لإنشاء أنظمة تطوير وظيفي عالية الجودة، وهذه الركائز الخمس ترتبط بصورة مباشرة بالنظام التعليمي بمختلف مراحله، وتتحدد هذه الركائز الخمس فيما يلي: ترتيب أولويات التخطيط الوظيفي، وتقديم الاستشارات الوظيفية المهنية، والتأكيد على التعلم التطبيقي والقائم على العمل، وتوفير تقنيات للتطوير الوظيفي عالية الجودة، واعتماد تدابير للمساءلة لضمان حصول جميع الطلاب على برامج التطوير الوظيفي عالية الجودة، ولضمان نجاحهم في ذلك (Coalition for Career Development Center, Spring 2019, p.2, p.5).

ونظراً لكون التعليم الجامعي جزءاً لا يتجزأ من منظومة التعليم بأي مجتمع، ولكونه يهدف بدرجة كبيرة إلى إعداد القوى العاملة المؤهلة القادرة على تلبية احتياجات سوق العمل، فإنه منوط به -أكثر من غيره من مراحل التعليم المختلفة- الإسهام في التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين.

وحول دور التعليم الجامعي في التطوير الوظيفي للطلاب، أشار جارس (Garis) بخصوص نشأة وتطور اهتمام الجامعات بذلك المجال، إلى أن جميع الجامعات والكليات تقريباً -في الوقت الراهن- تقدم مجموعة متنوعة من التدخلات الوظيفية، وأن خدمات التوجيه الوظيفي لها جذور في الماضي، فقد كانت تقدم لطلاب الجامعات عبر مراكز الاستشارة والاختبار التي تم إنشاؤها في أوائل القرن العشرين؛ لمساعدة الطلاب في تحديد أهدافهم الوظيفية، كما أنشأت الكليات -خلال تلك الفترة أيضاً- بشكل روتيني مكاتب توظيف؛ لمساعدة الخريجين في الحصول على عمل. وخلال الجزء الأخير من القرن العشرين، قامت العديد من مؤسسات التعليم العالي بدمج مهام التوجيه الوظيفي والتوظيف، وأنشأت مكاتب التطوير الوظيفي والتوظيف، ثم تطورت هذه المكاتب إلى مراكز توظيف في القرن الحادي والعشرين؛ لتقوم بمهام التوجيه الوظيفي والتعليم التجريبي والشراكة مع أرباب الأعمال. واليوم، أصبحت مراكز التوظيف الشاملة تقدم -عادة- مجموعة متنوعة من الخدمات التي تتراوح بين الإرشاد الوظيفي والتقييم الوظيفي. ولقد أثرت الابتكارات التكنولوجية على الخدمات التي تقدمها هذه المراكز، حيث ظهرت العديد من الخدمات المعتمدة على شبكة الإنترنت والتكنولوجيا الحديثة، واكتسبت خدمات التطوير الوظيفي اليوم احتراماً كبيراً من قبل مسؤولي التعليم العالي والجامعي؛ لكونها تدعم جهود توظيف الطلاب والخريجين، وتسهل الإعداد والتطوير الوظيفي لهم، لذا غالباً ما توجد مراكز للتطوير الوظيفي بالجامعات أو الكليات (Niles & Harris-Bowlsbey, 2017, pp.355-356).

ولقد أكدت العديد من الدراسات والبحوث العلمية على الدور الهام الذي يقوم به التعليم الجامعي في مجال التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، فعلى سبيل المثال، أشارت نتائج دراسة بروسنان (Brosnan, 2019, p.2, p.37, pp.170-179) التي أجريت بهدف التعرف على تصورات أعضاء هيئه التدريس بخصوص دورهم في دعم الاستعداد الوظيفي للطلاب إلى اتفاق أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بشدة على أن طلاب الجامعة يحتاجون إلى الدعم والتوجيه؛ من أجل نجاحهم في تحديد اتجاه حياتهم الوظيفية، واتفاقهم

أيضًا على أن التوظيف بعد تخرجهم هو أحد الأهداف ذات الأولوية للتعليم الجامعي، وأنه بإمكانهم التأثير على الاستعداد الوظيفي للطلاب عبر تقديم التوجيه والإرشاد الوظيفي لهم وتشجيعهم على التواصل مع الموارد الوظيفية المفيدة لهم داخل وخارج الحرم الجامعي، وأشارت نتائج دراسة ماكنيني وآخرون (McKinney et al., May 2021) التي أجريت بهدف استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة ولاية ميتروبوليتان في دنفر (MSU Denver) حول أدوارهم الفعلية في الإعداد الوظيفي للطلاب، إلى أن نسبة (٧٧٪) من المشاركين بهذا الاستطلاع قد وافقوا أو وافقوا بشدة على التأكيد على أن دور التعليم العالي هو توفير الإعداد الوظيفي للطلاب، وأن ثلاثة أرباعهم تقريبًا قد وافقوا على أن دورهم كأعضاء هيئة تدريس هو توفير هذا الإعداد، كما أفادت نسبة (٨٦,٨٩٪) منهم أنهم شاركوا في نشاط أو أكثر من أنشطة التحضير الوظيفي التي تقدمها الجامعة.

ويتحدد دور التعليم الجامعي في التطوير الوظيفي للطلاب في تقديمه العديد من الخدمات، حيث أشارت نتائج دراسة هو وهو (Ho & Hu, 2017, p.148, p.153) التي أجريت بهدف تحديد خدمات التوظيف الرئيسية التي ينبغي أن تقدمها الجامعات في تايوان وحساب الأهمية النسبية لكل خدمة من هذه الخدمات، إلى أن ممارسات مكان العمل، وفرص التدريب الحقيقي، وكذلك تنمية الكفاءة المهنية للطلاب داخل الحرم الجامعي من أهم خدمات التوظيف التي يجب أن تقدمها الجامعات التايوانية؛ لتعزيز معدل توظيف الخريجين.

وتُعد خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها الجامعات للطلاب والخريجين من أكثر الخدمات أهمية وفائدة لكل من الطلاب والخريجين والمجتمع على حد سواء، فبالنسبة للطلاب والخريجين، تُساعدهم هذه الخدمات على اكتشاف أنفسهم وفهم عالم العمل من حولهم، وعلى اتخاذ قرارات حكيمة بشأن التقدم في حياتهم الوظيفية التي يختارونها، وعلى فهم العلاقة بين التعليم والوظائف، وكذلك عملية الانتقال من الدراسة بالجامعة إلى الالتحاق بسوق العمل (Joseph & Anikelechi, June 2019, pp.16-17).

وقد أجريت دراسات وبحوث علمية عدة لدراسة أهمية تقديم هذه الخدمات للطلاب والخريجين، فعلى سبيل المثال، أشارت نتائج دراسة فريمان ولينز وريردون (Freeman, Lenz, & Reardon, 2017, p.1, p.10) التي أجريت بهدف تحليل تأثير دورة التطوير الوظيفي التي التحق بها مجموعة من طلاب إحدى الجامعات الحكومية الكبيرة على قراراتهم

الوظيفية إلى وجود تأثير إيجابي كبير على كل من حالة القرار الوظيفي والحالة الوجدانية الوظيفية لهؤلاء الطلاب.

وينعكس اهتمام الجامعات بتقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب إيجابياً على المجتمع، حيث يساهم هذا الاهتمام في تحقيق الفوائد الاقتصادية التالية: النمو الاقتصادي المتزايد، وزيادة إنفاق المستهلك، وتقليص فجوة المهارات الحالية، وتحسين إنتاجية الخريجين، وتعزيز القدرة التنافسية والاستثمار العالمي للدولة (Coalition for Career Development Center, Spring 2019, p.32).

ولقد انعكس اهتمام التعليم الجامعي بمجال التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين بصورة عملية على أرض الواقع، وقامت العديد من الجامعات بتنفيذ أنشطته وتقديم خدماته المتنوعة، فقد أشارت نتائج دراسة بريدجستوك وجرانت-إيمارو وماكالين (Bridgstock, Grant-Imaru, & McAlpine, 2019, p.56, p.61) التي أجريت بهدف التعرف على التحديات والفرص في مجال دمج التطوير الوظيفي في المقررات الدراسية في التعليم العالي إلى اشتراك تسع جامعات في أستراليا وعلى الصعيد العالمي في الاهتمام بالتطوير الوظيفي للطلاب سواء على مستوى التنظير أو الممارسة، حيث كان هناك تنوع في تعلم التطوير الوظيفي المتضمن بالمقررات الدراسية، وكان هناك تحديد لخدمات التوظيف المقدمة للطلاب، وتحديد وتنوع للطرق التي كان يحدث بها التعاون بين وحدات التطوير الوظيفي والوحدات الأكاديمية بهذه الجامعات، كما أشارت نتائج دراسة ماكينني وآخرون (McKinney et al., May 2021) -السابق الإشارة إليها- إلى أن نسبة (٨٠,٩٪) من المشاركين بالاستطلاع من أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة ولاية ميتروبوليتان قد أفادوا أنهم شاركوا في نشاط استكشاف الخيارات الوظيفية، وأن نسبة (٦٧,٨٪) منهم قد شاركوا في نشاط توفير فرص التعلم التجريبي، وأن نسبة (٦٦,٨٪) منهم قد شاركوا في نشاط التحضير لمدرسة الدراسات العليا، وأن نسبة (٦٥,٣٪) منهم قد شاركوا في نشاط اختيار الدورات في التخصص، وأن نسبة (٦٠,٣٪) منهم قد شاركوا في نشاط إشراك الطلاب في فرص البحث عن وظيفة، وأن نسبة (٥٣,٨٪) قد شاركوا في نشاط إيجاد فترة تدريب، وأن نسبة (٥٣,٨٪) منهم قد شاركوا في نشاط كتابة السيرة الذاتية.

وفي هذا الصدد أيضاً، أشارت نتائج دراسة مجلس البحوث والتبادلات الدولية (The IDinsight) ومؤسسة (Irex) (International Research & Exchanges Board)

التي أجريت بهدف تحليل تأثير مراكز التوظيف بالجامعات على توظيف الطلاب بالعراق إلى أن لهذه المراكز تأثير إيجابي على عملية توظيف الطلاب، وأن الطلاب الذين شاركوا في الأنشطة والخدمات التي تقدمها هذه المراكز كانوا أكثر عرضة للتوظيف والرضا عن وظائفهم، وأقل عرضة للاعتماد على الاتصالات الشخصية للحصول على وظيفة من نظرائهم الذين لم يشاركوا في أنشطة وخدمات هذه المراكز (The International Research & Exchanges Board (Irex), & Idinsight, August 2022, p.1)

ونظرًا للأهمية المتزايدة -يومًا بعد يوم- بخصوص التطوير الوظيفي لطلاب وخريجي الجامعات، برزت على الساحة الدولية وجهات نظر تنادي بأن دور التعليم الجامعي في التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين لا ينبغي أن يقتصر على مجرد تقديم خدمات التطوير الوظيفي لهم وحسب، بل يجب أن يتعدى الأمر ذلك، فعلى سبيل المثال، ورد بالورقة الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومؤسسة التدريب الأوروبية -السابق الإشارة إليها- والمعنونة: (تطوير أنظمة دعم التطوير الوظيفي الوطني) أن دعم التطوير الوظيفي يُعد مفتاح النجاح في التعليم لكل من التلاميذ الصغار والطلاب الكبار الذين يرغبون في تحسين المهارات أو إعادة التدريب، وأن دور التعليم بعامة والتعليم الجامعي بخاصة لا يقتصر على مجرد تقديم خدمات التطوير الوظيفي أو الاهتمام بالتعليم الوظيفي وحسب، بل يقوم بدور هام -وفق نظرية التغيير لأنظمة دعم التطوير الوظيفي- في ابتكار أنظمة دعم التطوير الوظيفي، وتكمن أهمية هذه الأنظمة في كونها تقدم مجموعة واسعة من الخدمات، منها خدمة التعليم الوظيفي، وهي عبارة عن مجموعة من الأنشطة التعليمية المنظمة بشكل جيد، والتي تقدمها المدارس أو الجامعات أو المنظمات غير الحكومية أو الشركاء الاجتماعيين؛ بهدف تطوير مهارات إدارة الحياة الوظيفية للطلاب، وبناء قدراتهم على التعلم الذاتي والوصول إلى فرص العمل المناسبة لهم (ILO, & ETF, 2021, pp.1-2, pp.10-11, p.16).

وجدير بالذكر هنا أيضًا أن اهتمام التعليم الجامعي بالتطوير الوظيفي للطلاب والخريجين لا يكون على مستوى الجامعة وحسب، بل يكون أيضًا على مستوى الكليات، فقد اهتمت العديد من الكليات -من مختلف التخصصات الأكاديمية- بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجياتها.

ولقد فطنت العديد من كليات التربية بالعديد من دول العالم إلى أهمية الدور الذي يجب أن تقوم به من أجل التطوير الوظيفي لطلابها وخريجياتها، فعلى سبيل المثال، اهتمت

كلية التربية بجامعة كوينيبياك (School of Education, Quinnipiac University) بالولايات المتحدة الأمريكية بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجها عبر تقديمها العديد من البرامج الأكاديمية في مجالى التدريس والقيادة التعليمية، وتوفير الشبكة المهنية اللازمة لتحقيق نجاحهم بعد تخرجهم، الأمر الذي أدى إلى زيادة الطلب على خريجها، والذي برز في زيادة معدلات توظيفهم لاحقاً، حيث جاءت النسبة المئوية لمعدل نجاح خريجي درجة ماجستير الآداب في التدريس (Master of Arts of Education) (MAT) في توظيفهم كمعلمين في غضون أربعة أشهر بعد التخرج (٩٧٪)، وذلك خلال عام ٢٠١٩م (Quinnipiac University, 2 March 2022). وفي هذا السياق أيضاً، اهتمت كلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون (School of Education, University of Wisconsin-Madison) بالولايات المتحدة الأمريكية بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجها عبر إنشائها مركز للتوظيف بالكلية، ووضع رؤية ورسالة له ومجموعة من القيم التي يسعى لتحقيقها، وقد تحددت رؤية هذا المركز في تجهيز جميع طلاب الكلية لإطلاق وتجاوز توقعاتهم الوظيفية بنجاح، أما رسالته فتحددت في إعداد جميع الطلاب لاجتياز التحولات الوظيفية وتحقيق التطلعات الوظيفية (School of Education, Career Center, 8 July 2022). وقد وضعت هاتان الكليتان العديد من الآليات التي يتم من خلالها تقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين.

وهذا الاهتمام بهذا المجال لا يتوقف عند اهتمام هاتين الكليتين وحسب، فهناك العديد من كليات التربية الأجنبية الأخرى -بخلافهما- التي قد اهتمت بهذا المجال، إلا أن كل كلية سعت لتحقيق ذلك وفق آليات محددة، قد تتشابه أو تختلف مع آليات الكليات الأخرى. وبالنسبة لكليات التربية بمصر، اتضح أنه لم تهتم أية كلية بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجها -على حد علم الباحثين- بنفس القدر الذي اهتمت به الكليتان الأجنبيةتان السابق ذكرهما.

وبالنظر إلى كلية التربية بجامعة الزقازيق -محور اهتمام البحث الحالي- اتضح أنها -خلال السنوات الأخيرة- قامت بتطوير البرامج الأكاديمية التي تقدمها للطلاب، واستحداث برامج أخرى جديدة تلبي احتياجات سوق العمل الحالي، مثل: البرامج الجديدة بمصروفات لإعداد معلم العلوم والرياضيات باللغة الإنجليزية بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس)، وبرنامجي الدبلومة المهنية لإعداد معلمي وقيادات مدارس المتفوقين في العلوم

والتكنولوجيا (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) (STEM) بنظام الساعات المعتمدة (جامعة الزقازيق، كلية التربية، ٢٠٢٠، ص ٢، ص ١٨، ص ١٠٩، ص ١٨٦، ص ١٩٢، ص ٢٨١، ص ٢٨٥-٢٨٦، ص ٢٩٠، ص ٣٠١)، والبرامج الجديدة لإعداد معلمي مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس)، والتي أنشئت من خلال التعاون المستمر بين الجامعات المصرية والأمريكية في مشروع (نشاط تعليم معلمي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وتعزيز المدارس) (STEM Teacher Education and School) (Strengthening Activity) (STESSA)، وبتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية (جامعة عين شمس، كلية التربية، ٢٠٢٠، ص ٤)، وهذا يتطلب من الكلية الاهتمام بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجها؛ من أجل حصاد ثمار هذا التطوير، ومن أجل الاستفادة القصوى من هذا المجال في الارتقاء بمهنة التعليم والتعليم المصري، ومن ثم تحقيق التنمية المستدامة المنشودة.

وفي نفس السياق، اهتمت الكلية بالتعاون مع المركز الجامعي للتطوير المهني بكلية التجارة بالجامعة، المركز الذي تتبعه الكلية؛ من أجل التطوير الوظيفي والمهني لطلابها وخريجها (أخبار جامعة الزقازيق، يناير ٢٠٢٠)، إلا أن هذا التعاون محدود بدرجة كبيرة، الأمر الذي أدى إلى حصول عدد قليل جداً من طلاب وخريجي الكلية على خدمات محدودة من الخدمات التي يقدمها المركز.

بناءً على ما سبق، وانطلاقاً من الاتجاه المتنامي من قبل العديد من كليات التربية الأجنبية بخصوص الاهتمام بالتطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، وتحقيق بعض هذه الكليات التميز في هذا المجال، وانطلاقاً أيضاً من تنامي التحديات المعاصرة التي تواجه مختلف الأنظمة بصفة عامة وأنظمة التعليم بصفة خاصة، والتي تتطلب الاهتمام بهذا المجال؛ من أجل مواجهة تداعياتها السلبية، انصب اهتمام البحث الحالي على تحليل الدور الفعلي الذي تقوم به كلية التربية بجامعة الزقازيق؛ من أجل التطوير الوظيفي لطلابها والكشف عن معوقات قيامها بهذا الدور؛ وذلك من أجل وضع تصور مقترح لنفج هذا الدور، وذلك استناداً إلى نتائج هذا التحليل، ونتائج تحليل خبرات ثلاث كليات من كليات التربية الأجنبية المتميزة في هذا المجال.

مشكلة البحث وتساؤلاته

انطلقت مشكلة البحث من كون الاهتمام بالتطوير الوظيفي للأفراد أمرًا هامًا لهم وللمؤسسات والدول على حد سواء، ولا سيما بالنسبة للدول ذات الدخل المنخفضة أو المتوسطة التي تواجه بالفعل تحديات ضخمة في مختلف المجالات، فرضتها متغيرات وتطورات عالمية متزايدة باستمرار، ومن كون دعم التطوير الوظيفي أمرًا محفزًا للسياسات التي تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، ومن كونه يتوافق بشكل وثيق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. وانطلقت أيضًا من تنامي الاتجاه نحو التأكيد على دور التعليم بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة في الإسهام في التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين؛ من أجل مواجهة هذه التحديات وتحقيق الفوائد المرجوة من عملية تجهيز الطلاب للالتحاق بسوق العمل، ومن عملية تسهيل انتقالهم من الجامعة إلى العمل، كما انطلقت أيضًا من تأكيدات العديد من المؤسسات والهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية الرسمية وغير الرسمية، وتأكيد نتائج العديد من الدراسات والبحوث العلمية على وجود تأثير إيجابي كبير لعملية التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين على عملية توظيفهم، وعلى قدرتهم على اتخاذ قراراتهم الوظيفية، وعلى رضاهم عن وظائفهم، وتأكيدها أيضًا على انعكاس ذلك التأثير إيجابيًا على المجتمع، حيث يُساهم في تحقيق العديد من الفوائد الاقتصادية والتي تنعكس على البنية الاجتماعية للمجتمع، ومن ثم تحقيق التنمية المستدامة.

وانطلقت مشكلة البحث أيضًا من تأكيدات العديد من الدراسات والبحوث العلمية على الدور الذي يجب أن تقوم به كليات التربية - باعتبارها إحدى مؤسسات التعليم الجامعي والهيئة المسؤولة عن تخريج المعلمين الذين يعدون قادة الفكر والتغيير والتحديث في أي مجتمع - في هذا المجال، وجاء في مقدمة هذه الدراسات والبحوث دراسة تشين وبلاكبيرن كوهين وهورا (Chin, Blackburn Cohen, Hora, 2018, p.1, pp.7-8) التي أوصت بضرورة إجراء الباحثين بحثًا مستقبليًا، تهدف إلى تحليل تأثير برامج وخدمات التوظيف على عملية التطوير الوظيفي للطلاب بمختلف الكليات (على مستوى الكليات مثل كليات الآداب والعلوم والهندسة والتربية)، على غرار هذه الدراسة التي قامت بتحليل تأثير هذه البرامج والخدمات على عينة من طلاب البكالوريوس بكلية إدارة الأعمال بجامعة ويسكونسن-ماديسون.

وفي هذا الصدد، اهتمت دراستان أجنبيتان بتحليل تأثير خدمات التطوير الوظيفي على طلاب الجامعة، وكان من ضمن أفراد عينتهما مجموعة من طلاب ومحاضري كليات التربية، أجريت إحدى هاتين الدراستين، وهي دراسة بيكا ونيكوسفيك (Beka & Nikoçeviq, 2012, p.141, p.146, p.150)، بهدف تحليل دور وتأثير خدمات مركز التطوير الوظيفي بجامعة بريشتنيا في الإعداد الوظيفي للطلاب؛ من أجل التحاقهم بسوق العمل، وقد تم إجراء هذه الدراسة على عينة من طلاب مقيدين بعشر كليات من كليات الجامعة، منها كلية التربية وكلية التربية الرياضية، وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة تزايد وعي الطلاب بأهمية إعدادهم مهنيًا ودعم تطورهم الوظيفي قبل التحاقهم بسوق العمل، أما الدراسة الأخرى، وهي دراسة إيدوكبولور وأوميونو (Edokpolor & Omiunu, 2018, p.30, p.41) التي أجريت بهدف تقييم دور خدمات التطوير الوظيفي في تطوير الكفاءة الذاتية للتعلم مدى الحياة لدى الطلاب كما يراها محاضرو التعليم المهني وتعليم الكبار، وقد تم إجراء هذه الدراسة على عينة قوامها (٩٩) محاضرًا في مجال التعليم المهني وتعليم الكبار من كليات التربية بولاية إيدو، وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة أن خدمات التطوير الوظيفي لها دور هام في تطوير الكفاءة الذاتية للتعلم مدى الحياة لدى الطلاب، حيث إن لها دور كبير في غرس الثقة بالنفس والسلوك الإيجابي لديهم، لذا أوصت هذه الدراسة بأن يتم دمج خدمات التطوير الوظيفي في برامج التعليم المهني وتعليم الكبار من خلال الاستعانة بمصممي المناهج الدراسية.

وعلى الرغم من التأكيد على أهمية الدور الذي تقوم به كليات التربية في مجال التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، وتحقيق العديد من كليات التربية الأجنبية التميز في هذا المجال، كما سبق الإشارة، إلا أن كليات التربية بمصر لم تول أهمية كبيرة لهذا الدور المنوط أن تقوم به، ويؤكد ذلك عدد وأهداف الدراسات والبحوث العلمية التي اهتمت بدراسة مجال التطوير الوظيفي لطلاب الجامعة في مصر، فعلى حد علم الباحثين، لم تسع أية دراسة علمية لتحليل أو تقييم أو تفعيل دور كليات التربية في مصر في هذا المجال، إنما اهتمت الدراسات العلمية التي أجريت بخصوص ذلك المجال -وعدها ثلاث دراسات فقط- بتحليل أدوار مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية أو بتقييم فعالية خدمات التوظيف التي تقدمها هذه المراكز.

وبالإطلاع على هذه الدراسات الثلاث، اتضح أن الدراسة الأولى، وهي دراسة (عويس، سبتمبر ٢٠١٩، ص ١٥٠، ص ٢١٩) قد هدفت إلى الوصول إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة لتفعيل دور مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية على ضوء خبرتي أستراليا ونيوزيلندا، وقد خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج، منها: ضرورة تفعيل مراكز التطوير الوظيفي بالجامعات المصرية؛ من أجل قيامها بدورها في إعداد جيل قادر على التعامل مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته، وذلك وفق أسس ومبادئ واضحة، وزيادة الاهتمام الدولي بالإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي باعتباره حقًا أساسيًا للطلاب يبدأ منذ التحاقهم بالجامعة ويستمر حتى تخرجهم منها، وزيادة التأثير الإيجابي للخدمات المقدمة من خلال هذه المراكز على القرارات الوظيفية لهؤلاء الطلاب، أما الدراسة الثانية، وهي دراسة (حسنين، مايو ٢٠٢٠، ص ٩٧٠، ص ص ١٠٢٥-١٠٢٧)، فقد هدفت إلى التحديد العلمي لأدوار مراكز ريادة الأعمال في عدد من الجامعات المصرية في ضوء خبرات عدد من الجامعات الأجنبية والعربية، وتحديد الأدوار الفعلية لمركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية، بغية وضع رؤية مقترحة لتعزيز أدواره، بما يسهم في التطوير والتحسين المستمر للمركز، ومن ثم تحقيق أهدافه المنشودة، وقد خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج، منها: وجود قصور في بعض أدوار مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية، واتفاق عينة الدراسة بنسبة (٧٠,٣٪) على أداء المركز للأدوار التعليمية التي حصلت على المركز الأول، وعدم استقرار استجابة أفراد العينة على الأدوار الأخرى، حيث جاءت الأدوار الثقافية في المركز الثاني بنسبة (٦٦,٦٧٪)، والأدوار الاستشارية في المركز الثالث بنسبة (٦٥,٥٢٪)، والأدوار التنظيمية في المركز الأخير بنسبة (٦٢,٧١٪)، وقد خلصت هذه الدراسة أيضًا إلى وجود كوادر بشرية مؤهلة في المركز، حيث تميز المركز بوجود عدة تخصصات تتراوح ما بين هندسة وآداب وخدمة اجتماعية وزراعة وتجارة وتربية رياضية. وبخصوص الدراسة الثالثة والأخيرة، وهي دراسة إيليا (Elia, Fall 2021, p.vi, pp.81-82)، فقد هدفت إلى تقييم فوائد خدمات التوظيف التي تم إدخالها حديثاً في مختلف الجامعات المصرية، وخاصة الجامعات الحكومية، وذلك من خلال التعرف على تصورات بعد الطلاب الذين جربوا خدمتين أو أكثر من الخدمات التي يقدمها مركز التوظيف بجامعتهم، وهم على وشك التخرج منها والانضمام إلى سوق العمل. ومن أبرز نتائج هذه الدراسة: اهتمام الجامعات المصرية بمختلف أنواعها الحكومية والخاصة والأهلية بالتطوير الوظيفي للطلاب

من خلال إنشاء مراكز للتوظيف بها، وتقديم خدمات للتوظيف عبر هذه المراكز، حيث تُسهم هذه الخدمات في فهم الطلاب لأنفسهم ولسوق العمل بوضوح، وفي إمدادهم بالأدوات والتقنيات اللازمة لذلك، وتزويدهم بالإمكانيات والمهارات والقدرات التي تمكنهم من الوصول إلى الفرص الوظيفية والتواصل مع سوق العمل، ومن أبرز نتائج هذه الدراسة أيضاً وجود اختلافات رئيسة بين المراكز في نوعية الخدمات التي تقدمها، فعلى سبيل المثال، تقوم المراكز في الجامعات الحكومية بتطوير المهارات الشخصية للطلاب والمهارات المتعلقة بالوظيفة، وتقدم دورات متعلقة بالتسويق وخدمة العملاء والموارد البشرية والتسويق الرقمي وسلسلة التوريد وريادة الأعمال والمبيعات والتكنولوجيا المالية، بالإضافة إلى دورة اللغة الإنجليزية وجلسات وندوات المحادثة باللغة الإنجليزية، أما المراكز في الجامعات الأهلية فتتظم شبكة للاستشارات وبرنامج (يوم في حياة المحترف)، بينما تدعو المراكز في الجامعات الخاصة متحدثين وباحثين تحفيزيين، وفي النهاية أوصت هذه الدراسة بضرورة تعزيز خدمات التوظيف في جميع الجامعات المصرية، وبضرورة الاستفادة من قنوات الاتصال الموجودة بين أرباب العمل ومطوري المناهج الجامعية.

وفي هذا السياق، وتأكيداً على الدور المنوط أن تقوم به الجامعات المصرية في مجال التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، تضمنت (استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م) عدداً من الأهداف الاستراتيجية للتعليم الجامعي أو العالي حتى ٢٠٣٠م، وقد تضمن الهدف الإستراتيجي الثالث من هذه الأهداف، والمتعلق بتحسين تنافسية نظم ومخرجات التعليم، هدفين فرعيين، هما: تحسين الدرجة التنافسية في تقارير التعليم العالمية، وتفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، يونيه ٢٠١٦، ص ص ١٦٠-١٦١)، ولا شك أن الهدف الفرعي الثاني يدعم اتجاه الجامعات المصرية نحو التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، والذي سبق إبرازه والتأكيد عليه عند عرض وتحليل الدراسات السابقة فيما سبق.

ولقد ترتب على ضعف اهتمام كليات التربية بمصر بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجها -رغم قيام العديد منها، وفي مقدمتها كلية التربية بجامعة الزقازيق، بتطوير البرامج الأكاديمية التي تقدمها للطلاب، واستحداث برامج أخرى جديدة تلبي احتياجات سوق العمل الحالي، والاستفادة من بعض الخدمات التي تقدمها المراكز الجامعية للتطوير المهني-

انخفاض معدلات توظيفهم، وخاصة بقطاع التعليم الخاص، واتجاه أغلب المدارس الخاصة لتوظيف خريجي الكليات الأخرى، ككليات الآداب والعلوم والتجارة ودار العلوم وغيرها.

وتأكيداً على ما سبق، ورد بكتاب الإحصاء السنوي للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م الصادر عن وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني إحصاءات خاصة بنسبة المدرسين التربويين لإجمالي هيئات التدريس لجميع مراحل التعليم وذلك للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م، سواء بالنسبة لجميع مؤسسات التعليم قبل الجامعي (الحكومية والخاصة معاً)، أو بالنسبة لمؤسسات التعليم قبل الجامعي (الحكومية فقط)، أو بالنسبة لمؤسسات التعليم قبل الجامعي (الخاصة فقط). وبالنظر إلى هذه النسبة بالنسبة لمؤسسات التعليم قبل الجامعي الخاصة، نجد أنها منخفضة، حيث لم تتعد نسبة (٥٠٪) بمختلف مراحل التعليم، فقد بلغت هذه النسبة بمرحلة التعليم ما قبل الابتدائي (٤٩,٥٩٪)، وبمرحلة التعليم الابتدائي (٤٨,٧٠٪)، وبمرحلة التعليم الإعدادي (٤٩,٨٥٪)، وبمرحلة التعليم الثانوي العام (٤٤,٩٢٪)، وبمرحلة التعليم الثانوي الصناعي (٤٢,٦٥٪)، وبمرحلة التعليم الثانوي التجاري (٢١,٠١٪)، وبمرحلة التعليم الثانوي الفندقي (١٧,١٣٪) (وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠٢٢)، وربما كان ذلك مؤشراً على ضعف اهتمام كليات التربية بمصر بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجيتها، وربما كانت هناك أسباب أخرى خاصة بأرباب وقيادات مدارس القطاع الخاص تجعلهم يفضلون المدرسين غير التربويين، كاعتقادهم مثلاً أنهم أكثر كفاءة في التخصص الأكاديمي من خريجي كليات التربية.

أما بالنسبة لمؤسسات التعليم قبل الجامعي الحكومية، فنجد أن هذه النسبة مرتفعة، فقد بلغت هذه النسبة بمرحلة التعليم ما قبل الابتدائي (٩٨,٦٩٪)، وبمرحلة التعليم الابتدائي (٩٣,٨٦٪)، وبمرحلة التعليم الإعدادي (٨٨,٤٦٪)، وبمرحلة التعليم الثانوي العام (٨٦,٠٤٪) (وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٠٢٢)، وهذا نتيجة اهتمام الوزارة خلال السنوات الأخيرة بتعيين الحاصلين على مؤهلات تربوية، واهتمامها أيضاً بتشجيع المدرسين العاملين من غير التربويين للحصول على مؤهلات تربوية.

وجدير بالذكر هنا، أن هناك عدة معوقات قد تواجه كليات التربية في مصر عند القيام بدورها في التطوير الوظيفي لطلابها وخريجيتها، وهذه المعوقات قد تخص برامج أكاديمية معينة، وقد تكون مؤقتة، يمكن اتخاذ إجراءات مستقبلية لمواجهتها من قبل الجهات

المعنية، فعلى سبيل المثال، قامت كلية التربية بجامعة الزقازيق باستحداث برامج أكاديمية جديدة، مثل برنامجي الدبلومة المهنية لإعداد معلمي وقيادات مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) بنظام الساعات المعتمدة، اللذان تم بدء التحاق الطلاب بهما وتخرجهم منهما بدءاً من العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠م، ومثل البرامج الجديدة لإعداد معلمي مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس) التي تم بدء التحاق الطلاب بها بدءاً من العام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢م، ومثل البرامج الجديدة بمصروفات لإعداد معلم العلوم والرياضيات باللغة الإنجليزية بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس) والتي تم بدء التحاق الطلاب بها بدءاً من العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠م، إلا أن طلاب وخريجي هذه البرامج - باستثناء برنامجي الدبلومة المهنية لإعداد معلمي وقيادات مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا- ليس لديهم فرص التوظيف والعمل بهذه المدارس.

وتأكيداً على ما سبق، أنه بمراجعة شروط ومتطلبات العمل بمدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا خلال العام الدراسي الحالي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م، والتي نُشرت على موقع الأكاديمية المهنية للمعلمين، اتضح أن أول هذه الشروط بنص على التالي: "أن يكون المتقدم من المعينين بوزارة التربية والتعليم (تعليم عام فقط وليس تعليم فني أو تعليم أزهرى أو خريج تعليم أساسي)، وقبول المتقدمين من خريجي كليات التعليم الصناعي وخريجي كليات الهندسة في وظيفة مسئول الفاب لاب" (الأكاديمية المهنية للمعلمين، الإدارة العامة للمعلومات ودعم اتخاذ القرار، ١٦ أغسطس ٢٠٢٢).

ولا شك أن هذا الأمر يشكل معوقاً أمام قيام كلية التربية بجامعة الزقازيق - وغيرها من كليات التربية المصرية التي استحدثت برامج أكاديمية مثيلة لهذه البرامج- بدورها في التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، لذا من الضروري قيام الجهات المعنية بمواجهة هذا المعوق.

مما سبق، اتضح وجود حاجة ملحة لتحليل دور كليات التربية في التطوير الوظيفي للطلاب، مع التطبيق على كلية التربية بجامعة الزقازيق؛ من أجل تفعيل هذا الدور، ومن أجل دعم تطلعات الدولة لتحقيق النمو الاقتصادي وتعزيز تنافسياتها عالمياً وتحقيق التنمية المستدامة المنشودة، واتضح أيضاً وجود حاجة ملحة لإجراء هذا النوع من البحوث العلمية التي تنظر إلى أن دور الجامعات والكليات لا يقتصر على مجرد إكساب الطلاب المعارف

والمهارات والاتجاهات التي تجعل منهم مواطنين صالحين والتي تمكنهم من الالتحاق بسوق العمل وحسب، إنما يمتد هذا الدور ليشمل تطويرهم الوظيفي الذي يُسهم في سد الفجوة بين حياتهم الجامعية وسوق العمل، وتسهيل انتقالهم من الجامعة إلى العمل، وربطهم بسوق العمل وتجهيزهم للانخراط فيه بفعالية، فقد يُساهم إجراء هذا النوع من البحوث في تفعيل دور كليات التربية -التي تحتل مكانة متميزة بين الكليات الجامعية- في هذا المجال. وعليه، صيغت مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن تفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب؟

وتفرع عن هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما الإطار الفكري للتطوير الوظيفي؟
- ما ملامح الدور المنوط بكليات التربية في التطوير الوظيفي للطلاب؟
- ما ملامح خبرات بعض كليات التربية الأجنبية المتميزة في مجال التطوير الوظيفي للطلاب؟
- ما الدور الفعلي لكلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب، ومعوقات قيامها بهذا الدور؟
- ما التصور المقترح لتفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب؟

أهداف البحث

تمثل الهدف الرئيس للبحث الحالي في التوصل إلى الكيفية التي يمكن من خلالها تفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- إلقاء الضوء على الإطار الفكري للتطوير الوظيفي.
- الكشف عن ملامح الدور المنوط بكليات التربية في التطوير الوظيفي للطلاب.
- استعراض وتحليل خبرات بعض كليات التربية الأجنبية المتميزة في مجال التطوير الوظيفي للطلاب.
- الكشف عن الدور الفعلي لكلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب، ومعوقات قيامها بهذا الدور.

- وضع تصور مقترح لتفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب، وذلك استنادًا إلى نتائج تحليل دورها الفعلي، ونتائج تحليل خبرات بعض كليات التربية الأجنبية المتميزة في هذا المجال.
- اقتراح متطلبات لنجاح تنفيذ التصور المقترح.

أهمية البحث

تحددت أهمية البحث الحالي في الجانبين التاليين:

• الأهمية النظرية: وتحددت فيما يلي:

- أنه مثل استجابة لتنامي الاتجاه نحو التطوير الوظيفي لطلاب وخريجي الجامعة؛ لكونه إحدى الوسائل الفعالة القادرة على مواجهة التحديات المعاصرة والمستقبلية وتأثيراتها المتنوعة على مختلف الأنظمة المجتمعية، وبخاصة أنظمة التعليم والتدريب وسوق العمل.
- أنه مثل استجابة لتوصيات العديد من الهيئات والمؤسسات الدولية والأجنبية والمحلية التي أكدت على ضرورة قيام التعليم -وفي مقدمته التعليم الجامعي- بدوره في التطوير الوظيفي للطلاب، كما أنه مثل استجابة لنتائج وتوصيات العديد من الدراسات والبحوث العلمية التي أكدت على الدور الهام المنوط أن تقوم به كليات التربية في التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها؛ لكونهم قادة التغيير في المستقبل ومفكري الأمة.
- أنه مثل استجابة ودعمًا لتطلعات الدولة المصرية لتحسين تنافسية نظم ومخرجات التعليم، والتي عبرت عنها (استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م) من خلال الهدف الإستراتيجي الثالث من الأهداف الإستراتيجية للتعليم الجامعي أو العالي حتى ٢٠٣٠م.
- أنه مثل سدًا للفجوة ومعالجة للنقص الملحوظ الموجود في الدراسات والبحوث العلمية التي تتناول دور الجامعات والكليات في التطوير الوظيفي للطلاب، فعلى حد علم الباحثين، لا توجد أية دراسة تناولت دور كليات التربية في هذا المجال.
- أنه تناول تحليلًا لخبرات ثلاث من كليات التربية الأجنبية المتميزة في مجال التطوير الوظيفي للطلاب؛ للاستفادة من نتائج هذا التحليل في وضع تصور مقترح لتفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في هذا المجال.

- أنه قد يفتح الآفاق أمام باحثين آخرين؛ لإجراء دراسات وبحوث في هذا المجال الذي يعاني من نقص كبير ملحوظ في الدراسات والبحوث العلمية التي اهتمت بدراسته، رغم توصية العديد من الأدبيات والدراسات العلمية بضرورة الاهتمام بدراسته.
- **الأهمية التطبيقية:** وتحددت فيما يلي:
 - أنه طرح عددًا من النتائج على المستوى النظري والميداني حول الدور الفعلي لكلية الزقازيق بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب ومعوقات قيامها بهذا الدور، والتي في ضوءها تم وضع تصور مقترح لتفعيل دورها في هذا المجال، وهذا التصور المقترح قد يُفيد المسؤولين وصانعي القرار بالكلية والجامعة في دعم التطوير الوظيفي لطلاب الكلية والنجاح في تقديم خدماته.
 - أن النجاح في تنفيذ التصور المقترح قد يكون حافزًا لكليات التربية المصرية الأخرى لتفعيل دورها في هذا المجال، بما يُسهم -في النهاية- في الارتقاء بمهنة التعليم والمنتسبين إليها، ومن ثم الارتقاء بالمجتمع المصري وتحقيق تقدمه ونهضته المنشودة.

منهج البحث وأداته

اقتضت طبيعة البحث الحالي؛ تحقيقًا لأهدافه، وتماشياً مع طبيعته، استخدام المنهج الوصفي؛ لوصف مشكلة البحث وتحليلها في ضوء تساؤلاته وأهدافه، حيث تم استخدامه في التعرف على مفهوم التطوير الوظيفي وأهميته وأدواته، وفي الكشف عن ملامح الدور المنوط أن تقوم به كليات التربية؛ من أجل التطوير الوظيفي للطلاب، وفي تحليل خبرات ثلاث من كليات التربية الأجنبية المتميزة في أداء هذا الدور، وكذلك في التحليل النظري للدور الفعلي الذي تقوم به كلية التربية بجامعة الزقازيق -كمنهج تطبيقي لكليات التربية- في مجال التطوير الوظيفي للطلاب، كما استعان البحث الحالي بأداة الاستبانة، التي تم تطبيقها على عينة قصدية من أعضاء هيئة التدريس العاملين بهذه الكلية؛ من أجل الكشف ميدانياً عن الدور الفعلي للكلية في هذا المجال ومعوقات قيامها بهذا الدور، مما أسهم -في النهاية- في التوصل إلى مجموعة من النتائج النظرية والميدانية، التي أفادت في وضع تصور مقترح لتفعيل دور الكلية -موضوع البحث الحالي- في هذا المجال.

حدود البحث

تحدد البحث الحالي بالحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث الحالي على تناول ملامح الدور المنوط أن تقوم به كليات التربية - باعتبارها إحدى أهم الكليات الجامعية المؤثرة في بناء فكر المجتمع وقيادته وتحقيق نهضته- في مجال التطوير الوظيفي للطلاب، واقتصر أيضاً على تحليل خبرات ثلاث من كليات التربية الأجنبية المتميزة في هذا المجال.
- **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق الدراسة الميدانية على كلية التربية بجامعة الزقازيق؛ لكونها محل عمل الباحثين، ولكونها أيضاً واحدة من كليات التربية التي اهتمت - خلال السنوات الأخيرة- بتطوير برامجها الأكاديمية، واستحداث برامج أخرى جديدة لتلبية احتياجات سوق العمل الحالي، وذلك في إطار التعاون المستمر بينها -إضافة إلى عدد من كليات التربية المصرية- وبين بعض الجامعات الأمريكية في مشروع (STESSA).
- **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة قصدية قوامها (٣٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة والأساتذة المساعدين العاملين والمتقاعين) العاملين بكلية التربية بجامعة الزقازيق، ممن شغلوا أو لا زالوا يشغلون مناصب إدارية، مكنتهم من امتلاكهم خبرة واسعة في هذا المجال.
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م.

مصطلحات البحث

تمثلت مصطلحات البحث في مصطلح (التطوير الوظيفي) (Career Development)، وقد عرفاه الباحثان إجرائياً بأنه: سلسلة من الأنشطة المستمرة والمخطط لها والمقدمة من قبل كلية التربية بجامعة الزقازيق لطلابها في صورة مجموعة متنوعة من الخدمات الفعالة عبر مركز متخصص بها؛ وذلك بهدف تطوير القيم والقدرات والإمكانات والخصائص الشخصية لهؤلاء الطلاب، وتنمية معارفهم وقدراتهم وإمكاناتهم الوظيفية فيما يتعلق بمهنة التعليم، مما يمكنهم من الحصول على الفرص الوظيفية المناسبة لهم وتحقيق الاحتراف والترقي الوظيفي مستقبلاً.

خطوات السير في البحث

عالج البحث الحالي موضوعه، وفقاً لمجموعة من الخطوات التي عبرت عنها محاوره

التالية:

- المحور الأول: الإطار الفكري للتطوير الوظيفي.
 - المحور الثاني: كليات التربية ودورها في التطوير الوظيفي للطلاب.
 - المحور الثالث: خبرات بعض كليات التربية الأجنبية المتميزة في مجال التطوير الوظيفي للطلاب.
 - المحور الرابع: الدور الفعلي لكلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب ومعوقات قيامها بهذا الدور.. دراسة نظرية ميدانية.
 - المحور الخامس: نتائج البحث والتصور المقترح.
- وقد تم تناول هذه المحاور الخمس بالتفصيل على النحو التالي:

المحور الأول: الإطار الفكري للتطوير الوظيفي

لقد حظيت عملية التطوير الوظيفي للأفراد بصفة عامة ولطلاب الجامعة بصفة خاصة، باعتبارها وسيلة للارتقاء بحياتهم الوظيفية والمهنية، ولتحقيق النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية والتقدم المنشود لمجتمعاتهم المختلفة باهتمام واسع لدى العديد من الباحثين والمفكرين، وكذلك لدى العديد من المنظمات والمؤسسات الدولية والأجنبية والمحلية في مختلف المجالات. وعليه، تناول المحور الحالي الإطار الفكري للتطوير الوظيفي من حيث مفهومه، وأهميته، وأدواته، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم التطوير الوظيفي

لا يختلف مصطلح التطوير الوظيفي (Career Development) عن الكثير من المصطلحات في مجال العلوم الاجتماعية بتصنيفاتها المتنوعة، حيث لا يمكن وضع تعريف محدد وواضح ودقيق له، كما يتطلب فهمه إجراء المزيد من المناقشة والتحليل. ويُستخدم هذا المصطلح بالأساس كمفهوم تنظيمي، وينظر إليه على أنه مجال متعدد التخصصات، انبثق في الأصل من تخصصي علم الاجتماع وعلم النفس، ثم ارتبط لاحقاً بروابط هامة مع التعليم والدراسات التنظيمية، كما اتصل أيضاً بجوانب الاقتصاد، والدراسات الثقافية في الأدب، والتاريخ، والجغرافيا، والفلسفة، والعديد من التخصصات الأخرى (McCash, Hooley, & Robertson, 2021, p.6).

ولقد أكد سترينكلي (Strictly) ذلك، حيث أشار إلى أن التطوير الوظيفي ليس تخصصًا في حد ذاته، ولا قسمًا فرعيًا من تخصص آخر، بل هو مجال متعدد التخصصات، تتقاطع فيه مجموعة من الممارسات والموضوعات والنظريات كنظريات المعرفة والأنطولوجيا المختلفة. وعليه، أمكن تحليل مفهوم التطوير الوظيفي باختصار من خلال تحليل علاقته بكل من العناصر الثلاث التالية: السياقات، والنظرية، والممارسة، وذلك على النحو التالي (McCash et al., 2021, pp.6-8) :

- السياقات: يُنظر إلى التطوير الوظيفي في ضوء السياقات بدلاً من الأفراد، حيث يُعد الأفراد جزءًا من نظام التطوير الوظيفي الشامل. ويشمل هذا السياق كلاً من الجغرافيا، والقرارات السياسية، وأسواق العمل، والأحوال الاقتصادية والاجتماعية، والتعليم، ووسائل الإعلام، فعلى سبيل المثال، لا تقتصر الوظيفة على مجرد اختيار الفرد ما يريده من قائمة مهنية ونمط حياة غير محدودة وحسب، بل تتشكل الوظائف أيضًا من خلال المكان والمجتمعات التي يعيش فيها الأفراد، كذلك تؤثر الروابط الجغرافية والعائلية على سلوكيات وتوقعات الأفراد، الأمر الذي يؤثر في عملية الالتحاق بالوظائف، وهذا يعني أن التطوير الوظيفي ليس سلسلة فردية من الخيارات، فهو يتواجد حيث يتفاعل الفرد مع المجتمع، كما يتأثر بالمجتمع وكيفية تفاعله مع المؤسسات الاجتماعية مثل: نظام التعليم، والشركات، والمنظمات، ونظام الدولة.
- نظرية التطوير الوظيفي: تحاول نظرية التطوير الوظيفي تفسير مجموعة واسعة من المواقف والظواهر والسلوكيات المتعلقة بالوظيفة، بما في ذلك التجارب السلبية مثل: التمر أو العنصرية، وكذلك التجارب الإيجابية مثل: الاحترام، ومساعدة الآخرين، وتحقيق الإنجازات الشخصية. وتسعى هذه النظرية أيضًا إلى ربط المحتوى الأوسع بتجربة التطوير الوظيفي.
- الممارسة: تُشكل التدخلات المساعدة الهادفة -سواء كانت في صورة عمل فردي أو عمل جماعي- أدبيات غنية وهامة في مجال التطوير الوظيفي، ومثل هذه التدخلات قد تُوصف بشكل مختلف على أنها إرشاد وظيفي، أو تدريب وظيفي، أو توجيه وظيفي، وهي تُمثل أعمال جماعية وليست فردية، ولذلك، من الضروري التأكيد على ضرورة شمول خدمات التطوير الوظيفي كل من الأعمال الفردية والجماعية.

وعلى الرغم من صعوبة وضع تعريف محدد وواضح ودقيق للتطوير الوظيفي، كما سبق الإشارة، إلا أنه كانت هناك محاولات عديدة لتعريفه، فعلى سبيل المثال، عرفه مجلس صناعة الوظائف بأستراليا (Career Industry Council of Australia (CICA), (2019, p.27) بأنه: عملية إدارة الحياة، والتعلم، والعمل، والترفيه، والانتقالات خلال العمل؛ من أجل التحرك نحو مستقبل مُحدد شخصياً، وعرفته (عويس، سبتمبر ٢٠١٩، ص ١٧٠) أيضاً بأنه: عملية 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، يُضاف إلى ذلك توجيه الطلاب في جوانب حياتهم الشخصية والاجتماعية.

وكان من الجدير هنا إبراز وجهتي النظر المختلفتين بخصوص الفرق بين كل من التطوير الوظيفي (Career Development) والتطوير المهني (Professional Development)؛ نظراً للتداخل الشديد بينهما، أما بخصوص وجهة النظر الأولى، فيرى أصحابها أن كلا المصطلحين هما وجهان لعملة واحدة، بمعنى أنهما يحملان نفس المعنى والمضمون، حيث ورد بالدليل العملي الصادر عن منظمة خدمة الجامعة العالمية بكوسوفا (World University Service (WUS) Kosova)، والمعنون: (التطوير الوظيفي) أن للتطوير الوظيفي والتطوير المهني نفس المعنى، حيث يُشيران إلى عملية مستمرة مدى الحياة لتطوير القيم والقدرات والمكانة والاهتمامات والخصائص الشخصية والمعرفة حول وظيفة معينة، ويشيران أيضاً إلى مدى التقدم والإجراءات التي قام بها شخص معين طوال حياته/حياتها فيما يتعلق بمهنة معينة (World University Service (WUS) Kosova, (2014, p.3) ، أما وجهة النظر الأخرى، فيرى أصحابها أن لكل مصطلح منهما معنًا مغايرًا للمصطلح الآخر، فقد ورد بتقرير (ممارسات المعلم التعليمية: أفضل الممارسات العالمية الهادفة لتطوير مهنة التعليم) الصادر عن مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم (وايز) بالتعاون مع المعهد الوطني للتعليم بسنغافورة أن التطوير الوظيفي يُشير إلى سلسلة من الأنشطة المستمرة التي تُسهل إنشاء مسارات واضحة لمهنة التعليم؛ بهدف توفير فرص للتقدم الوظيفي، ومكافأة أصحاب الكفاءات، وتوفير فرص وصول المعلمين الطموحين إلى مراكز قيادية في المدرسة، أما التطوير المهني فيقصد به تلك العمليات والأنشطة المخططة والمستمرة اللازمة لإبقاء المعلمين على إطلاع مستمر على أحدث المعارف والمهارات والممارسات التعليمية، وذلك عن طريق تقديم الدعم لهم من حيث توفير الوقت والموارد مثل

عقد ورش العمل والدورات التدريبية، وتشجيع إقامة شبكات تعاون بين المعلمين، وتشجيعهم على إجراء بحوث قائمة على المشروعات؛ لتلبية احتياجاتهم في المراحل المختلفة من حياتهم المهنية، وذلك بُغية تحسين الممارسات ونتائج التعلم (تان، ٢٠١٩، ص ص ٦-٧).

بناءً على ما سبق، ومن خلال عرض وتحليل وجهات النظر المتعددة التي تناولت مفهوم التطوير الوظيفي، اتضح ما يلي:

- صعوبة وضع تعريف شامل للتطوير الوظيفي؛ وذلك لاختلاف وجهات نظر المتخصصين والباحثين بخصوصه، وكذلك لكونه مجال متعدد التخصصات، ارتبط منذ نشأته وحتى الآن بمختلف مجالات الحياة الإنسانية، ولا يرتباطه أيضاً بعناصر السياقات والنظرية والممارسة.

- رغم تعدد التعريفات التي تناولت مفهوم التطوير الوظيفي، إلا أنها تشترك في هدف نهائي واحد تسعى عملية التطوير تلك لتحقيقه، وهو إدارة حياة الفرد بشكل عام، من خلال الربط بين الوظيفة التي يحصل عليها الفرد وبين المجتمع الذي يعيش فيه بسياقاته ومؤسسته المختلفة، وعلى رأسها المؤسسات التعليمية.

- اختلاف وجهات النظر حول الفرق بين مصطلحي التطوير الوظيفي والتطوير المهني؛ نظراً للتداخل الشديد بينهما، الأمر الذي أفرز وجهتي نظر متباينتين، أولاهما ترى أنهما يحملان نفس المعنى والمضمون، وأخراهما ترى أن لكل مصطلح منهما معنًا مغايرًا للمصطلح الآخر. ولقد تبنى البحث الحالي وجهة النظر الأخيرة؛ نظراً لوجود اختلافات عديدة بين مصطلحي الوظيفة والمهنة بشكل عام، ولملاءمة وجهة النظر الأخيرة لموضوع البحث الحالي، فالطالب الجامعي -أثناء دراسته وبعد تخرجه مباشرة- يراوده حلم الحصول على وظيفة، لا تتطلب خبرة كبيرة منه، وتُدر عليه دخلاً يمكن من خلاله بناء مستقبله، بعدها وحين يحدث له استقرار وظيفي ويكتسب خبرات عديدة، تتحول تلك الوظيفة إلى مهنة تحتاج منه لاحقاً إلى الاهتمام بتطويره المهني؛ من أجل الوصول إلى مستويات مهنية أعلى.

وفي هذا السياق، عرف البحث الحالي التطوير الوظيفي بأنه: سلسلة من الأنشطة المستمرة والمخطط لها والمقدمة من قبل كلية التربية بجامعة الزقازيق لطلابها في صورة مجموعة متنوعة من الخدمات الفعالة عبر مركز متخصص بها؛ وذلك بهدف تطوير القيم والقدرات والإمكانات والخصائص الشخصية لهؤلاء الطلاب، وتنمية معارفهم وقدراتهم

وإمكاناتهم الوظيفية فيما يتعلق بمهنة التعليم، مما يمكنهم من الحصول على الفرص الوظيفية المناسبة لهم وتحقيق الاحتراف والترقي الوظيفي مستقبلاً.

ثانياً: أهمية التطوير الوظيفي

يُعد التطوير الوظيفي أمراً بالغ الأهمية لتعزيز الوعي الذاتي للأفراد وتحفيزهم على زيادة الإنتاجية واتخاذ قرارات مهنية فعالة، كما أنه يُحقق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لأية دولة بنجاح، سواء على المستوى الفردي أو المجتمعي. وازدادت أهمية التطوير الوظيفي وأهمية دعمه في الوقت الحالي؛ وذلك من أجل مواجهة التحديات المتزايدة الناجمة عن الاتجاهات العالمية في التكنولوجيا والديموغرافيا والبيئة، وأصبح دعم التطوير الوظيفي أكثر أهمية من أي وقت مضى (ILO, & ETF, 2021, p.iii). وقد أكدت إدارة التعليم والتوظيف وعلاقات مكان العمل التابعة لوزارة التعليم الأسترالية على أهمية التطوير الوظيفي، فقد ورد بتقريرها المعنون: (الأساس المنطقي والخيارات للإستراتيجية الوطنية للتطوير الوظيفي) أن عملية اكتساب الأفراد لمهارات التطوير الوظيفي، وتطبيقهم لها تجعلهم قادرين على إدارة حياتهم الوظيفية، وتمكنهم من المساهمة بشكل أكبر اقتصادياً واجتماعياً في المجتمع من خلال زيادة مشاركتهم في التعليم وفي أداء أعمالهم بكفاءة عالية (Department of Education, Employment and Workplace Relations, September 2011, p.3).

وتأكيداً على ما سبق، أشارت مبادرة أسبوع الوظائف الوطني التي يرعاها مجلس صناعة الوظائف بأستراليا إلى أن خدمات التطوير الوظيفي عالية الجودة تؤثر بشكل إيجابي على التحولات الفردية، وتجعل الأفراد أكثر تحفيزاً وإنتاجية، ومن ثم المساهمة في تعزيز الرفاهية الوطنية، وأشارت أيضاً إلى أن الاهتمام بالتطوير الوظيفي يُعد أمراً بالغ الأهمية لتطوير القوى العاملة القادرة على تحقيق الازدهار والتقدم المنشود لأية دولة، وذلك من خلال اهتمامه بالجوانب الثلاث التالية (National Careers Week, 2019, p.1):

- الإعداد: حيث يدعم التطوير الوظيفي الشباب وغيرهم قبل دخولهم سوق العمل.
- القدرة على التكيف والاستدامة: حيث يدعم التطوير الوظيفي العاملين؛ لتعزيز آفاقهم على المدى الطويل.
- إعادة الدمج: حيث يدعم التطوير الوظيفي الأفراد الكبار داخل وخارج سوق العمل، ويدعمهم في تغيير مساراتهم الوظيفية في المؤسسات المختلفة.

وفي هذا الإطار، أشارت منظمة العمل الدولية ومؤسسة التدريب الأوروبية إلى أن التطوير الوظيفي يقوم بدور هام في مواجهة التحديات الحالية وأية تحديات مستقبلية، وخاصة التحديات ذات الصلة بمواجهة الجوائح وحالات الطوارئ، وكذا التحديات المرتبطة بالتحول الرقمي والتحول نحو تبني الاقتصاد الأخضر، وذلك من خلال مساهمته فيما يلي (ILO, & ETF, 2021, p.1, p.4):

- دعم جهود الأفراد في التدريب وإعادة التدريب والعثور على وظائف جديدة.
- تطوير مهارات التوظيف لدى الأفراد، وتوفير سبل وصولهم إلى معلومات حول سوق العمل، ودعمهم لبناء محافظ شخصية، والوصول إلى الشهادات الرقمية والمنصات الخاصة بالتوظيف والتدريب المهني والتدريب الداخلي.
- تمكين الأفراد المعرضين للخطر من القيام بتخطيط سبل العيش، وتبني روح المبادرة.
- إتاحة الانتقال الوظيفي الفعال للأفراد في حياتهم الوظيفية المبكرة والمتوسطة والمتأخرة.
- تمكين المرأة في جميع أنحاء العالم لاغتنام الفرص الوظيفية التي توفرها المهن الجديدة.
- دعم انتقال آلاف العاملين في الاقتصاد غير الرسمي إلى العمل الرسمي، من خلال إكسابهم المؤهلات المهنية ومهارات تنظيم المشاريع.
- تسهيل إعادة دمج المهاجرين العائدين من خلال دعمه لهم في اكتساب مهارات البحث عن عمل، وتنمية مهاراتهم المختلفة، وتدريبهم على ريادة الأعمال.
- تحقيق التوازن بين الأهداف الشخصية للفرد المرتبطة بالعيش في حياة سعيدة وآمنة، وبين الأهداف الموجهة نحو النمو الاقتصادي والمرتبطة بإدارة المواهب والإنتاجية والابتكار.
- إدارة الموارد البشرية، وتعزيز الإنتاجية والابتكار في البيئات المؤسسية المختلفة.
- استكمال مخططات الحماية الاجتماعية بالدولة من خلال قيامه بتنشيط العاطلين عن العمل وغير النشطين، وتوعيتهم المستمرة، وتعزيز إعادة التحول وريادة الأعمال، وبالتالي تحقيق فوائد على المستوى المؤسسي والمجتمعي.

- إعادة هيكلة القطاعات الاقتصادية المختلفة، من خلال دعمه إعادة تحويل وتأهيل المؤسسة عبر تسهيل التدريب، وإعادة التدريب، وإعادة تنظيم الموظفين، والاتجاه نحو إعادة تنويع الإنتاج، وإعادة تنظيم أماكن العمل، وتشجيع الابتكار، وتبني الاستدامة. من خلال العرض السابق لأهمية التطوير الوظيفي، اتضح أن أهميته لا تقتصر على دعم الأفراد وتقديم أنشطة وخدمات لهم، تُمكنهم من الارتقاء بحياتهم الوظيفية والمعيشية وحسب، بل أهميته تجاوزت كل ذلك وغيره، حتى أنه يؤثر على الوضع السياسي والاقتصادي والاجتماعي لأية دولة، ويُساهم في النهاية في تحقيق الرفاهية والتقدم المنشود لهذه الدولة في مختلف المجالات. وقد نبعت أهميته الكبيرة تلك من كونه يرتبط بالمجتمع وبسياقاته وجوانبه المتعددة، كما سبق الإشارة، عند تحليل مفهومه. ولقد زاد من أهميته قدرته على مواجهة التحديات الآنية والمستقبلية، الاعتيادية والطارئة، في آن واحد.

ثالثاً: أدوات التطوير الوظيفي

يتضمن نظام التطوير الوظيفي مجموعة متنوعة من الأدوات أو الأنشطة؛ لاستخدامها في المؤسسات؛ من أجل زيادة كفاءة الأفراد المنتسبين إليها. وتُصنف هذه الأدوات إلى نوعين، أولهما يشمل أدوات للتخطيط الوظيفي الفردي، وآخرها يشمل أدوات للإدارة الوظيفية التنظيمية. وتستخدم معظم المؤسسات مزيجاً من أدوات هذين النوعين؛ وذلك لتحقيق أكبر قدر من الكفاءة. وتتحدد أكثر هذه الأدوات استخداماً فيما يلي (Risha, 13 August 2020):

- أدوات التقييم الذاتي: يُعد التقييم الذاتي الأداة الأولى التي تستخدمها المؤسسات على نطاق واسع في جهودها للإدارة الوظيفية للمنتسبين إليها، وهي أداة للاستكشاف الوظيفي، حيث يؤدي الأفراد تمارين التقييم الذاتي، ويقدمون معلومات حول كل من مهاراتهم واهتماماتهم وجوانب كفاءاتهم ومواقفهم وتفضيلاتهم وأهدافهم طويلة وقصيرة المدى والعقبات التي تواجههم والفرص المتاحة لهم. وهذه الأداة ذات أهمية بالغة، حيث تُساعد الأفراد على فهم رغباتهم وتطلعاتهم وما يعجبهم وما يكرهونه.
- ورش عمل التخطيط الوظيفي: بمجرد أن يخضع الأفراد للتقييم الذاتي، فإنهم يتشاركون النتائج التي توصلوا إليها مع الأفراد الآخرين والمشرفين عليهم في ورش عمل التخطيط الوظيفي، حيث يتيح لهم تلقي التعليقات من الآخرين التحقق من

حقيقة خططهم وتطلعاتهم الوظيفية، وقد يغيرون خططهم تلك إذا ما وجدوا أنها غير واقعية، ويتحركون في اتجاه جديد.

■ الاستشارة الفردية: وهي من أكثر الأدوات والأنشطة شيوعاً، حيث توفرها جميع المؤسسات تقريباً، كما يستفيد منها أغلب الأفراد المنتسبين إليها، حيث يتم تقديم الاستشارات الفردية من قبل متخصصي التطوير الوظيفي أو متخصصي الموارد البشرية أو مدربي تنمية المهارات الحياتية الذين تقوم بعض المؤسسات بتوظيفهم من الخارج، بينما لدى البعض الآخر من المؤسسات أقسامهم الخاصة بالكامل، حيث يقومون بتوظيف المدربين بدوام كامل. وتُساعد الاستشارة الفردية الأفراد في فهم أهدافهم الخاصة، وإجراء تغيير فيها إذا لزم الأمر، والعمل على تحسين مهاراتهم وكفاءاتهم.

■ برامج التقييم التنظيمي: تتضمن برامج التقييم التنظيمي أدوات وطرق لتقييم إمكانات الأفراد للنمو داخل المؤسسة، وهناك العديد من المؤسسات التي تستخدم هذه البرامج لتقييم الوظائف المهنية لأفرادها وتقييم إمكاناتهم؛ من أجل تسهيل التوظيف، وتطوير الفرق الخاصة المعروفة باسم فرق النمر (Tiger Teams)، ومهمة هذه الفرق تسريع تطوير المنتجات والخدمات الجديدة، ومن أكثر هذه البرامج شيوعاً ما يلي: مراكز التقييم، والاختبار النفسي، وتقييم ٣٦٠ درجة، وتوقعات الترقية، وتخطيط التعاقب الوظيفي.

■ البرامج التنموية: يتم استخدام البرامج التنموية من قبل المؤسسة؛ لتأهيل أفرادها للمناصب المستقبلية، ويمكن أن تكون هذه البرامج داخلية أو خارجية، حيث يمكن إجراؤها تحت إشراف موظفي الموارد البشرية داخل المؤسسة أو المدربين والمتخصصين من خارجها. وتشمل هذه البرامج ما يلي: مراكز التقييم، وبرامج التناوب الوظيفي، وخطط استرداد الرسوم الدراسية، وبرامج التدريب الداخلية، وندوات التدريب الخارجية، وبرامج التوجيه الرسمية، وبالإضافة إلى هذه البرامج، هناك العديد من البرامج الأخرى التي تستهدف فئات معينة، مثل: الموظفين ذوي الإمكانات العالية أو السريعة، والمشرفين، والموظفين رفيعي المستوى، والنساء، والموظفين التقنيين، والأقليات، والموظفين ذوي الإعاقة، إلخ.

من خلال العرض السابق لأدوات وأنشطة التطوير الوظيفي، اتضح تعددها وشمولها مجموعة من الأدوات الفردية التي تقع على عاتق الفرد ومجموعة أخرى من الأدوات الجماعية التي تقع على عاتق المؤسسة، واتضح أيضاً صعوبة الفصل بين هذين النوعين من الأدوات؛ نظراً للتداخل والترابط الشديد فيما بينهما، ولصعوبة فصل الفرد عن المؤسسة أو المؤسسة عن الفرد، كما اتضح أن نجاح نظام التطوير الوظيفي في الاستفادة من هذه الأدوات والأنشطة يتوقف على الجهد المتبادل والمبدول من كل من المؤسسة وأفرادها على حد سواء.

ومن خلال العرض السابق للإطار الفكري للتطوير الوظيفي، اتضح ارتباطه بمختلف مجالات الحياة الإنسانية، وفي مقدمتها مجال التعليم بصفة عامة ومجال التعليم الجامعي بصفة خاصة، لذا كان لزاماً على كليات التربية - باعتبارها إحدى المؤسسات الجامعية، ولكونها المؤسسات المسؤولة عن إعداد قادة التغيير في المستقبل ومفكري الأمة - القيام بدورها المنوط بها في هذا المجال، وهذا ما تناوله البحث الحالي بالتحليل بال محور التالي.

المحور الثاني: كليات التربية ودورها في التطوير الوظيفي للطلاب

تعد كليات التربية إحدى أهم المؤسسات المسؤولة عن التطوير الوظيفي للطلاب، حيث إن العلاقة بين هذه الكليات وعملية التطوير الوظيفي للطلاب علاقة مسئولية وليست علاقة تأثير، ومن ثم أصبح لها دوراً هاماً في هذا المجال، ينبغي أن تقوم به على أكمل وجه؛ من أجل ارتقاء الطلاب والخريجين بحياتهم الوظيفية من ناحية، والارتقاء بمهنة التعليم من ناحية أخرى. وعليه، تناول المحور الحالي بالتحليل مبررات اهتمام كليات التربية بالتطوير الوظيفي للطلاب، والدور المنوط أن تقوم به في هذا المجال، ومعوقات قيامها بذلك الدور، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مبررات اهتمام كليات التربية بالتطوير الوظيفي للطلاب

من الجدير قبل عرض مبررات اهتمام كليات التربية بالتطوير الوظيفي للطلاب، تحليل العلاقة بين كليات التربية وعملية التطوير الوظيفي للطلاب.

بداية، توصف هذه العلاقة بأنها علاقة مسئولية وليست علاقة تأثير، حيث إن هناك فرق بين (المسئولية) عن التطوير الوظيفي و(التأثيرات) في التطوير الوظيفي للشباب، فلأولياء الأمور التأثير الأكبر في قرارات التطوير الوظيفي للشباب، أما المؤسسات التعليمية المختلفة فهي مسئولة بشكل رئيس عن التطوير الوظيفي لمجموعات مختلفة منهم. ورغم أنه يقع على عاتق المدارس والجامعات ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والشباب أنفسهم

وأولياء الأمور والحكومات وأرباب العمل مسئولية التطوير الوظيفي للشباب، إلا أن درجة المسئولية عن هذا التطوير تختلف اعتماداً على عمر الشاب ومستوى تعليمه (Urbis Staff, April 2011, p.21)، وهذا ما اتضح لاحقاً عند تحليل جوانب وأبعاد هذه العلاقة.

وبخصوص جوانب هذه العلاقة، فإنها تتطوي على جانبين أساسيين، هما:

***الجانب الأول: ويدور حول كون المرحلة الأولى من مراحل التطوير الوظيفي تقابل المرحلة العمرية لطلاب الجامعة.**

أشار كل من جرينهاوس وكالانان وجودشالك إلى أن التطوير الوظيفي عملية مستمرة يتقدم بها الفرد عبر سلسلة من المراحل، حيث تتميز كل مرحلة منها بمجموعة فريدة نسبياً من القضايا والموضوعات والمهام. وتتحدد مراحل التطوير الوظيفي في أربع مراحل، هي (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2019, pp.38-39):

- المرحلة الأولى: وتُعرف بمرحلة الاختيار الوظيفي والتنظيمي، وهي تقابل الفئة العمرية من ١٨ حتى ٣٠ عاماً تقريباً.
- المرحلة الثانية: وتُعرف بمرحلة الوظيفة المبكرة أو مرحلتَي التأسيس والإنجاز، وهي تقابل الفئة العمرية من ٢٥ حتى ٤٥ عاماً.
- المرحلة الثالثة: وتُعرف بمرحلة منتصف العمر الوظيفي، وهي تقابل الفئة العمرية من ٤٠ حتى ٦٠ عاماً.
- المرحلة الرابعة: وتُعرف بمرحلة الوظيفة المتأخرة، وهي تقابل الفئة العمرية من ٥٥ عاماً حتى التقاعد.

وبتحليلهم لأبعاد المرحلة الأولى، والمسماة بمرحلة الاختيار الوظيفي والتنظيمي، اتضح أنه من منظور وظيفي، تتمثل المجموعة الأولية من المهام في هذه المرحلة في تكوين وصقل الصورة الذاتية الوظيفية للفرد، وتقييم الوظائف البديلة، وتطوير الاختيار الوظيفي الأولي، ومتابعة التعليم أو التدريب اللازم لتنفيذ هذا الاختيار، والحصول على عرض أو عروض العمل من المنظمة أو المنظمات المرغوبة. ويتطلب إنجاز هذه المهام الوظيفية الأولية تحليل قدرات الفرد واهتماماته وقيمه وأسلوب حياته المرغوب فيه، فضلاً عن المتطلبات والفرص والمكافآت المرتبطة بالمجالات الوظيفية البديلة. ويمكن أن تستغرق عملية الاختيار والالتحاق الوظيفي والتنظيمي عدة أشهر حتى تكتمل، وهي تعتمد غالباً على عدد سنوات التعليم التي قضاها الفرد، ومجموعة المهارات المتراكمة، ومدى توافر فرص العمل.

وتتم هذه العملية عبر انتقال الفرد مباشرة من المدرسة أو الجامعة إلى أول مهمة عمل مرتبطة بوظيفته (Greenhaus et al., 2019, pp.38-39). وبالنسبة لهذه المرحلة، نجد أنها تقابل المرحلة العمرية للطلاب الذين هم في مرحلة التعليم الجامعي، أي أن أولى مراحل التطوير الوظيفي للأفراد تبدأ وهم يدرسون بمرحلة التعليم الجامعي.

وتأكيداً على ما سبق، ورد بالتقرير التجميعي لمشروع البحث الخاص بإنشاء إستراتيجية وطنية للتطوير الوظيفي بأستراليا تحليلاً للمكونات المختلفة لاحتياجات التطوير الوظيفي للشباب، والمراحل التي تحدث فيها، وكان من أبرز نتائج هذا التحليل ما يلي (Urbis Staff, April 2011, p.64):

- حاجة الشباب إلى تطوير كفاءاتهم العامة ومهاراتهم الحياتية، وتلبية هذه الحاجة تبدأ في المنزل، ويستمر تلبيتها عند التحاقهم بالمدرسة والتعليم العالي أو التعليم والتدريب المهني، حيث إن تلبية هذه المهارات وتطويرها عملية مستمرة تتطور مدى الحياة.
- حاجة الشباب إلى فرصة لاختبار الأفكار الوظيفية، وتلبية هذه الحاجة تبدأ عند التحاقهم بالمدرسة الثانوية، ويستمر تلبيتها عند التحاقهم بالتعليم العالي أو التعليم والتدريب المهني، وبعد تخرجهم من المؤسسات التعليمية.
- حاجة الشباب إلى نصائح ومعلومات حول الخيارات الوظيفية والمسارات اللازمة للوصول إليها، وتلبية هذه الحاجة تبدأ عند التحاقهم بالمدرسة الثانوية، ويستمر تلبيتها عند التحاقهم بالتعليم العالي أو التعليم والتدريب المهني، وبعد تخرجهم من المؤسسات التعليمية.

مما سبق اتضح أن كليات التربية -مثل غيرها من الكليات والمعاهد الجامعية- مسئولة عن تنفيذ المرحلة الأولى من مراحل التطوير الوظيفي لأفراد المجتمع، والتي تتعلق بإكسابهم مهارات الاختيار الوظيفي والتنظيمي، كما أنها مسئولة عن تلبية العديد من احتياجات التطوير الوظيفي للطلاب، والمتعلقة بتطوير كفاءاتهم العامة ومهاراتهم الحياتية، وتدريبهم على اختبار الأفكار الوظيفية، وتقديم نصائح وإرشادات لهم حول الخيارات والمسارات الوظيفية المتاحة أمامهم.

*الجانب الثاني: ويدور حول كون كليات التربية إحدى أهم المؤسسات الداعمة للتطوير الوظيفي للشباب:

تُعد كليات التربية -مثل غيرها من الكليات والمعاهد الجامعية- إحدى أهم المؤسسات الداعمة للتطوير الوظيفي للشباب، فقد اقترح سويت وآخرون (Sweet et al., 2010) تصنيف خدمات التطوير الوظيفي للشباب وداعميها إلى ثلاث مجموعات هي: الخدمات المقدمة في المدارس والجامعات، والخدمات التي تُقدم الدعم الخارجي الأولي، وخدمات المتابعة للشباب بمجرد تركهم لنظام التعليم (Polvere & Lim, 2015, p.27) .

وقد شملت خدمات التطوير الوظيفي المقدمة للشباب في هذه المجموعات الثلاث ما يلي: الاستشارة وجهاً لوجه، وتخطيط المسارات الفردية، ومسارات وخدمات التوظيف، ونشر المعلومات عبر شبكة الإنترنت، ومعلومات حول سوق العمل، وحقائب التطوير الوظيفي للمدارس، وخدمات التطوير الوظيفي المهني، وخدمات التطوير الوظيفي في مؤسسات التعليم التكميلي، وتكامل المناهج الدراسية، وتنقيف أولياء الأمور ومشاركتهم، والتواصل مع أرباب العمل، وتجربة مكان العمل، وشبكات الدعم، ومرافق الشباك الواحد، والتدريب الداخلي والتدريب المهني والتلمذة الصناعية، وأنشطة دعم الشراكات بين المدارس أو الجامعات وبين الوظائف وأماكن العمل، والتواصل مع مزودي التعليم والتدريب الإضافي من خلال الأنشطة التالية: برامج التواصل بالجامعة، وأيام الجامعة المفتوحة، ومعارض التوظيف على شبكة الإنترنت، والزيارات والنقاشات مع مزيد من مقدمي التعليم والتدريب. ولقد كان من أبرز الداعمين الرئيسيين للعديد من هذه الخدمات، والذين هم على صلة وثيقة بالجامعات: الجامعات ذاتها باعتبارها مؤسسات تعليمية وتدريبية، وأعضاء هيئة التدريس العاملين بها، والموظفون الخبراء في المؤسسات الجامعية، ومرشدو التوظيف بها، وشبكات التدريب الجماعية، والشراكات بين الجامعات ومؤسسات العمل، وموظفو دعم التلمذة الصناعية، وخدمات التوظيف الجامعية وموظفيها، وشبكات التعلم (Polvere & Lim, 2015, pp.28-32) .

مما سبق، اتضح أن كليات التربية -مثلها مثل غيرها من الكليات والمعاهد الجامعية، ومثلها مثل المؤسسات الداعمة الأخرى- مسؤولة عن تقديم الدعم للتطوير الوظيفي للشباب من خلال توفير خدماته لطلابها عبر الاستثمار الأمثل لإمكاناتها البشرية والمادية، وهذه المسؤولية نابعة من كونها مسؤولة عن تعليم وتدريب الطلاب، حيث يرتبط التطوير الوظيفي بهما ارتباطاً وثيقاً.

بعد العرض السابق للعلاقة بين كليات التربية وعملية التطوير الوظيفي للطلاب، تناول البحث الحالي مبررات اهتمام كليات التربية بهذه العملية، حيث كان هذا الاهتمام أمراً جوهرياً فرضته التحديات المعاصرة في مختلف المجالات، واستدعته حاجة المجتمعات المختلفة إلى تحقيق التقدم المنشود، كما أن هذا الاهتمام يعود بفوائد عديدة على الطلاب، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على اقتصاد المجتمعات، ومن ثم على تحقيق رفاهيتها، وهذه الفوائد كانت بمثابة مبررات لاهتمام كليات التربية -مثلها مثل مختلف الكليات والمعاهد الجامعية- به.

وعليه، تحددت أبرز تلك المبررات فيما يلي:

- زيادة الحوافز لبقاء الطلاب في الكليات وعدم الانقطاع عن الدراسة؛ لأنهم سيصبحون أكثر دراية بعالم العمل في سن مبكرة، وسيختارون على الأقل خطة مسار وظيفي أولية أثناء تعلمهم، وهذا سيجعل الطلاب أكثر تحفيزاً لاستكمال دراستهم بجدية.
- زيادة مشاركة الطلاب في العملية التعليمية؛ حيث إن الاهتمام بالتطوير الوظيفي بالكليات سيساعد في جعلها أكثر تحفيزاً وإمتاعاً، وهو أقوى حافز لاستكمال دراستهم بجدية.
- تخفيض الرسوم الدراسية الجامعية؛ حيث إن مشاركة الطلاب في أنشطة التطوير الوظيفي بالكليات سيؤدي إلى تركيزهم على تحقيق أهدافهم الوظيفية بشكل مباشر للغاية عن طريق الاجتهاد في الدراسة، وتقليل عدد السنوات الدراسية اللازمة لتخرجهم، وهذا من شأنه التقليل بشكل كبير من الأموال التي ينفقها الطلاب على الرسوم الدراسية الجامعية، وتقليل تكاليف المعيشة المرتبطة بها في حالة بُعد الجامعة عن مكان إقامتهم.
- الدخول المبكر في الاستقلال المالي والإنتاجية الاقتصادية، حيث إنه بإمكان الطلاب الذين استكملوا دراستهم في وقت أقل وبديون أقل، التطلع إلى الاعتماد على الذات وكسب الدخل، وربما شراء منزل، وتكوين أسرة، وتحقيق الاستقلال والأمن المالي في سن مبكرة-31 (Coalition for Career Development Center, Spring 2019, pp.31-32).
- مساعدة الطلاب على اكتشاف أنفسهم وفهم عالم العمل من حولهم، وذلك من خلال مساعدتهم على معرفة نقاط القوة والضعف لديهم ومهاراتهم وقدراتهم، بالإضافة إلى فهم خصائص وطبيعة الوظيفة التي يفضلونها عبر توفير أنشطة بناء المهارات لهم في

- مجالات استكشاف الذات والاستكشاف الوظيفي والتخطيط الوظيفي، الأمر الذي يُساعدهم في اختيار الوظائف المناسبة لهم.
- تقديم المشورة والمعلومات المهنية للطلاب، وخاصة عند معاناتهم من تعقيدات عملية اتخاذ القرار الوظيفي، التي تحدث نتيجة كثرة المعلومات التي يحصلون عليها من الجهات والمؤسسات المختلفة، حيث يُساعدهم المرشد الوظيفي بالكلية في الوصول إلى المعلومات الوظيفية الصحيحة والمناسبة.
 - مساعدة الطلاب الذين يعملون بالفعل -خارج أوقات الدراسة وفي العطلات- على اتخاذ قرارات حكيمة بشأن التقدم في حياتهم الوظيفية التي يختارونها، وذلك من خلال إرشادهم في مجالي التقدم الوظيفي والتطوير الشخصي.
 - مساعدة الطلاب على اكتساب المهارات اللازمة للنجاح الوظيفي عند التحاقهم بسوق العمل.
 - تعزيز التطور المبكر والمستمر للمواقف الإيجابية للطلاب تجاه التعليم كشرط أساسي للتطور الوظيفي.
 - مساعدة الطلاب على فهم ورؤية الوظيفة كأسلوب حياة، من خلال مساعدتهم على الانخراط في الاستكشاف الوظيفي في وقت مبكر، وذلك عبر مساعدتهم على تحديد اهتماماتهم الوظيفية، وصقل مواهبهم، واكتساب المهارات والإمكانات اللازمة.
 - مساعدة الطلاب في فهم العلاقة بين التعليم والوظائف، وكذلك عملية الانتقال من الدراسة بالجامعة إلى الالتحاق بسوق العمل، وذلك من خلال توجيههم من قبل الخبراء الذين يساعدونهم في فهم وتقدير واستيعاب التحديات التي تصاحب عملية الانتقال تلك.
 - إثارة اهتمام الطلاب بالتطوير الوظيفي من خلال تعريضهم لمجموعة متنوعة من الخبرات الوظيفية، وتوفير الندوات المناسبة لمستوى تعليمهم التي تكسبهم مهارة اتخاذ قرارات وظيفية واقعية، ومن خلال تركيز الكليات على توفير التعليم القائم على العمل.
 - منح الطلاب الفرص لاختبار المفاهيم والمهارات والأدوار؛ من أجل تطوير القيم التي قد يكون لها تطبيقات وظيفية في المستقبل (Joseph & Anikelechi, June 2019, pp.16-17).
 - مساعدة الطلاب في وضع خطط تعلم شخصية، وملفات وظيفية شخصية خاصة بهم، لتوجيههم بعد تخرجهم إما لاستكمال دراساتهم العليا أو الحصول على وظيفة أو

(Nebraska Department of Education, إلى الجيش أو ريادة الأعمال
. 6 August 2019)

إضافة إلى ما سبق، هناك مبررات اقتصادية لاهتمام الجامعات والكليات بالتطوير
الوظيفي للطلاب، حيث انعكس اهتمامها بصوره إيجابية على اقتصاد المجتمع من خلال
مساهمة هذا التطوير في تحقيق الفوائد الاقتصادية التالية (Coalition for Career
Development Center, Spring 2019, p.32):

- النمو الاقتصادي المتزايد: حيث يؤدي الاهتمام بهذا المجال إلى زيادة أعداد الطلاب
الذين يحصلون على شهادات مطلوبة لسوق العمل، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة إنتاجية
العمل والنمو الاقتصادي.
- زيادة إنفاق المستهلك: فإذا أكمل الطلاب دراساتهم في سنوات أقل وتخرجوا في سنوات
أقل، فإنهم سينضمون إلى قطاع الإنتاج الاقتصادي في أقرب وقت، وهذا سيؤدي إلى
زيادة قدرتهم على شراء السلع والخدمات، مما سيزيد الإنفاق الاستهلاكي بمليارات
الجنيهات سنوياً.
- تقليص فجوة المهارات: فمن خلال ربط الكليات باحتياجات سوق العمل، سيتم إكساب
عدد أكبر من الطلاب المهارات التي يحتاجها سوق العمل، وبالتالي تقليل فجوات
المهارات الحالية بشكل حاد.
- تعزيز القدرة التنافسية والاستثمار العالمي للدولة: ففي نهاية المطاف، من شأن إنشاء
نظام تعليمي أكثر كفاءة وفعالية وإنصاف، تطوير وتنمية القوى العاملة، الأمر الذي
يعزز المركز التنافسي للدولة في الاقتصاد العالمي، وهذا من شأنه جذب المزيد من
الاستثمارات ودفع النمو الاقتصادي لأعلى.

وفي هذا الإطار، أكد تقرير (ممارسات المعلم التعليمية)، السابق الإشارة إليه، على
وجود مبررات تستدعي الاهتمام بالتطوير الوظيفي للمعلمين والطلاب/ المعلمين على حد
سواء، فقد ورد به ما يلي: تتطلب تحديات التعليم اليوم التمرس والتخصص بشكل متزايد، كما
أن هناك حاجة لمسارات وظيفية أكثر وضوحاً لتطوير المهارات وتنمية القدرات وتوفير فرص
للتقدم الوظيفي، حيث يُساعد وضع مسارات للتطور الوظيفي للمعلمين في رفع كفاءاتهم
المهنية والوظيفية، وتوجيه المعلمين المحترفين من خلال رؤية معينة للتطوير الوظيفي، تتيح
لهم التقدم خلال حياتهم المهنية (تان، ٢٠١٩، ص٤٧). وأشار نفس التقرير أيضاً إلى أن

هذا الاهتمام لا ينبع من العدم، بل ينبع من أهمية المعلمين وأهمية الدور الذي يقومون به، حيث ورد بهذا التقرير ما يلي: يجب أن يكون لصانعي السياسات التعليمية رؤية واضحة عن المعلم تتجاوز مجرد كونه وسيلة لإيصال المحتوى أو مسئول عن تقييم الطلاب فقط، بل يجب تمكين المعلمين؛ لكونهم قادة في الفكر التربوي، وقدوة ملهمة، وخبراء محترمين، وأمناء على القيم الاجتماعية، ويجب تحسين رمزية المعلم لتشمل جميع مجالات السياسة الخاصة به، بدءًا من التعيين، وصولاً إلى مسارات التطوير الوظيفي. والأهم من ذلك، يجب أن يكون هناك جهد منهجي لتقديره وطنياً (تان، ٢٠١٩، ص ٨٤).

وتأكيداً على ما سبق، انتهجت العديد من الدول، مثل دولتي سنغافورة ونيوزيلندا، سياسات تعليمية لمعلم القرن الحادي والعشرين قائمة على مسارات وظيفية أكثر وضوحاً لتطوير وتنمية القدرات وتوفير فرص للتقدم الوظيفي، ونتيجة لذلك، صُنفت هاتين الدولتين على أنهما من أفضل الممارسات العالمية؛ لأنها تؤكد على ضرورة وضع مسارات للتطوير الوظيفي للمعلمين، تُساعدهم في تنمية كفاءتهم المهنية، وتوجيه المحترفين منهم (دياب، مارس ٢٠١٨، ص ٣٨٦).

من خلال العرض السابق لمبررات اهتمام كليات التربية بالتطوير الوظيفي للطلاب، اتضح أن هذا الاهتمام جاء من أجل تلبية الاحتياجات الآنية والمستقبلية للطلاب/ المعلمين الناجمة عن التغيرات الحادثة في مختلف مجالات الحياة وخاصة في المجال المعرفي والتكنولوجي، ومن أجل تحسين كفاءة وفعالية أداء هؤلاء الطلاب أثناء دراستهم بكليات التربية وأثناء عملهم بعد تخرجهم، ومن أجل مساعدة كليات التربية على القيام بدورها في قيادة المجتمع وتحقيق تطوره وتقدمه، واتضح أيضاً أن طبيعة مهنة التعليم وكذلك المكانة التي يحتلها المعلمون باعتبارهم قادة الفكر التربوي والأمناء على قيم المجتمع من أولى مبررات الاهتمام بالتطوير الوظيفي للمعلمين والطلاب/المعلمين، كما اتضح أيضاً أن التطوير الوظيفي للمعلمين أثناء الخدمة لن يُحقق أهدافه المرجوة إلا إذا تم الاهتمام به في مرحلة إعدادهم بكليات التربية، كما تفعل العديد من الكليات بمختلف دول العالم، وهذا ما تم تناوله بال محور التالي.

ثانياً: دور كليات التربية في التطوير الوظيفي للطلاب

تُسهّم كليات التربية -شأنها شأن مختلف الكليات الجامعية- في التطوير الوظيفي للطلاب، عن طريق قيامها بتقديم خدمات التطوير الوظيفي المتنوعة لهؤلاء الطلاب، وتصميم

نماذج للتطوير الوظيفي؛ لمساعدتها على تقديم خدماتها بشكل منهجي وشامل، إضافة إلى إمكانية قيامها بإنشاء وتطوير هياكل أو مسارات التطوير الوظيفي للمعلمين العاملين. وعليه، يتحدد دور كليات التربية في هذا المجال فيما يلي:

١- تقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب

تهتم العديد من كليات التربية بتقديم خدمات التطوير الوظيفي لطلابها، وهذه الخدمات تختلف عن بقية الخدمات التعليمية أو البحثية أو التدريبية أو المجتمعية التي تقدمها أيضاً، وهذا الأمر فرض ضرورة التعرف على طبيعة خدمات التطوير الوظيفي، من خلال عرض مفهومها وأهدافها وأنواعها وشروط الخدمات الفعالة منها، وذلك على النحو التالي:

١-١- مفهوم خدمات التطوير الوظيفي وأهدافها

تعددت التعريفات الاصطلاحية التي تناولت مفهوم خدمات التطوير الوظيفي، ومن أبرز هذه التعريفات تعريف مجلس صناعة الوظائف بأستراليا (CICA, 2019, p.28) حيث عرفها بأنها: مجموعة واسعة من البرامج والخدمات المقدمة للعديد من الأفراد؛ من أجل مساعدتهم في اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوكيات التي تمكنهم من إدارة حياتهم بشكل أفضل، ومن التعلم والعمل بأساليب ذاتية التوجيه.

ويختلف مفهوم خدمات التطوير الوظيفي عن مفهوم التعليم الوظيفي، حيث عرف المجلس -السابق الإشارة إليه- التعليم الوظيفي بأنه: تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات لدى الطلاب من خلال توفير برامج تعليمية وتدريبية -في سياق نظام التعليم والتدريب الرسمي- مخطط لها، ومتضمنة العديد من خبرات التعلم التي تساعد هؤلاء الطلاب على تحديد خيارات تعلمهم وعملهم واختيار الخيار الأفضل منها، وعلى اتخاذ قرارات مستنيرة بخصوص حياتهم، وتمكين مشاركتهم الفعالة في الحياة العملية (CICA, 2019, p.28).

وبعبارة أخرى، أمكن القول أن خدمات التطوير الوظيفي ترتبط بمجموعة من البرامج والخدمات التي تقدم للأفراد بمختلف المؤسسات -ومنها المؤسسات التعليمية- بهدف إدارة حياتهم الوظيفية بشكل أفضل، دون دمج هذه البرامج والخدمات في سياق نظام التعليم والتدريب الرسمي أو النظامي، أما التعليم الوظيفي فيرتبط بمجموعة من الأنشطة التعليمية والتدريبية التي تقدم في سياق نظام التعليم والتدريب الرسمي أو النظامي، والمدمجة بعناصر المنظومة التعليمية والتدريبية كالمناهج الدراسية وطرق التدريس وأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك

من أجل إكساب الطلاب القدرة على المشاركة الفعالة في الحياة العملية، ودعم تطورهم الوظيفي.

وعليه، عرف البحث الحالي خدمات التطوير الوظيفي بأنها: مجموعة من الأنشطة والبرامج والخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم الجامعي لطلابها وخريجياتها خارج سياق نظام التعليم والتدريب الرسمي، والتي تأخذ الطابع التعليمي أو التدريبي أو التوظيفي؛ وذلك من أجل زيادة وعيهم بأنفسهم وإمكاناتهم، ودمجهم بسوق العمل في وقت مبكر.

أما بخصوص أهداف خدمات التطوير الوظيفي، فتتعدد وتتنوع؛ نظراً لتعدد وتنوع أنواع ومجالات هذه الخدمات. ومن أبرز هذه الأهداف ما يلي (National Association of Colleges and Employers (NACE), 2019, pp.8-9 :

- تطوير المعرفة الذاتية للطلاب، والمتعلقة باختيار الوظيفة وأداء العمل، وذلك من خلال إكسابهم القدرة على تحديد وفهم وتقييم قدراتهم واهتماماتهم ونقاط قوتهم وضعفهم وخصائصهم الشخصية.
- مساعدة الطلاب على الحصول على المعلومات التعليمية والوظيفية التي تُساعدهم في التخطيط التعليمي والوظيفي، وتطوير فهمهم لعالم العمل.
- مساعدة الطلاب على تحديد البرامج الأكاديمية المناسبة لهم بصورة شخصية، وعلى تحديد فرص التعلم التجريبي التي تعمل على تحسين اختياراتهم التعليمية والوظيفية في المستقبل.
- إكساب الطلاب خبرات متعددة ومؤثرة في مجالي التعليم والتوظيف من خلال توفير أنواع ومجالات متعددة لهذه الخدمات.
- تطوير مهارات البحث عن وظيفة لدى الطلاب، وكذلك القدرة على ملائمة كفاءاتهم وقدراتهم مع المتطلبات المهنية والوظيفية، ومع ثقافات المنظمات بسوق العمل.
- التواصل مع الخريجين والمنظمات المهنية وأرباب العمل، وإقامة شراكات معهم؛ من أجل توفير فرص لتطوير الاهتمامات والكفاءات الوظيفية لدى الطلاب، ودمج تعلمهم الأكاديمي بالعمل، ومساعدتهم على استكشاف الفرص الوظيفية المستقبلية.
- الاستفادة من التقنيات الحالية والناشئة وتحسين استخدامها؛ لتسهيل عملية التطوير الوظيفي للطلاب.

- إعطاء الأولوية للتطوير الوظيفي كمهمة تنموية هامة، تبدأ في وقت مبكر من الدراسة بالجامعة.
- تشجيع التعلم مدى الحياة، وإعداد الطلاب لتخطيط وإدارة حياتهم الوظيفية على مدى العمر.

من خلال العرض السابق لأهداف خدمات التطوير الوظيفي، اتضح أن هذه الأهداف تتمحور حول هدف رئيس، وهو مساعدة الطلاب على زيادة وعيهم بأنفسهم، ودمجهم بسوق العمل في وقت مبكر، وذلك من خلال إتاحة إمكانية وصولهم إلى فرص التعلم والتدريب والتوظيف الملائمة لهم.

١-٢- أنواع خدمات التطوير الوظيفي

تتعدد أنواع خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها كليات التربية -مثلها مثل مختلف الكليات والمعاهد الجامعية- وتتحدد أبرز هذه الأنواع فيما يلي:

*التوجيه والإرشاد الوظيفي

يعد التوجيه والإرشاد الوظيفي من أولى الخدمات التي تقدمها كليات التربية في مجال التطوير الوظيفي، حيث توفر هذه الخدمة للطلاب؛ لمساعدتهم في أية مرحلة من مراحل تطوّرهم الوظيفي؛ حيث تساعد هذه الخدمة الطلاب على إيجاد الخيارات الوظيفية بناءً على معرفتهم الذاتية الدقيقة ومعلوماتهم حول الخيارات المتاحة لهم. ولنجاح هذه الخدمة في تحقيق أهدافها ينبغي أن تتوافق مع السمات والقضايا والمعتقدات النفسية والاجتماعية والشخصية والتنموية والثقافية للطلاب، كما ينبغي أن تساعد الطلاب في تقييم مهاراتهم وقيمهم واهتماماتهم وفهم مدى ارتباطها بدراساتهم الأكاديمية، وفي الحصول على المعلومات الوظيفية والتعليمية وتقييمها وتطبيقها، وفي وضع أهداف وظيفية قصيرة وطويلة المدى، وفي استكشاف الخيارات الوظيفية من خلال التعلم القائم على العمل مثل: التدريب المهني، والوظائف الصيفية، والدوام الجزئي، والعمل التعاوني، والعمل التطوعي، والتعليم التجريبي (NACE, 2019, pp.11-12).

*المجلس الاستشاري الطلابي

يمكن لكليات التربية التي تهتم بالتطوير الوظيفي للطلاب تشكيل (المجلس الاستشاري لطلاب التطوير الوظيفي)، وهو عبارة عن لجنة استشارية للطلاب، تتشكل من مجموعة من الطلاب -من مختلف التخصصات- المتميزين أكاديمياً ومهنياً، والذين يمتلكون

رغبة في التقدم والتطور. وتتحدد مهام هذا المجلس فيما يلي: عمله كحلقة وصل بين كل من الهيئة الطلابية ومكتب التطوير الوظيفي بالجامعة والمجتمع المهني، ونشره للمعلومات المتاحة التي تصدر عن المكتب على جميع الطلاب، ومشاركته في الندوات وورش العمل التي ينظمها المكتب، ومساهمته في التطوير والتحديث المستمر للمكتب، والعمل بشكل تعاوني مع موظفي هذا المكتب (Elizabeth City State University, 3 March 2022).

*خدمات التوظيف

توفر كليات التربية التي تهتم بالتطوير الوظيفي للطلاب خدمات التوظيف، حيث تساعد هذه الخدمات الطلاب على ما يلي: استكشاف الوظائف وفرص العمل التي تتناسب مع أهدافهم الوظيفية، وإعداد أدوات البحث عن الوظيفة، والحصول على معلومات دقيقة عن فرص العمل وأرباب العمل المحتملين وسوق العمل الحالي، واكتساب مهارات تقييم فرص العمل وتحديد مسارات التوظيف الاحتمالية، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل فعال للبحث عن وظيفة، والتواصل مع أرباب العمل من خلال مقابلات الحرم الجامعي وقوائم الوظائف والشبكات، واكتساب مهارة اتخاذ الخيارات المدروسة من بين مجموعة متنوعة من الخيارات. ولنجاح خدمات التوظيف في تحقيق أهدافها المرجوة، ينبغي تطوير العلاقات مع أرباب العمل والخريجين والمؤسسات الأخرى التي تهتم بالتطوير الوظيفي للشباب، ومراعاة ممارسات وقوانين ولوائح التوظيف المختلفة في الدول الأخرى دون تحيز، والحصول على معلومات توظيف صحيحة وحديثة من الدول الأخرى؛ لتقديم المشورة للطلاب بشكل مناسب (NACE, 2019, pp.14-15).

*خدمات التوظيف عبر شبكة الإنترنت وعن بُعد

توفر كليات التربية التي تهتم بالتطوير الوظيفي للطلاب خدمات التوظيف عبر شبكة الإنترنت وعن بُعد، حيث تساعد هذه الخدمات الطلاب على متابعة أهدافهم الوظيفية. وللنجاح في تحقيق أهداف هذه الخدمات ينبغي الاهتمام بالآتي (NACE, 2019, p.12):

- توفير هذه الخدمات موارد حديثة وصالحة وموثوقة عبر شبكة الإنترنت، تتضمن أدوات لاستكشاف الوظائف والإعداد لها والانتقال إلى مكان العمل.

- تحديث تكنولوجيا خدمات التوظيف (البرامج، والأجهزة، والاشتراكات عبر شبكة الإنترنت) بانتظام؛ وذلك من أجل تزويد الطلاب بالموارد المناسبة والمتاحة عبر شبكة الإنترنت وعن بعد.
- مراجعة موارد التوظيف عبر شبكة الإنترنت، وتقييمها بانتظام؛ لتحديد ما يجب الاحتفاظ به، وما يجب إضافته، وما يجب تجاهله، مما يضمن توافر موارد محدثة باستمرار.
- تقديم خدمات للتوظيف عبر شبكة الإنترنت و/أو عن بعد الطلاب غير القادرين على الوصول إلى الخدمات المقدمة تقليدياً داخل الحرم الجامعي.
- الاهتمام بالتدريب والتطوير المهني المستمر لجميع الممارسين الذين يقدمون هذه الخدمات.
- تقديم هذه الخدمات بطريقة تحافظ على سلامة الطالب وبياناته، وتفي باحتياجات الكليات ولوائح الترخيص الحكومية.
- وضع سياسات وإجراءات تضمن أفضل الممارسات لهذه الخدمات.

دورات تطوير المهارات الشخصية للطلاب والمهارات المتعلقة بالوظيفة

يمكن لكليات التربية التي تهتم بالتطوير الوظيفي للطلاب توفير دورات لتطوير مهاراتهم الشخصية والمهارات المتعلقة بالوظيفة. وتتنوع هذه الدورات لتشمل دورات تتعلق بالآتي: التسويق، وخدمة العملاء، والموارد البشرية، والتسويق الرقمي، وسلسلة التوريد، وزيادة الأعمال، والمبيعات، والتكنولوجيا المالية، ودورات اللغة الإنجليزية، وجلسات وندوات المحادثة باللغة الإنجليزية. ومن الملاحظ أن هذه الدورات لا تقتصر أهدافها على بناء معرفة الطلاب في مجالات معينة وحسب، بل تعمل أيضاً على تطوير مهاراتهم وتشجيعهم على تحديد أهدافهم الوظيفية؛ ليكون مستعدين للانضمام إلى سوق العمل (Elia, Fall 2021, p.55) (p.82). وللنجاح في تقديم هذه الخدمة، ينبغي اختيار كليات التربية للدورات التي تتناسب مع طبيعة الدراسة بها والبرامج الأكاديمية التي تقدمها وطبيعة مهنة التعليم ذاتها.

معلومات وموارد التوظيف

تعد معلومات وموارد التوظيف من أبرز خدمات التطوير الوظيفي التي تسعى كليات التربية إلى توفيرها، حيث تساعد هذه المعلومات والموارد الطلاب على تقييم اهتماماتهم وكفاءاتهم واحتياجاتهم وتوقعاتهم وتعليمهم وخبراتهم وخلفياتهم الشخصية وأنماط حياتهم،

وربطها بسوق العمل. وتتضمن معلومات وموارد التوظيف ما يلي: التقييم الذاتي والتخطيط الوظيفي، والمعلومات المهنية وسوق العمل (المحلية، والإقليمية، والوطنية، والعالمية)، والدراسات العليا، والبحث عن الوظيفة، واستراتيجيات تقييم فرص العمل التجريبي، وموارد واستراتيجيات مراجعة خطط التوظيف، وقوائم الوظائف، والتعلم التجريبي، ومعلومات حول أرياب العمل والمؤسسات التعليمية (NACE, 2019, p.13). وللنجاح في تحقيق أهداف خدمة معلومات وموارد التوظيف ينبغي الاهتمام بالآتي (NACE, 2019, pp.13-14):

- توفير معلومات حول كل من: فرص العمل الحالية والمتوقعة، والاختلافات التنظيمية/الثقافية، وأرياب العمل؛ وذلك لضمان حصول الطلاب المرشحين على أوسع الخيارات الممكنة للتوظيف.
- إتاحة معلومات التوظيف بشكل ملائم لجميع الطلاب، بغض النظر عن اختلافاتهم.
- سهولة الوصول إلى موارد التوظيف وسهولة استخدامها وحداتها.
- التحديث المستمر لروابط المواقع الإلكترونية الخاصة بموارد التوظيف.
- توفير متخصصين أكفاء لتقديم هذه الخدمات، وتوفير بنية تحتية تكنولوجية كفيلة بمساعدة الطلاب في الوصول إلى المعلومات والموارد الخاصة بالتوظيف بسهولة وفي استخدامها بيسر.

*معلومات وموارد التوظيف لفئات معينة من الطلاب

يمكن لكليات التربية التي تهتم بالتنوير الوظيفي للطلاب توفير معلومات وموارد خاصة بالتوظيف للطلاب ذوي الإعاقات -الطلاب الذين أصيبوا بإعاقات خلال فترة إعدادهم بالكلية- من أجل دعمهم، ودمجهم بسوق العمل. ومن أبرز هذه المعلومات والموارد ما يلي: معلومات حول القوانين التي تطبق عليهم، ومعلومات حول حقوقهم عند البحث عن الوظيفة، ومعلومات حول الوظائف التي تتناسب مع إعاقاتهم، ومعلومات حول ورش العمل أو الجلسات التي تجرى في الحرم الجامعي، ولقاءات إرشادية عبر شبكة الإنترنت مع المرشد الوظيفي، والنشرة الإخبارية المقدمة خصيصاً لهم، ومصادر تعليمية حول حقوق ذوي الإعاقات والقوانين التي تخاطبهم، وقائمة بالمنظمات المهنية المدافعة عن حقوقهم، وقائمة بموارد البحث عن الوظائف المناسبة لهم (University of Michigan, University Career Center, 15 February 2022) ، كما يمكن لكليات التربية أيضاً توفير موارد التوظيف للطلاب ذوي الاحتياجات المالية، فعلى سبيل المثال، يمكنها توفير (برنامج عمل

وإدارة (Work Study Program) لهؤلاء الطلاب، الذي يوفر لهم إمكانية العمل بالوظائف الكتابية أو البحثية أو الفنية أو وظائف أخرى داخل الحرم الجامعي أو في بعض المستشفيات والمؤسسات التابعة للجامعات التي تنتمي إليها هذه الكليات؛ وذلك من أجل مساعدة هؤلاء الطلاب ماليًا من ناحية، وتطوير مهاراتهم وخبراتهم الوظيفية من ناحية أخرى (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 21 February 2021).

*التعلم التجريبي

توفر كليات التربية التي تهتم بالتطوير الوظيفي للطلاب خدمه التعلم التجريبي، حيث توفر لهم برامج تعليمية تجريبية أو تساعدهم في تحديد الفرص التجريبية. وللنجاح في تحقيق أهداف هذه الخدمة، ينبغي الاهتمام بالآتي: العمل بشكل وثيق مع الإدارات الأخرى التي توفر فرص التعلم التجريبي، ومساعدة هذه الإدارات في تطوير وتعزيز هذه الفرص، ومساعدة الطلاب على تطوير استراتيجيات لإيجاد ومتابعة الموارد المالية لدعم هذا النوع من التعلم، ومساعدتهم في التواصل مع أعضاء هيئة التدريس والموظفين للحصول على الائتمان الأكاديمي عند الضرورة (NACE, 2019, p.16).

*استكمال الدراسات العليا والمهنية

تعد خدمة استكمال الدراسات العليا والمهنية من أبرز الخدمات التي تقدمها كليات التربية في مجال التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، حيث توفر لهم هذه الخدمة؛ من أجل مساعدتهم فيما يلي: تحديد برامج البكالوريوس أو الدراسات العليا والمهنية التي تتناسب مع أهدافهم الوظيفية، وتوفير معلومات حولها من خلال مجموعة متنوعة من المصادر، والتواصل مع أقرانهم بالكليات الأخرى من خلال مقابلات الحرم الجامعي والأحداث الجامعية والمنشورات والموارد (NACE, 2019, p.15).

من خلال العرض السابق لأنواع خدمات التطوير الوظيفي التي يمكن أن تقدمها كليات التربية للطلاب والخريجين، اتضح تنوعها وتعددتها لتشمل مجموعة من الخدمات ذات الطابع النظري، ومجموعة أخرى من الخدمات ذات الطابع العملي، واتضح أيضًا أن معظم الكليات في العالم اليوم قد أدركت أهمية تقديم هذه الخدمات، إلا أن تنفيذها يختلف اختلافًا كبيرًا بين الكليات المختلفة.

١-٣- شروط خدمات التطوير الوظيفي الفعالة

- تستند خدمات التطوير الوظيفي الفعالة إلى العديد من الشروط أو السمات التي تضمن تحقيق هذه الخدمات لأهدافها المرجوة. وتتحدد أبرز هذه الشروط فيما يلي:
- استناد هذه الخدمات إلى نتائج أحدث البحوث والنظريات في مجالات التعليم والتدريب والتطوير الوظيفي، واستنادها إلى آليات ضمان الجودة.
 - اتسام مقدمي وممارسي هذه الخدمات بالآتي: امتلاك المهارة في استخدام أساليب تخطيط وإدارة التطوير الوظيفي، وإلمامهم بفرص التعلم وفرص التوظيف المتاحة بسوق العمل، واتسامهم بالحيادية، وامتلاكهم الحد الأدنى من المعايير المهنية لممارسي التطوير الوظيفي (National Careers Week, 2019, pp.1-2).
 - اتساق مهام خدمات التطوير الوظيفي مع مهام المؤسسة (الجامعة أو الكلية) التي تقدمها.
 - مراعاة هذه الخدمات -بعض النظر عن نموذج التطوير الوظيفي المتبع بالمؤسسة- احتياجات جميع الطلاب، وذلك عند تصميم برامجها وأنشطتها وكذلك أثناء تقديمها للطلاب.
 - التنسيق بين هذه الخدمات وبين الخدمات الأخرى التي تقدمها الجامعة أو الكلية، وخاصة تلك الخدمات المتعلقة بوظائفها.
 - الاهتمام بتطوير مهام وأهداف هذه الخدمات وتسجيلها ونشرها وتنفيذها ومراجعتها بانتظام (NACE, 2019, pp.8-9).
 - إتاحة هذه الخدمات لجميع الطلاب -بلا استثناء- في أي وقت وأي مكان، بمعنى أن كل طالب لديه حق الوصول إلى الحد الأدنى من هذه الخدمات (Tatham & McIlveen, 2009, p.10).
 - تحديد أنواع ومجالات هذه الخدمات وتصميمها وتنفيذها بشكل واضح بما يتماشى مع كل من: احتياجات التطوير الوظيفي والمسارات الأكاديمية والوظيفية للطلاب، واحتياجات سوق العمل، والأولويات المؤسسية، والميزات والمزايا والموارد المتاحة.
 - تقديم هذه الخدمات في مناخ إيجابي يسوده التعاون بين الأقسام الأكاديمية والإدارات وأرباب العمل والخريجين والقطاعات الأخرى ذات الصلة.

- تأكيد هذه الخدمات على الالتزامات الأخلاقية لكل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين وأرباب العمل وغيرهم من المشاركين في عملية التطوير الوظيفي للطلاب . (NACE, 2019, p.10)
- الاستخدام المناسب للتكنولوجيا أثناء تقديم هذه الخدمات، بما يساهم في تزويد الطلاب بالمعلومات المناسبة حول هذه الخدمات في أي زمان ومكان، إضافة إلى الاعتراف بوجود مستويات متفاوتة من المعرفة الرقمية بين الطلاب (Polvere & Lim, 2015, p.6)

من خلال العرض السابق لشروط خدمات التطوير الوظيفي الفعالة، اتضح أن تقديم هذه الخدمات بالجامعات لا يمكن أن يحدث بصورة عفوية وعشوائية، إنما يتم بصورة مخطط لها ومقصودة، وأنه كلما زاد مستوى التخطيط لتقديم هذه الخدمات كلما زاد مقدار النجاح في تحقيق هذه الخدمات لأهدافها.

وجدير بالذكر هنا أن هناك مرحلة سابقة -هامة وداعمة- لمرحلة تقديم خدمات التطوير الوظيفي بالجامعات والكليات ككليات التربية، وهي مرحلة الاهتمام بالتعليم الوظيفي بالمدارس، حيث لا غنى عن أية مرحلة منهما في عمليه التطوير الوظيفي للطلاب؛ لكونها عملية مستمرة مدى الحياة، تبدأ أثناء مرحلة الطفولة وتستمر خلال المراحل العمرية المختلفة، وقد أوضح البحث الحالي ذلك -بشيء من التفصيل- عند عرضه -فيما سبق- لمبررات اهتمام كليات التربية بالتطوير الوظيفي للطلاب.

٢- تصميم نماذج التطوير الوظيفي

لكي تستطيع كليات التربية -مثلها مثل غيرها من الكليات والمعاهد الجامعية- تقديم خدمات التطوير الوظيفي -السابق عرضها- بشكل منهجي وشامل، يُطلب من الطلاب وكذلك الممارسين والموظفين العمل من خلال نماذج، يُطلق عليها مسمى (نماذج التطوير الوظيفي) (Career Development Models)؛ وذلك لتقديم الخدمات بشكل منهجي وشامل أيضاً (Niles & Harris-Bowlsbey, 2017, p.368)، ولضمان نجاح الطلاب في تطوير حياتهم الوظيفية بشكل جيد.

وبخصوص مفهوم نموذج التطوير الوظيفي، فإنه يعرف بأنه: إطار شامل لمساعدة الطلاب على الانخراط في الاستكشاف والتخطيط الوظيفي عبر توفير العديد من الأنشطة والموارد التي تمكن الطالب من فهمه لنفسه، واستكشاف المسارات الوظيفية، والتخطيط

لمستقبله (Chemeketa Community College, 15 June 2022) ، ويعرف أيضاً بأنه: إطار عمل يوفر للطلاب فرص تقييم نفسه والنجاح الأكاديمي والمشاركة في الفعاليات الجامعية، مما يساهم في تطوير مهارات الإدارة الوظيفية مدى الحياة لديه وزيادة قدرته على اتخاذ القرار الوظيفي الصائب، كما يوفر هذا الإطار للمدرب الوظيفي فرصة متابعة ما يحققه الطالب من إنجازات بخصوص ذلك (Simmons University, 20 May 2022) .

أما بخصوص الهدف من تصميمه وتبنيه، فإن أي نموذج للتطوير الوظيفي يهدف بالأساس إلى أن يكون أداة لتوجيه الطلاب إلى مفهوم التطوير الوظيفي من خلال تصنيف المهارات الوظيفية المحددة أو المجالات المعرفية المطلوبة عادة لهم للتنقل بفاعلية في كل مرحلة من مراحل تطوره الوظيفي (University of California San Francisco, UCSF Office of Career and Professional Development (OCPD), 13 April 2021) .

ويُعد نموذج التطوير الوظيفي ذا أهمية كبيرة للطلاب؛ لأنه يساعدهم على الإجابة بشكل أفضل على السؤال: كيف يختار الأفراد وظائفهم أو كيف يكتسبونها؟، كما أنه يساعدهم على العمل بكفاءة أكبر ودمج خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها الجامعات أو الكليات لهم بشكل أفضل، كما أنه يوفر خارطة طريق للممارسين وإطاراً لهم لفهم عملية تكوين الوظائف (Schlesinger & Daley, April 2016, p.25) .

وحول أهمية تصميم وتبني الجامعات أو الكليات المختلفة لنماذج التطوير الوظيفي، فقد أشار كل من نايلز وهاريس-بولسبي (Niles & Harris-Bowlsbey, 2017, p.370) إلى أن هذه النماذج لا تعكس التطور الموسع والتموي في خدمات التطوير الوظيفي وحسب، بل تعكس أيضاً الأساليب العديدة لتقديم هذه الخدمات، والطرق التي تُساعد الطلاب في تطوير معارفهم ومهاراتهم ووعيهم؛ من أجل النجاح في إدارة حياتهم الوظيفية والتخطيط لها بشكل فعال.

وتأكيداً على ما سبق، أجرى شليزنجر ودالي (Schlesinger & Daley, April 2016, p.27, p.29) دراسة لتطوير نماذج التطوير الوظيفي للقرن الحادي والعشرين، حيث قاما بتطوير إطار عمل ونموذج جديد لتطبيق نظرية الفوضى للوظائف (Chaos Theory of Careers) في مركز للتوظيف بإحدى الكليات، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها: أنه باستخدام هذا النموذج تم احتضان الطلاب الذين يتفاعلون مع هذا المركز في أية مرحلة من مراحل تطوره الوظيفي، وأن هذا النموذج قد سمح للطلاب فهم طبيعة عملية

التطوير الوظيفي الخاصة بهم، وأنها عملية ليس لها بداية أو نهاية. وعليه، خلصت هذه الدراسة إلى نتيجة عامة، مفادها: أنه يجب أن يكون لمراكز التطوير الوظيفي بالجامعات أو الكليات نموذجًا مناسبًا للتطوير الوظيفي، بحيث يمكن الموازنة بين جميع مكونات وعناصر المركز، والمتمثلة في: الرسالة، والرؤية، ونتائج التعلم، والتخطيط الإستراتيجي، والعلاقات مع أصحاب المصلحة، والتسويق، والأحداث التعليمية والوظيفية، إلخ.

وهناك العديد من نماذج التطوير الوظيفي التي استعانت بها الجامعات والكليات المختلفة؛ من أجل الاستفادة من أهميتها الكبيرة السابق الإشارة إليها. وفيما يلي أبرز هذه النماذج، والمواقع الإلكترونية المتاحة عليها:

- نموذج التطوير الوظيفي لكلية بيكون (Beacon College) بولاية فلوريدا الأمريكية، وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي:

<https://www.beaconcollege.edu/academics/success-services/career-development-program/boven-career-development-center-steps-for-success>

- نموذج التطوير الوظيفي لكلية سيبرس (Cypress College) بولاية كاليفورنيا الأمريكية، وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي:

<https://www.cypresscollege.edu/services/career-planning-center/navigation-of-the-career-development-process>

- نموذج التطوير الوظيفي لجامعة كاليفورنيا سان فرانسيسكو (University of California, San Francisco) بولاية كاليفورنيا الأمريكية، وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي:

<https://career.ucsf.edu/about/our-career-development-framework>

- نموذج التطوير الوظيفي لجامعة تورنتو ميسيساجا (University of Toronto Mississauga) بمقاطعة أونتاريو الكندية، وهو متاح على الموقع الإلكتروني التالي:

<https://www.utm.utoronto.ca/careers/career-planning/career-development-model>

من خلال التحليل السابق للأدوار المنوط أن تقوم بها كليات التربية للتطوير الوظيفي للطلاب، اتضح للبحث الحالي ضرورة إضافة خدمة جديدة تخص كليات التربية دون غيرها من الكليات والمعاهد الجامعية الأخرى، وهي خدمة إنشاء وتطوير هياكل أو مسارات التطوير

الوظيفي للمعلمين بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، وينبغي أن تتعكس هذه الخدمة على عملية (تصميم نماذج التطوير الوظيفي)، بحيث يتم دمج هذه الهياكل والمسارات ضمن مراحل وخطوات هذه النماذج، وحينئذ تكون المحصلة النهائية المتوقعة هي وجود نماذج للتطوير الوظيفي تخص كليات التربية وحدها، دون غيرها من الكليات الأخرى، لكن هذا لا ينفي أن خدمات التطوير الوظيفي أو نماذجها -السابق الإشارة إليها- تنطبق بدرجة كبيرة على كليات التربية؛ حيث لا يمكن عزل أهداف هذه الكليات عن أهداف التعليم الجامعي، ولا يمكن أن تختلف وظائفها عن وظائف هذا التعليم، فالعلاقة بين كليات التربية والتعليم الجامعي هي علاقة الجزء بالكل، علاقة جزء يستحيل فصله عن الكل، علاقة جزء لا يتعارض مع الكل سواء في الفلسفة أو الوظائف أو الأهداف أو الأحوال.

وبخصوص هياكل أو مسارات التطوير الوظيفي للمعلمين، المطلوب إضافتها ودمجها بخدمات نماذج التطوير الوظيفي بكليات التربية، فمن الجدير الإشارة إلى أن عمليات إنشاء وإضافة ودمج هذه الهياكل والمسارات تستند إلى مبررات عدة، أبرزها ما ورد بتقرير (ممارسات المعلم التعليمية)، السابق الإشارة إليه، حيث ورد به ما يلي: يتحول التعليم -اليوم- بشكل كبير إلى مشروع معقد، وهناك حاجة إلى الخبرات المتطورة في طرق التعليم وتطوير المناهج وقيادة الوحدات التعليمية. هناك حاجة أيضًا لتسهيل إنشاء مسارات واضحة لمهنة التعليم؛ وذلك من أجل توفير فرص للتقدم الوظيفي ومكافأة أصحاب الكفاءات، فعلى سبيل المثال، يجب وضع مسارات خاصة بالمعلمين الشغوفين بالعمل في الصف، وأخرى للمعلمين المهتمين بالعمل على محتوى التخصص والمناهج الدراسية، ومسارات أخرى للمعلمين الطموحين القادرين على الوصول إلى مراكز قيادية في المدرسة. هذه المسارات الاحترافية الأكثر وضوحًا تؤكد على المرجعية المهنية والاستقلالية بين المعلمين المحترفين (تان، ٢٠١٩، ص ٦).

وقد فطنت العديد من الدول إلى ضرورة وضع هذه الهياكل والمسارات، واتخذت العديد من الإجراءات من أجل تحقيق ذلك، فعلى سبيل المثال، أخذت نيوزلندا وسنغافورة -في السنوات الأخيرة- على عاتقها مبادرة اعتماد مسارات وظيفية أوضح للمعلمين المحترفين، فقد طورت سنغافورة مسارًا تعليميًا (للمعلمين الذين يركزون مهاراتهم على التميز التعليمي في الصف)، ومسارًا قياديًا (للمعلمين الطامحين للقيادة والإدارة المدرسية)، ومسارًا متخصصًا (للمعلمين الذين يميلون إلى تطوير طرق التعليم أو إجراء بحوث تعليمية أكثر تعمقًا)، أما

نيوزيلندا، فقد نفذت من جهتها خطأً فريدة من نوعها في السنوات الأخيرة لكل من: المعلمين المحترفين، والمعلمين القياديين، والمدراء التنفيذيين، والمدراء المسؤولين عن التغيير، آخذة بعين الاعتبار تحسين معايير التعليم في المدارس الأقل فعالية من حيث الأداء، كما سمح لمدراء المدارس بتوظيف معلمين محترفين للمستوى المتوسط؛ لزيادة الفعالية وتعزيز الاستقلالية المهنية (تان، ٢٠١٩، ص ٦-٧).

وقد استعانت هاتان الدولتان بكليات ومعاهد التربية؛ من أجل التطوير الوظيفي للمعلمين عبر هذه الهياكل والمسارات، فعلى سبيل المثال، استعانت دولة سنغافورة -ممثلة في وزارة التربية والتعليم- بالمعهد الوطني للتعليم (NIE) التابع لجامعة نانينغ التكنولوجية (Nanyang Technological University) في تقديم برنامج تدريب القادة، حيث يتم تدريبهم على القضايا الكبرى والصغرى التي يواجهها القادة، وتوفير زيارات دراسية إلى دول أخرى، وذلك ضمن إجراء تنفيذ التطوير الوظيفي للمعلمين في مسار القيادة، واستعانت أيضاً بكليات ومعاهد التربية المختلفة من أجل إتاحة الفرصة للمعلمين المحترفين الذين يسلكون مسار التعليم استكمال دراستهم العليا والالتحاق ببرامج الدبلومة المتقدمة وبرامج الشهادات العليا والبرامج الأخرى التي تدعم تطورهم المهني والوظيفي. ومن أجل إتاحة الفرصة للمعلمين -الذين يتمتعون بمعرفة عميقة ومهارات كبيرة في مجالات معينة، ويرغبون في سلوك مسار المعلم المتخصص- للإبداع الأكاديمي عبر تحديد أربعة مجالات للتخصص فيها، يمكنهم استكمال الدراسة فيها، وهي: المناهج والتصميم التعليمي، وعلم النفس التربوي، واختبارات ومقاييس التعليم، والبحوث والإحصائيات (تان، ٢٠١٩، ص ٤٧-٤٨).

ومن خلال العرض السابق أيضاً، اتضح أن لكلية التربية دور هام في التطوير الوظيفي لكل من الطلاب والخريجين والمعلمين العاملين على حد سواء، وأن قيامها بأداء هذا الدور يحتاج إلى تغيير النظرة المجتمعية الحالية نحو كليات التربية ومهنة التعليم والمعلمين أنفسهم، وإلى مواجهة المعوقات التي تحول دون أدائها لهذا الدور، والتي سيتم عرضها بالعنصر التالي.

ثالثاً: معوقات قيام كليات التربية بالتطوير الوظيفي للطلاب

تواجه كليات التربية -شأنها شأن مختلف الكليات الجامعية- معوقات وتحديات رئيسية أثناء تقديم خدمات التطوير الوظيفي وتنفيذ أنشطته، تتحدد فيما يلي:

- وجود فجوة في بعض خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها العديد من الكليات للطلاب، ووجود ازدواجية أيضاً في بعض الخدمات الأخرى؛ نظراً لاتسام الخدمات التي تقدمها هذه الكليات بالتجزئة، وغياب القيادة الإدارية القادرة على تقديم هذه الخدمات بنجاح.
- نقص ترتيبات القيادة والحوكمة، بمعنى عدم وجود آلية لتنسيق تطوير الشراكات المثمرة بين الكليات وجميع أصحاب المصلحة وأرباب العمل.
- اتسام خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها العديد من الكليات بضعفها وعدم اتساق جودتها، وعدم توافر المعايير الخاصة بتقديمها بشكل عام، وعدم مراعاة هذه المعايير وضعف الالتزام بها في حالة توفرها، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث فجوات أثناء تقديم هذه الخدمات، فبإمكان مجموعة محدودة من الطلاب فقط الوصول المحدود إلى المعلومات والنصائح والإرشادات الوظيفية.
- عدم وجود إستراتيجية واضحة للتواصل تدعم فهم الطلاب والخريجين وأعضاء هيئة التدريس وأرباب العمل للفوائد المرجوة من التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، سواء بالنسبة لهم أو بالنسبة لأرباب العمل، وتدعم فهم هؤلاء الطلاب والخريجين للموارد الوظيفية المتاحة لهم (Department of Education, Employment and Workplace Relations, September 2011, p.4).
- نقص المعرفة المتعلقة بدور الكليات في التطوير الوظيفي للطلاب لدى العديد من أعضاء هيئة التدريس والموظفين العاملين بها، ولدى الطلاب أنفسهم.
- قلة وقت أعضاء هيئة التدريس، حيث يمثل ذلك عائقاً أمام بذلهم المزيد من جهود الإعداد الوظيفي للطلاب، إضافة إلى ذلك عدم الاهتمام بتعويضهم مقابل خدمات التوجيه والإرشاد والتطوير الوظيفي التي يشاركون في تقديمها للطلاب.
- ضعف استعداد العديد من الطلاب للمشاركة في عملية إعدادهم وتطويرهم الوظيفي، حيث لا يتحمل هؤلاء الطلاب المسؤولية المشتركة -بينهم وبين الكلية- في هذه العملية، والتي يجب أن يتحملوا فيها الجزء الأكثر أهمية منها.
- الأعباء المالية التي قد يتحملها الطلاب وحاجتهم إلى زيادة دخولهم عبر العمل بوظائف بدوام جزئي، حيث يمكن أن يحد ذلك من قدراتهم على تحقيق النجاح الأكاديمي، والوصول إلى موارد وفرص الاستعداد الوظيفي كالبحت عن وظيفة،

والتدريب الداخلي الهادف، والاستفادة من خدمات التوظيف، والمشاركة بمعارض التوظيف (Brosnan, 2019, pp.183-184).

- افتقار العديد من الطلاب إلى الوصول إلى خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها الكليات عبر شبكات الإنترنت؛ نظرًا لضعف جودة خدمة الإنترنت بمناطق إقاماتهم أو لضعف إمكاناتهم المادية.

- نقص الدعم الأسري للطلاب في مجال التطوير الوظيفي، فقد يحفز الوالدين الأبناء على التحصيل والإنجاز الأكاديمي، وفي نفس الوقت يعارضان حصولهم على خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها كلياتهم، بدعوى إضاعة أوقاتهم في أمور تعيق تحصيلهم وإنجازهم الأكاديمي.

- قلة النماذج الوظيفية الإيجابية للطلاب، وقد يكون ذلك بسبب عدم وجود تواصل بين الكليات وبين خريجها السابقين وأرباب العمل بمختلف المدارس.

وتأكيدًا على ما سبق، أشارت نتائج دراسة ميدانية أجراها ماكنيني وآخرون (McKinney et al., May 2021) على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالعديد من الكليات إلى أن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون قيام الكليات بالتطوير الوظيفي للطلاب، وتحددت هذه المعوقات فيما يلي: ضيق الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس، واعتبارهم أن هذا التطوير غير محفز وبلا قيمة، واعتبارهم أنه خارج نطاق أدوارهم، ونقص تدريبهم بخصوص هذا المجال، وعدم امتلاكهم المعرفة الكافية بخصوصه، واعتبارهم أنه ليس مطلوبًا كجزء من الوظيفية، ووجود معوقات أخرى، حيث أفادت نسبة (٦٩,٣%) و(٤٣,٨%) و(٣٥,٤%) و(٢٩,٢%) و(٢٥,٥%) و(٢٤,٠%) و(١٣,٠%) من أفراد العينة -على التوالي- بوجود المعوقات سالفة الذكر، وتسببها في إعاقة مساهمة الكليات في التطوير الوظيفي لطلابها. وبخصوص المعوقات الأخرى، والتي أفادت نسبة (١٣,٠%) من أفراد العينة بوجودها، فتحددت فيما يلي: زيادة أعباء هيئة التدريس، وقلة الدعم المقدم لهم في هذا المجال، وضعف ارتباط التطوير الوظيفي بتخصصاتهم الأكاديمية.

وفي هذا الصدد، أشارت دراسة (حسنين، مايو ٢٠٢٠، ص ص ١٠٢٧-١٠٢٨) إلى وجود العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق الكليات المختلفة -عبر مراكز التطوير الوظيفي الموجودة بها- للتطوير الوظيفي لطلابها، وتحددت هذه المعوقات فيما يلي:

- ضعف مواكبة الكلية للتطورات التكنولوجية السريعة، والذي قد يتضح في ضعف إتاحة المعلومات والموارد الوظيفية على الموقع الإلكتروني للكلية، فضلاً عن عدم وجود وحدة لنظم المعلومات بالكلية.
- محدودية التعاون وقلة جسور التواصل الفعال بين الكلية ومؤسسات المجتمع المختلفة، وبخاصة المؤسسات ذات الصلة بعملية تدريب وتوظيف طلاب وخريجي الكلية.
- عدم توافر وحدات متخصصة مسئولة عن تقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين.
- ضعف البنية التحتية بالكلية، والذي يؤثر بالسلب على تقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب، وعلى توفير موارد التوظيف لهم.
- محدودية الموارد المالية، فضلاً عن ضعف التمويل الذي يحول دون توافر البنية التحتية اللازمة لتقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب.
- قلة وجود نظم تحفيزية تساعد على تحفيز كل من الطلاب والخريجين وأعضاء هيئة التدريس وأرباب العمل على المشاركة في أنشطة وفعاليات التطوير الوظيفي بالكلية.
- ضعف الشفافية الإدارية، والذي قد يظهر في عدم الإعلان عن إستراتيجية التطوير الوظيفي بالكلية، أو نمودجه، أو خدماته وأنشطته وآلياته.
- ضعف العناية بالجانب الإداري لعملية التطوير الوظيفي، والذي قد يظهر في عدم فهم القائمين على تقديم خدمات التطوير الوظيفي لأدوارهم ومسئولياتهم.
- من خلال العرض السابق للمعوقات التي تحول دون قيام كليات التربية بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، اتضح أن المعوق الرئيس لذلك يتمثل في ضعف الوعي لدى كل من العاملين بالكلية وأرباب العمل بالمجتمع بأهمية دعم التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين؛ من أجل تحسين المخرجات التعليمية وضمان ملاءمتها لسوق العمل، إضافة إلى ضعف الوعي لدى الطلاب بأهمية التوجه نحو تطوير أنفسهم وظيفياً، وكذلك ضعف الوعي لدى أولياء أمورهم بأهمية تحقيق ذلك، وتركيزهم فقط على تشجيع أبنائهم على التحصيل والإنجاز الأكاديمي، واعتبارهم أنه وسيلة الحصول على الوظيفة المرغوب فيها، ونسيانهم أن التطوير الوظيفي الذاتي لا يقل أهمية عن الإنجاز الأكاديمي في عملية الحصول على الوظيفة والنجاح فيها.

ومن خلال العرض السابق أيضاً، اتضح أن هناك عدة أسباب استدعت رجوع الباحثين بالبحث الحالي إلى الأدبيات والدراسات العلمية التي تناولت دور التعليم الجامعي - بصفة عامة- في التطوير الوظيفي للطلاب عند تحليلهما لدور كليات التربية في ذلك. ومن أبرز هذه الأسباب ما يلي:

- كون كلية التربية إحدى المؤسسات التعليمية بمرحلة التعليم الجامعي، وبالتالي فإن ما ينطبق على التعليم الجامعي ينطبق على كليات التربية، حيث إن الوظائف والأهداف واحدة، وإن اختلفت إلى حد ما باختلاف التخصصات العلمية، وما ينطبق على الكل ينطبق على الجزء، ولا يمكن فصل الجزء عن الكل بأي حال من الأحوال.
- اهتمام معظم الجامعات بالتطوير الوظيفي للطلاب على مستوى الجامعة ككل، سواء من خلال إنشاء مركز عام للتطوير الوظيفي أو مركز للتوظيف يخدم جميع الطلاب بمختلف كليات ومعاهد الجامعة، أو إنشاء مركز بإحدى الكليات لتقديم خدمات التطوير الوظيفي للعديد من الكليات المتجانسة أو المتقاربة في طبيعة الدراسة والبحث العلمي فيها، الأمر الذي أدى إلى قلة الأدبيات والدراسات العلمية التي تناولت دور كليات التربية بصفة خاصة في هذا المجال.

ورغم ذلك، إلا أن هناك اتجاه جديد لتعزيز دور كليات التربية في هذا المجال، وقد برز هذا الاتجاه في إنشاء العديد من كليات التربية الأجنبية مراكز للتطوير الوظيفي أو مراكز للتوظيف تكون موجهة فقط للطلاب/ المعلمين؛ وذلك نتيجة تزايد الاهتمام بضرورة العناية بهذا المجال، وخاصة في ظل التحديات التي تواجه هذه المهنة. وقد عرض البحث الحالي خبرات ثلاث كليات متميزة في هذا المجال بالمحور التالي.

المحور الثالث: خبرات بعض كليات التربية الأجنبية المتميزة في مجال التطوير الوظيفي للطلاب

عرض المحور الحالي خبرات ثلاث من كليات التربية الأجنبية المتميزة في مجال التطوير الوظيفي للطلاب، هي: كلية التربية بجامعة كوينيبياك (School of Education, Quinnipiac University) بالولايات المتحدة الأمريكية، وكلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون (School of Education, University of Wisconsin-Madison) بالولايات المتحدة الأمريكية، وكلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education,)

McGill University) بكندا، وذلك بإلقاء الضوء على الآليات التي تقوم بها؛ من أجل المساهمة في التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، واختتم هذا المحور بكتابة نظرة تحليلية لهذه الخبرات الثلاث، أسهمت في إبراز مدى النجاح الباهر الذي حققته تلك الكليات في هذا المجال، وهذا الأمر أفاد في وضع تصور مقترح لتفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي لطلابها.

وجدير بالبحث الحالي -قبل عرض ملامح هذه الخبرات الثلاث وقبل كتابة نظرة تحليلية لها- إبراز المبررات الدافعة إلى اختيارها، وقد تم عرض المبررات الدافعة إلى اختيار كل خبرة على حدة قبل عرض الخبرة ذاتها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: كلية التربية بجامعة كوينيبياك بالولايات المتحدة الأمريكية

School of Education, Quinnipiac University, U. S. A.

اهتمت هذه الكلية بالتطوير الوظيفي لطلابها، حيث تُوفّر لهم الشبكة المهنية اللازمة لتحقيق نجاحهم بعد تخرجهم، الأمر الذي أدى إلى زيادة الطلب على خريجها، والذي برز في زيادة معدلات توظيفهم لاحقاً. وهناك العديد من المبررات التي ساهمت في اختيار البحث الحالي لهذه الكلية، وعرض خبرتها المتميزة في هذا المجال، ومن أبرز هذه المبررات ما يلي (Quinnipiac University, 2 March 2022):

- جاءت النسبة المئوية لمعدل نجاح خريجي درجة ماجستير الآداب في التدريس (MAT) (Master of Arts of Education) في توظيفهم كمعلمين في غضون (٤) أشهر بعد التخرج (٩٧٪)، وذلك خلال عام ٢٠١٩م.

- زيادة عدد الشركاء في التعليم، حيث بلغ عدد المدارس الشريكة للكلية (٦٥) مدرسة، موزعة في أكثر من (٢٠) منطقة تعليمية شريكة لها.

وقد وضعت كلية التربية بجامعة كوينيبياك العديد من الآليات؛ من أجل المساهمة في التطوير الوظيفي لطلابها، وتحددت هذه الآليات فيما يلي:

* توفير مسار التحضير الوظيفي للطلاب

تُساعد الكلية الطلاب على تحديد المسار الوظيفي الذي يجب إتباعه، وذلك من خلال تقديمها العديد من موارد التخطيط والتنسيب الوظيفي، والمتمثلة فيما يلي: إجراء مقابلات محاكاة الفريق للطلاب مع مديري ومشرفي المدارس، وعقد جلسات إرشاد وظيفي فردية، وعقد معارض للتوظيف في مجال التدريس، واستضافة ليالي شهادة المعلم لكل من

الشهادات داخل الدولة وخارجها، والمساعدة في توثيق الشهادات داخل ولاية كونيتيكت (Connecticut) -الولاية التي تقع الكلية والجامعة في نطاقها- وخارجها، وإعداد كتيبات إرشادية للشهادات المطلوبة خارج الدولة، وتقديم برنامج إرشادي - وهو برنامج بريدج (Bridge)- لمساعدة الخريجين على الانتقال من طلاب إلى معلمين محترفين، وإقامة معسكرات لتدريب الطلاب على استخدام التكنولوجيا والاستراتيجيات الافتراضية، وعقد ورش عمل في مجال تطوير المناهج الدراسية والإعداد الوظيفي لمعلمي المستقبل في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، وعقد ورش عمل للإعداد والتدريب العملي، والمساعدة في تطبيق الأبليتراكس (Applitracks) الذي يُعد مستودعًا هامًا لجلسات التحضير لمقابلة طلبات العمل مع مسؤولي المنطقة التعليمية , (Quinnipiac University , 2 March 2022).

* توفير فرص التدريب واكتساب الخبرات المباشرة

تُوفّر الكلية للطلاب العديد من الفرص لممارسة النظريات التعليمية ومهارات إدارة الفصل الدراسي في الفصول الدراسية في جميع أنحاء وسط وجنوب ولاية كونيتيكت، وذلك على النحو التالي (Quinnipiac University , 2 March 2022):

- يتم إكساب طلاب درجة ماجستير الآداب في التدريس خبرة عملية في أول فصلين دراسيين، وفي عامهم الأخير من دراستهم، سيكونون قد أكملوا فترة تدريب بدوام كامل، واكتسبوا الخبرات من خلال تدريبهم بمدرسة شريكة.
- يقضي طلاب السنة السادسة بدبلوم القيادة التربوية (٢١٦) ساعة تدريبية بمدرسة عامة.

* استضافة المقابلات التجريبية

تهتم الكلية باستضافة مقابلات تجريبية للطلاب مع مديري ومشرفي المدارس من جميع أنحاء ولاية كونيتيكت، ففي خلال العام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢م، استضافت الكلية - على سبيل المثال - (٤١) قائدًا وإداريًا تربويًا- منهم (١٥) مديرًا و(٩) نواب /مساعد مديرين و (٨) مديرين للموارد البشرية - من (٣٦) مدرسة مختلفة؛ وذلك من أجل التأكد من أن خريجي الكلية مستعدون للحصول على وظائف، وبدء حياتهم المهنية بعد التخرج (Quinnipiac University , 2 March 2022).

* توفير فرص التعلم الفريدة

تُوفر الكلية المزيد من الطرق لدمج نظرية التدريس في الممارسة المكثفة (أي لدمج النظرية بالممارسة)، وذلك من خلال توفير العديد من الفرص الإضافية لطلاب درجة ماجستير الآداب في التدريس الحاصلين على درجات مزدوجة (٤+١)؛ من أجل الانغماس في الأنشطة المدرسية، وصقل مهاراتهم التعليمية في وقت مبكر، بدءًا من عامهم الجامعي الأول (Quinnipiac University , 2 March 2022). ومن أبرز هذه الفرص ما يلي:

- منظمة كوينيبياك لمعلمي المستقبل (The Quinnipiac Future Teachers Organization) (QFTO): وهي نادٍ يديره الطلاب، وينظم الأحداث والفعاليات في المدارس العامة في جميع أنحاء ولاية كونيتيكت، بما في ذلك: توفير دروس خصوصية بعد المدرسة لطلاب المرحلتين الابتدائية والثانوية، وإقامة ليالي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) لطلاب المرحلة الابتدائية المحلية، وتوجيه الطلاب الجدد المرشحين للدراسة بالكلية، والتدريب على القيادة والمشاركة في رابطة التعليم في ولاية كونيتيكت (Quinnipiac University , 2 March 2022)، ومساعدة الأعضاء من الطلاب على استكشاف الجوانب المختلفة لمهنة التدريس من خلال مشاركتهم في المناقشات والفعاليات ومشاريع الخدمة في المدارس العامة في ولاية كونيتيكت، إضافة إلى ذلك تنظيم والمشاركة في العديد من الأحداث والفعاليات الاجتماعية داخل وخارج حرم جامعة كوينيبياك؛ من أجل اكتساب أعضائها صداقات وروابط مع طلاب آخرين يشاركونهم نفس الشغف بالتعليم (Quinnipiac University, Campus Labs, August 2021).
- مؤتمرات القيادة للمعلمين للدراسة في الخارج/ السفر الدولي: حيث تُوفر الكلية لطلاب درجة ماجستير الآداب في التدريس الحاصلين على درجات مزدوجة (٤+١) الفرصة لهم للسفر أو الدراسة في الخارج خلال السنة الثانية أو الأولى. وبالنسبة للطلاب الذين يسافرون إلى الخارج في سنتهم الدراسية الأولى، فإنهم يحصلون على عدة امتيازات، وهي: حصولهم على الدورات الدراسية عبر الإنترنت، كما أن لديهم خيار إكمال العمل الميداني في إحدى دول ما وراء البحار التابعة للاتحاد الأوروبي، ولديهم أيضًا خيار الحصول على دورات متميزة ومعتمدة بقيادة أعضاء هيئة التدريس، وذلك ضمن برنامج (الدراسة في الخارج) (Quinnipiac University , 2 March 2022).

* التخطيط للمسارات الوظيفية للخريجين

تُوفّر الكلية العديد من البرامج الدراسية للطلاب، كما أنها ترسم المسارات الوظيفية لهم بعد تخرجهم، وتُحدد متوسط الراتب لكل خريج وذلك وفق تخصصه، وتُعلن الكلية عن هذه المسارات الوظيفية على موقعها، ويتم تحديث بياناتها باستمرار. وعرض الجدول (١) هذه المسارات الوظيفية على النحو التالي:

الجدول (١)

المسارات الوظيفية لخريجي كلية التربية بجامعة كونينيبياك

المسار الوظيفي	متوسط الراتب السنوي	البرنامج الدراسي
معلم بمدرسة ابتدائية	٥٩,٦٧٠ دولار	درجة ماجستير الآداب في التدريس (MAT) للتعليم الابتدائي
معلم التربية الخاصة	٦٠,٤٦٠ دولار	درجة الماجستير في التربية الخاصة (MS)
معلم بمدرسة ثانوية	٦١,٦٦٠ دولار	درجة ماجستير الآداب في التدريس (MAT) للتعليم الثانوي
مديرو المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية	٩٦,٤٠٠ دولار	دبلوم السنة السادسة في القيادة التربوية
أخصائيو التدريب والتطوير	٦١,٢١٠ دولار	درجة الماجستير في التصميم التعليمي والتكنولوجيا (MS)
منسق تعليمي	٦٦,٢٩٠ دولار	درجة الماجستير في التصميم التعليمي والتكنولوجيا (MS)

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحثين، بالاعتماد على المرجع التالي: (Quinnipiac University, 2 March 2022)

وجدير بالذكر هنا، أن الكلية لا توفر البرامج الدراسية الست -السابق الإشارة إليها- وحسب، إنما بلغ إجمالي عدد البرامج التي توفرها (١١) برنامجًا متنوعًا، سواء في مجال التدريس أو مجال القيادة التعليمية (Quinnipiac University, 6 May 2021).

* إقامة شبكة عميقة من الشراكات التعاونية

نجحت الكلية في إقامة شبكة عميقة من الشراكات التعاونية طويلة الأمد مع (٢٢) منطقة تعليمية داخل ولاية كونيتيكت، بالإضافة إلى إقامة علاقات تطوير وظيفي خاصة مع

كلٍ من: مدرسة (Side by Side Charter School) بمنطقة نوروك (Norwalk)، وأكاديمية متروبوليتان للأعمال (Metropolitan Business Academy)، ومدرسة (Fair Haven School) بمنطقة نيو هافن (New Haven). وقد عملت هذه الشراكات على تعزيز إعداد المعلمين الجدد، وتقوية فرص تطويرهم وظيفياً، وتحسين ممارساتهم، وتعزيز تحصيل الطلاب (Quinnipiac University , 2 March 2022).

* توفير شبكة للخريجين

توفر الكلية شبكة للخريجين، وهي تُعد وسيلة لهم للبقاء على اتصال بالكلية، ولضمان متابعة الكلية لهم، حيث يقع على عاتقهم تشكيل عقول النشء والشباب وتحسين النتائج التعليمية وتطوير المناهج الدراسية في المناطق التعليمية في جميع أنحاء البلاد، وتهتم هذه الشبكة أيضاً بمتابعة ومعاونة الخريجين؛ من أجل حصولهم على فرص عمل متنوعة ومُجزية كمعلمين ومديرين وإداريين ومعلمين متخصصين، كما تستعين الكلية بالمتميزين منهم للعمل كأساتذة بدوام جزئي في برامجها الدراسية. وقد انعكس هذا الاهتمام على أرض الواقع، حيث حصل خريجو دبلوم ماجستير الآداب في التدريس مؤخراً على وظائف تدريسية في (١٢) ولاية أمريكية (Quinnipiac University , 2 March 2022).

ثانياً: كلية التربية بجامعة ويسكونسن - ماديسون بالولايات المتحدة الأمريكية

School of Education, University of Wisconsin-Madison, U. S. A.

اهتمت هذه الكلية بالتطوير الوظيفي لطلابها، حيث أنشأت مركزاً للتوظيف بها، ووضعت له رؤية ورسالة ومجموعة من القيم، وقد تحددت رؤية هذا المركز في تجهيز جميع طلاب الكلية لإطلاق وتجاوز توقعاتهم الوظيفية بنجاح، أما رسالته فتحدت في إعداد جميع الطلاب لاجتياز التحولات الوظيفية وتحقيق التطلعات الوظيفية (School of Education, Career Center, 8 July 2022) وهناك العديد من المبررات التي ساهمت في اختيار البحث الحالي لهذه الكلية، وعرض خبرتها المتميزة في هذا المجال، ومن أبرز هذه المبررات ما يلي:

- احتلالها المرتبة (٥) في تصنيف أفضل كليات التربية بالولايات المتحدة الأمريكية، الذي يُعد أقدم وأشهر تصنيف للمؤسسات الأكاديمية في أمريكا، وهو يصدر عن شبكة يو إس نيوز آند وورلد ريبورت (US News & World Report)؛ وذلك لتقدمها ببرامج أكاديمية عالية الجودة.

- كونها الكلية الوحيدة بالولايات المتحدة الأمريكية التي حصلت على أعلى (١٠) مراتب في جميع مجالات التخصص التعليمية التي تضمنها التصنيف، والتي بلغ عددها (٩) مجالات، فعلى سبيل المثال، حصلت على المرتبة الأولى في مجال علم النفس التربوي، والمرتبة الثانية في مجالي التعليم الثانوي والإدارة التربوية (University of Wisconsin-Madison, School of Education, 13 May 2022).
- اهتمامها بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجها - كما سبق الإشارة - وذلك من خلال إنشائها مركز التوظيف، ووضع رؤية ورسالة له ومجموعة من القيم التي يتبناها ويسعى إلى تحقيقها.

وقد وضع مركز التوظيف بالكلية العديد من الآليات؛ من أجل التطوير الوظيفي لطلاب وخريجي الكلية، وتحددت هذه الآليات فيما يلي:

*** تعزيز الاستكشاف الوظيفي لدى الطلاب والخريجين**

يهتم المركز بتعزيز الاستكشاف الوظيفي لدى الطلاب والخريجين، وذلك من خلال الآتي:

- توفير موارد الاستكشاف الوظيفي لهم، والتي تمكنهم من بناء قرارات وظيفية صحيحة، ومن أمثلة هذه الموارد كُتيب التوقعات المهنية الذي يتضمن معلومات مُفصلة حول المهن التعليمية المختلفة وحول سوق العمل، ومن أمثلتها أيضًا مواقع وروابط إلكترونية، تُمكنهم من الحصول على الوظائف المناسبة لهم، وتساعدهم في اكتساب مهارات التخطيط والتطوير الوظيفي، مثل المواقع والروابط الإلكترونية التالية: (O*NET)، و (My Next Move)، و (Career one stop)، و (Career Locker) (School of Education, Career Center, 16 April 2022).
- تقديم العديد من الاستشارات الوظيفية الهامة الكفيلة بتطوير مهاراتهم، وإكسابهم الخبرات التي تمكنهم من الحصول على وظائف مناسبة لهم، حيث يوفر الموقع الإلكتروني للمركز معلومات قيمة حول سبل اكتساب الخبرة والتقييم الوظيفي، من خلال إتاحتها معلومات حول مجالات عدة، من أبرزها: التدريس للطلاب، والخبرات البحثية، وتجارب العمل بدوام جزئي أو تجارب العمل الصيفية، وسبل الحصول على خبرات العمل (School of Education, Career Center, 9 April 2022).

* إكساب الطلاب والخريجين آليات ومهارات إعداد المواد الخاصة بالتوظيف

يهتم المركز بإكساب الطلاب والخريجين آليات ومهارات إعداد مواد التوظيف، من خلال عرض هذه المواد، وعرض طرق إعدادها، والموارد اللازمة للإعداد، والمعايير التي يجب مراعاتها عند عملية الإعداد، كما يهتم المركز بعرض نماذج وقوالب مجانية لهذه المواد. وتتحدد أبرز هذه المواد فيما يلي: كتابة السيرة الذاتية وتطويرها، وكتابة خطاب التعريف، وسبل الحصول على خطابات التوصية، وإنشاء المحفظة المهنية على شبكة الإنترنت، وكتابة رسالة شكر بعد مقابلة العمل، ونماذج للمستندات الوظيفية التي تخص الوظائف التعليمية (School of Education, Career Center, 8 July 2022).

* إكساب الطلاب والخريجين آليات ومهارات التحضير للمقابلات الوظيفية وسبل النجاح فيها

يهتم المركز بإكساب الطلاب والخريجين آليات ومهارات التحضير الجيد للمقابلة الوظيفية ومهارات التخطيط لها بشكل سليم، حيث يُوفر الموقع الإلكتروني للمركز على شبكة الإنترنت معلومات وإرشادات هامة حول نقاط عدة، من أبرزها: خطوات التحضير للمقابلة الوظيفية، والمقابلات القائمة على السلوك، وأنواع المقابلات الوظيفية، والقواعد الأساسية لاجتياز المقابلة، ونصائح لإجراء مقابلة ناجحة (School of Education, Career Center, 8 July 2022).

* إكساب الطلاب والخريجين مهارات البحث عن الوظيفة المناسبة وسبل الاحتراف الوظيفي

يهتم المركز بإكساب الطلاب والخريجين مهارات البحث عن الوظيفة المثالية، كما يعرض لهم سبل الاحتراف الوظيفي، حيث يُقدم المركز لهم الخدمات التالية:

- تقديم إرشادات ونصائح لدمج شبكات التواصل الاجتماعي في البحث عن الوظيفة وفي بناء الحياة المهنية، وتوفير مقالات ومعلومات إضافية لهم؛ لتعزيز هذا الدمج، وخاصة في ظل سوق العمل التنافسي (School of Education, Career Center, 12 February 2022).
- تقديم إرشادات ونصائح حول كيفية إدارة عروض العمل، من حيث التفاوض على الراتب، وكيفية رفض عرض العمل.

- تقديم إرشادات ونصائح حول سبل الاحتراف الوظيفي (أي سبل الانتقال من موظف جديد إلى موظف محترف قادر على النجاح الوظيفي باستمرار) (School of Education, Career Center, 8 July 2022).

* تشجيع الطلاب والخريجين على استكمال دراساتهم العليا

يهتم المركز بتشجيع الطلاب والخريجين على استكمال دراساتهم العليا بكلية الدراسات العليا؛ وذلك من أجل زيادة خبراتهم المهنية، الأمر الذي يساهم في زيادة فرص حصولهم على الوظائف المناسبة لهم، حيث يقدم المركز لهم إرشادات ومعلومات بخصوص الآتي: أهمية التقديم بهذه الكلية، وكيفية التقديم لها، والاختبارات المعيارية للقبول بها، وإجراءات الالتحاق بها (School of Education, Career Center, 8 July 2022).

* توفير موارد للتوظيف وقوائم بالوظائف المناسبة لمجالات التخصص المتنوعة

يهتم المركز بتوفير موارد للتوظيف، وقوائم بالعديد من الوظائف -المحلية والدولية- المناسبة لمجالات تخصص الطلاب والخريجين المختلفة، ويصنفها المركز إلى ما يلي: موارد للمهن الفنية، وموارد للدراسات التربوية ومهنة التدريس، وموارد للمهن الصحية. وبخصوص الموارد الخاصة بالدراسات التربوية ومهنة التدريس، يقوم المركز بتوفير قائمة بأبرز المنظمات المهنية، وقائمة أخرى بروابط ومواقع إلكترونية للعديد من الوظائف التدريسية في المجالات التالية: المناهج وطرق التدريس، والقيادة التربوية وتحليل السياسات، ودراسات السياسة التربوية، وعلم النفس التربوي (School of Education, Career Center, 11 April 2021).

* تنظيم معارض وأحداث التوظيف داخل الحرم الجامعي

يتعاون المركز مع العديد من الشركاء في مجال تقديم الخدمات المهنية - في جميع أنحاء الحرم الجامعي- في تنظيم وعقد معارض للتوظيف على مستوى الجامعة، ومن أمثلة هذه المعارض: معرض الوظائف والتدريب، ومعرض الخدمة العامة، ومعرض التوظيف والتدريب متعدد الثقافات، ومعارض التعليم لمراحل التعليم قبل العاليي (12-k)، ومعرض التوظيف في ولاية ويسكونسن (WERF)، وهذه المعارض تُقدم فرص رائعة للطلاب؛ للتواصل مع أرباب العمل، وتعزيز فرص حصولهم على الوظائف المناسبة لهم، حيث يمكن لبعض هذه المعارض توظيف مجموعة متنوعة من الطلاب للعمل بدوام كامل والتدريب داخل المؤسسات التعليمية (School of Education, Career Center, 18 May 2021).

كما يُنظم المركز العديد من الأحداث ذات الصلة بالتطوير الوظيفي، والتي من أحدثها (مؤتمر التحضير الوظيفي للمعلم) الذي سيعقد خلال الفترة ١٨-٢٠ يناير ٢٠٢٣م، ومن أمثلة هذه الأحداث أيضاً (رحلات التوظيف الافتراضية) التي تُنظم أسبوعياً، وهي تُعد فرصة جيدة لتفاعل الطلاب والخريجين مع المتخصصين في المجالات المتنوعة، ولتوسيع شبكاتهم المهنية، ولزيادة وعيهم بإمكانياتهم الوظيفية) (School of Education, Career Center, 18 March 2022).

* توفير الموارد الوظيفية خلال فترة تفشي جائحة كوفيد - ١٩

اهتم المركز بتوفير العديد من الموارد الوظيفية للطلاب والخريجين خلال فترة تفشي جائحة كوفيد - ١٩؛ وذلك من أجل تلبية احتياجاتهم واهتماماتهم الوظيفية خلال تلك الفترة. وقد ظهر هذا الاهتمام عبر إطلاق صفحة إلكترونية على موقعه، كان آخر تحديث لها بتاريخ ٢٨/٥/٢٠٢٠م، وقد تضمنت هذه الصفحة ما يلي: معلومات وإرشادات حول إدارة الوظائف، والعديد من موارد التوظيف للطلاب والخريجين الجدد خلال تلك الفترة، وإرشادات ونصائح حول كيفية التواصل الجيد، وكيفية إجراء المقابلات الافتراضية، وأداء العمل من المنزل بنجاح أثناء تلك الفترة (School of Education, Career Center, 16 January 2021).

ثالثاً: كلية التربية بجامعة ماكجيل بكندا

Faculty of Education, McGill University, Canada

اهتمت هذه الكلية بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، حيث تقدم لهم خدمات وظيفية مصممة خصيصاً لهم. وهناك العديد من المبررات التي ساهمت في اختيار البحث الحالي لهذه الكلية، وعرض خبرتها المتميزة في هذا المجال، ومن أبرز هذه المبررات:

- اهتمامها بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، كما سبق الإشارة، وذلك من خلال إنشائها مكتب للتدريب الداخلي وشئون الطلاب، الذي يقدم العديد من الخدمات، أبرزها خدمات التوظيف، والتي يقدمها بالشراكة مع نظام (خدمة التخطيط الوظيفي بالجامعة) (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 16 February 2022)، ومن خلال إنشائها أيضاً قسم للخريجين على الموقع الإلكتروني للكلية، والذي يسعى إلى تحقيق هدفين رئيسيين، هما: الهدف الأول: ويتمثل في تعزيز التواصل مدى الحياة بين الكلية وخريجها، والهدف الثاني: ويتمثل

في جمع التبرعات من خلال برنامج الصندوق السنوي والهيايا الخيرية الكبرى؛ لدعم طلاب الكلية المتميزين ودعم الكلية ذاتها (McGill University, Faculty of Education, 11 June 2022).

- حصول جامعة ماكجيل -التي تنتمي إليها هذه الكلية- على مراتب متقدمة في العديد من التصنيفات العالمية للجامعات، فعلى سبيل المثال، ورد بتصنيف التايمز البريطانية (The Times Higher Education World University Ranking) (THE) لأفضل الجامعات العالمية الصادر عام ٢٠٢٢م حصول هذه الجامعة على المرتبة (٤٤) من بين أفضل (٢١١٢) جامعة على مستوى العالم، وورد به أيضاً حصولها على نفس المرتبة عالمياً في قطاع التربية (The Times Higher Education World University Rankings (THE), 18 June 2022).
وقد وضعت كلية التربية بجامعة ماكجيل -مُمثلة في مكتب التدريب الداخلي وشئون الطلاب- العديد من الآليات؛ من أجل المساهمة في التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، وتحددت هذه الآليات فيما يلي:

* تعزيز الاستكشاف الوظيفي لدى الطلاب

يهتم مكتب التدريب الداخلي وشئون الطلاب بالكلية بتعزيز الاستكشاف الوظيفي لدى الطلاب، مما يُساهم في تعرفهم على أنفسهم وعالم العمل من حولهم، وتحديد واستكشاف إمكانيات جديدة لديهم، وتطوير استراتيجيات فعالة لتحقيق أهدافهم، وذلك من خلال توفير موارد الاستكشاف الوظيفي لهم، والتي تُساعدهم في التخطيط لمستقبلهم المهني، وأيضاً من خلال تقديم العديد من خدمات التوظيف المرتبطة بمجال التعليم، والتي تُساهم في تطوير حياتهم المهنية (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 15 June 2021).

* إكساب الطلاب آليات ومهارات إعداد المواد الخاصة بالتوظيف

يهتم المكتب بإكساب الطلاب آليات ومهارات إعداد مواد التوظيف من خلال إتاحة إمكانية مراجعة وترجمة سيرهم الذاتية وخطابات التعريف الخاصة بهم من قبل المرشد الوظيفي التعليمي، وعقد ورش عمل لهم حول كيفية كتابة السير الذاتية وخطابات التعريف، وتوفير أدلة استرشادية لهم بخصوص ذلك (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 20 June 2021).

* إكساب الطلاب آليات ومهارات التحضير للمقابلات الوظيفية وسبل النجاح فيها

يهتم المكتب بإكساب الطلاب آليات ومهارات التحضير الجيد للمقابلة الوظيفية ومهارات التخطيط لها بشكل سليم وسبل النجاح فيها، حيث يوفر الموقع الإلكتروني للمكتب على شبكة الإنترنت معلومات وإرشادات هامة حول ذلك، كما يتيح المكتب للطلاب إمكانية حجز موعداً مع المرشد الوظيفي التعليمي؛ لإجراء مقابلة تجريبية معه باللغتين الإنجليزية والفرنسية، ولتلقى العديد من الإرشادات والنصائح منه قبل إجراء مقابلة العمل الفعلية. (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 20 August 2021).

* تقديم جلسات إرشاد وظيفي فردية للطلاب

يهتم المكتب بتقديم جلسات إرشاد وظيفي فردية للطلاب، حيث يُمكن للطلاب تحديد موعداً للإرشاد الوظيفي؛ من أجل الآتي: تعزيز استراتيجيات البحث عن وظيفة لديهم، ومراجعة السير الذاتية وخطابات التعريف الخاصة بهم، ومراجعة المحفظة المهنية والملف الشخصي على شبكة التواصل المهنية (لينكد إن) لكل منهم، ومتابعة وتقييم فرص التدريس الدولي والتطوع المتاحة لهم، وتقديم إرشادات لهم بخصوص عملية التقديم للتدريس (المحلي، أو الدولي)، وإكسابهم مهارات التحضير للمقابلات الوظيفية، وتقديم إرشادات لهم بخصوص استكمال دراساتهم العليا، وتقديم إرشادات لهم حول كيفية إدارة عروض العمل والتفاوض على الراتب، وإكسابهم مهارات البحث عن وظائف في مختلف القطاعات بخلاف قطاع التعليم. (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 10 May 2021).

* توفير موارد للتوظيف

يهتم المكتب بتوفير العديد من موارد التوظيف للطلاب والخريجين؛ وذلك من أجل تلبية اهتماماتهم الوظيفية، حيث يقدم المكتب الخدمات التالية:

- تعريف الطلاب والخريجين بموقع (Apply to Education)، ومساعدتهم في الوصول إليه، وهو موقع إلكتروني مستقل لتقديم ونشر الوظائف التعليمية عبر شبكة الإنترنت، يستخدمه العديد من مجالس المدارس في مقاطعة كيببوك وفي المقاطعات الكندية الأخرى (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 13 April 2021).

- إتاحة وصول الطلاب والخريجين إلى نظام (خدمة التخطيط الوظيفي لجامعة ماكجيل)، وإتاحة استخدامهم لمجموعة أدوات البحث عن الوظائف (My Future)، الأمر الذي

يتيح لهم إمكانية البحث عن وظائف بدوام كامل أو بدوام جزئي أو وظائف صيفية أثناء دراستهم وبعد تخرجهم.

- إتاحة خدمة التحديث الوظيفي للطلاب والخريجين، حيث يتلقون كل أسبوع نشرة إخبارية وظيفية مخصصة؛ لإبلاغهم بأحداث وفعاليات التوظيف وبالوظائف الشاغرة وفرص التطوع (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 21 February 2021)

- الإعلان عن الوظائف الشاغرة بال الحرم الجامعي عبر صفحة المكتب على الفيسبوك، وإرشاد الطلاب والخريجين إلى سبل التقديم لها.

- توفير (برنامج عمل وادرس) (Work Study Program) للطلاب ذوي الاحتياجات المالية، حيث يوفر هذا البرنامج لهم إمكانية العمل بالوظائف الكتابية أو البحثية أو الفنية أو المكتبية أو وظائف أخرى داخل الحرم الجامعي أو في بعض المستشفيات والمؤسسات التابعة للجامعة؛ وذلك من أجل مساعدة هؤلاء الطلاب ماليًا، وتطوير مهاراتهم وخبراتهم الوظيفية.

- توفير قائمة بمواقع إلكترونية للعديد من موارد التوظيف، إضافة إلى موقع (Apply to Education)؛ لمساعدة الطلاب على الحصول على وظائف مناسبة لهم في مجالات تخصصهم، ومن أمثلة هذه المواقع: موقع (Quebec Association of Independent Schools (QAIS))، وموقع (Education Canada)، وموقع (Jobs in Education).

- توفير العديد من النشرات والأدلة الوظيفية التي تضم قوائم بالعديد من موارد التوظيف الخاصة بوظائف التدريس بالخارج، ومن أمثلة هذه النشرات: نشرة التدريس الدولي، ودورية المعلم الدولي، وملحق التايمز التعليمي (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 21 February 2021)

- توفير معلومات وإرشادات حول تأثير القوانين على الحياة الوظيفية المستقبلية للطلاب، حيث يعرض الموقع الإلكتروني للمكتب مقدمة موجزة حول القانون (٢١) وتأثيراته على كليات التربية في مقاطعة كيبيك، كما يقدم هذا الموقع العديد من الخيارات للطلاب والخريجين حال تأثر حياتهم الوظيفية بهذا القانون (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 17 March 2021)

- توفير موارد لتحسين مهارات الطلاب في التدريس باللغة الفرنسية، حيث إن اللغة الأم المستخدمة في مقاطعة كيبك - المقاطعة التي تتواجد بها الكلية - هي اللغة الفرنسية. ومن أمثلة هذه الموارد: قائمة باختبارات اللغة الفرنسية الأكثر شيوعاً وقبولاً من قبل مجالس المدارس بهذه المقاطعة، ودورات اللغة الفرنسية، ومبادرة (Lingo Buddies) التي تدعم التبادل اللغوي بين الطلاب من مختلف الجامعات في مونتريال (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 19 April 2021).

* الاهتمام بالتطوير المهني للطلاب

يهتم المكتب بالتطوير المهني للطلاب من خلال توفير العديد من الأنشطة التي تعزز معارفهم وقدراتهم وخبراتهم، ومن خلال تشجيعهم على المشاركة فيها، حيث يُشجع المكتب طلاب بكالوريوس التربية وطلاب برنامج الدراسات العليا (MATL) على الاشتراك في الأنشطة التي يقدمها كل عام، والمتمثلة فيما يلي: حضور منتدى (PEDTalk)، والتطوع في منظمات غير ربحية أو مجموعات طلابية، وحضور دورات تدريبية متنوعة مجانية ومفتوحة عبر شبكة الإنترنت (MOOC)، والمشاركة في الفعاليات الخاصة بتنمية مهارات التواصل، وحضور المؤتمرات التي تُنظمها الجامعات وجمعيات الطلاب المختلفة، والانضمام إلى مجموعات (لينكد إن) ومجموعات التعلم من المعلمين ذوي الخبرة، والانضمام إلى جمعيات مهنية أثناء الدراسة في الجامعة (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 23 May 2021).

* تنظيم أحداث وفعاليات التوظيف

يتعاون المكتب - ممثلاً في المرشد الوظيفي التعليمي - مع شركاء داخل وخارج الحرم الجامعي؛ من أجل تنظيم وعقد العديد من أحداث وفعاليات التوظيف، وتتحدد أبرز هذه الأحداث والفعاليات فيما يلي (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 2 May 2021).

- ورش العمل: حيث يُنظم المرشد الوظيفي التعليمي ورش عمل للطلاب خارج أوقات الدراسة في موضوعات عدة، من أبرزها: كتابة السيرة الذاتية وخطاب التعريف (باللغتين الإنجليزية والفرنسية)، واجتياز المقابلات وسبل التواصل، وكيفية إيجاد وظيفة صيفية، إلخ.
- جلسات المعلومات: حيث يتم استضافة عدد كبير من الخبراء في مجال التربية بالحرم الجامعي؛ من أجل المشاركة بأحداث وفعاليات التوظيف، فضلاً عن عقد جلسات معلوماتية،

ومن أبرز الموضوعات التي تعرضها هذه الجلسات: التدريس البديل، ووظائف بديلة في التعليم، وفرص التدريس بالخارج، والتدريس باللغة الفرنسية، إلخ. المعارض والأحداث السنوية: حيث يقوم المكتب بتنظيم وعقد المعارض والأحداث السنوية التالية: معرض الاستكشاف الوظيفي لعلم الحركة، وفعالية (QAIS) للمقابلات الوظيفية، ومعرض التدريس الدولي، وفعالية (بداية الرحلة - نهاية الرحلة) السنوية التي تعد تنويجاً للتطوير الوظيفي، ومعرض التوظيف التعليمي الذي يعقد سنوياً، وفيه يلتقي كل من طلاب البكالوريوس وطلاب الدراسات العليا والخريجين مع أرباب العمل.

وكان من الجدير بالذكر هنا، أن مكتب التدريب الداخلي وشئون الطلاب بالكلية لا يُقدم خدمات التوظيف للطلاب وحسب، بل يُقدم خدمات أخرى للخريجين، حيث يُوفر المكتب قسم للخريجين على موقع الكلية، كما يُتيح المكتب للخريجين فرصة الوصول إلى جميع خدمات التعليم المهني مجاناً لمدة تصل إلى عام واحد بعد تخرجهم، ويشجعهم أيضاً -كما سبق الإشارة- على المشاركة في معرض التوظيف التعليمي السنوي، والمشاركة في فعاليات أعضاء هيئة التدريس وحلقات النقاش وورش العمل ومختلف الأنشطة في مجال التوظيف (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 12 May 2021). ويُقدم المكتب أيضاً خدمات لأرباب العمل، سبق الإشارة إلى العديد منها، تُساعدهم في العثور على أفضل الطلاب الذين يسدون احتياجات مؤسساتهم التعليمية من المعلمين، ويتم توفير هذه الخدمات لهم مجاناً، وعلى مدار العام. وتتحدد أبرز هذه الخدمات فيما يلي: إتاحة الفرصة لهم أيضاً للمشاركة في أحداث وفعاليات التوظيف المتنوعة داخل الحرم الجامعي، وإتاحة الفرصة لهم لنشر الوظائف الشاغرة بمؤسساتهم والتدريبات الداخلية التي يُمكن تقديمها للطلاب دون دفع أية رسوم، وذلك عن طريق استخدامهم مجموعة أدوات البحث عن الوظائف (My Future) التي يُوفرها نظام خدمة التخطيط الوظيفي بالجامعة (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 24 July 2021).

وكان من الجدير بالذكر هنا أيضاً أن الكلية تعتبر أعضاء هيئة التدريس شركاء فاعلين ومتعاونين مع هذا المكتب بصفة عامة ومع المرشد الوظيفي التعليمي بصفة خاصة، حيث تُتيح هذه الشراكة وهذا التعاون فرصة تنظيم أحداث وأنشطة وفعاليات محددة مصممة خصيصاً لتتلاءم مع الاحتياجات الوظيفية لطلابهم (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 27 April 2021).

نظرة تحليلية للخبرات التي تناولها البحث الحالي

- بعد عرض ثلاث خبرات لكليات التربية الأجنبية المتميزة في مجال التطوير الوظيفي للطلاب، أمكن استخلاص العديد من المؤشرات، والتي أفادت في وضع تصور مقترح لتفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في هذا المجال، وتحددت هذه المؤشرات فيما يلي:
- اتفاق الكليات الثلاث في توجيهها الإيجابي نحو التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، وهذا التوجه الإيجابي برز في وضعها آليات متنوعة، ساهمت في تميزها في هذا المجال.
 - اتفاق الكليات الثلاث في اعتبار عملية التطوير الوظيفي للطلاب عملية محورية وهامة لا تقل أهميتها عن أهمية عملية تعليم الطلاب.
 - تعدد وتنوع الآليات التي توفرها الكليات الثلاث؛ من أجل التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، والاعتماد على مسؤولي ومقدمي خدمات التطوير الوظيفي وأعضاء هيئة التدريس وأرباب العمل؛ لتوفير هذه الآليات لهم.
 - تعدد سبل توفير هذه الآليات بالكليات الثلاث، واختلافها من كلية لأخرى، حيث قامت كلية التربية بجامعة كوينيبياك بتوفير هذه الآليات مباشرة دون الاعتماد على مركز متخصص لتقديمها، في حين وفرت كلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون هذه الآليات من خلال مركز للتوظيف تابع لها، بينما وفرت كلية التربية بجامعة ماكجيل هذه الآليات من خلال مكتب التدريب الداخلي وشؤون الطلاب التابع لها.
 - تشابه الآليات التي توفرها كلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون بالولايات المتحدة الأمريكية مع الآليات التي توفرها كلية التربية بجامعة ماكجيل بكندا بدرجة كبيرة، واختلاف الآليات الخاصة بهاتين الكليتين عن الآليات الخاصة بكلية التربية بجامعة كوينيبياك، إلا أن هذا التشابه وهذا الاختلاف لا يشيران إلى اختلاف جوهر هذه الآليات جميعها أو تباين فلسفتها وأهدافها، إنما ينبع هذا التشابه وهذا الاختلاف من اختلاف مسميات هذه الآليات واختلاف تصنيفها إلى آليات أساسية أو فرعية.
 - اهتمام كليات التربية بالولايات المتحدة الأمريكية بالتطوير الوظيفي للطلاب أكثر من غيرها بالدول الأجنبية الأخرى، وقد برز هذا الاهتمام بوضوح عند قيام الباحثين باستخدام شبكة الإنترنت للوصول إلى خبرات الكليات المتميزة في هذا المجال، وقد انعكس هذا الاهتمام على اختيار الباحثين للخبرات الثلاث، حيث تنتمي خبرتان وهما كلية التربية بجامعة كوينيبياك وكلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون إلى الولايات المتحدة الأمريكية، بينما

تنتمي الخبرة الثالثة والأخيرة، وهي كلية التربية بجامعة ماكجيل إلى كندا. وقد أرجع الباحثان هذا الاهتمام من قبل المجتمع الأمريكي إلى تبني هذا المجتمع الفلسفة البراجماتية التي تؤكد على العلاقة الوطيدة بين الفكر والعمل، والتي انعكست صداها على موضوع البحث الحالي، وهو علاقة التعليم الجامعي (مصدر الفكر) بالتطوير الوظيفي (العمل).

- تحقيق الكليات الثلاث إنجازات فعلية على أرض الواقع، ساهمت في نجاح وتقديم طلابها وخريجها وظيفياً، وتنوعت هذه الإنجازات، إلا أن أكثرها تحقّقاً هو إقامة شبكة عميقة من الشراكات التعاونية مع المؤسسات التعليمية ذات الصلة، والتي ساهمت -كما حدث بكلية التربية بجامعة كوينيبياك- في التخطيط للمسارات الوظيفية لهؤلاء الخريجين، وتحديد متوسط الراتب لهم وفق تخصصاتهم.

- انفراد كلية التربية بجامعة كوينيبياك بتوفير آلية (التخطيط للمسارات الوظيفية للخريجين)، وانفراد كلية التربية بجامعة ويكسونسن-ماديسون بتوفير آلية (توفير الموارد الوظيفية خلال فترة نقشي جائحة كوفيد-١٩)، وانفراد كلية التربية بجامعة ماكجيل بتصنيف خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها إلى خدمات خاصة بالطلاب، وأخرى خاصة بالخريجين، وخدمات أخرى خاصة بأرباب العمل، وهذا الفصل كان على المستوى النظري وليس التطبيقي؛ حيث إن الغرض منه هو إبراز أهمية كل فئة من الفئات الثلاث ودورها الهام في نجاح التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين.

- انفراد كلية التربية بجامعة كوينيبياك دون الكليتين الأخرتين بإجراء إحصاءات سنوية حول معدلات توظيف خريجها وحول معدلات الشراكة، وانفراد هذه الكلية أيضاً بالاهتمام بمجال تطوير المناهج الدراسية والإعداد الوظيفي لمعلمي المستقبل في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، وانفرادها أيضاً بالسماح لطلابها بإدارة نادٍ، مهمته تنظيم الأحداث والفعاليات في المدارس العامة في جميع أنحاء ولاية كوينيبياك، وانفراد هذه الكلية كذلك بتوفير فرص السفر أو الدراسة بالخارج للعديد من الطلاب وذلك ضمن برنامج (الدراسة في الخارج).

- انفراد كلية التربية بجامعة ماكجيل دون الكليتين الأخرتين بتوفير معلومات وإرشادات حول تأثير القوانين على الحياة الوظيفية المستقبلية للطلاب، وتوفير العديد من الخيارات لهم حال تأثر حياتهم الوظيفية بهذه القوانين، وخاصة القانون (٢١) الذي يُطبق بالولاية التابعة لها.

المحور الرابع: الدور الفعلي لكلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب ومعوقات قيامها بهذا الدور.. دراسة نظرية ميدانية

تناول المحور الحالي تحليلاً لدور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب ومعوقات قيامها بهذا الدور، وذلك على المستويين النظري والميداني؛ من أجل الاستفادة من نتائج هذا التحليل، وكذلك نتائج تحليل الخبرات الواردة بالبحث، في وضع تصور مقترح لتفعيل دورها في هذا المجال، بما يعود بالنفع على كل من طلاب الكلية وخريجها، والكلية ذاتها، ومهنة التعليم، والمجتمع المصري بشكل عام. وقد تم تناول تحليل واقع هذا الدور وفق هذين المستويين على النحو التالي:

أولاً: دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب .. دراسة نظرية

تأسست كلية التربية بجامعة الزقازيق في العام الجامعي ١٩٧٠/١٩٧١م كإحدى كليات جامعة الزقازيق التي استقلت عن جامعة عين شمس عام ١٩٧٤م. وتحدد رؤية الكلية في تحقيق الجودة والتميز والريادة والقدرة التنافسية بين كليات التربية في إعداد وتدريب المعلمين والباحثين التربويين، والمشاركة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، سعياً إلى تحقيق المعايير القومية والإقليمية والعالمية (جامعة الزقازيق، كلية التربية، ٢٨ يونيو ٢٠٢٠)، أما رسالتها فتضمنت ما يلي: إعداد وتدريب معلمين تربويين مهنيين أكفاء مؤمنين برسالتهم ومعتزين بمهنتهم، قادرين على الإبداع والتميز والمنافسة ومواكبة التطورات الحديثة، إلخ (جامعة الزقازيق، كلية التربية، ٢٩ أبريل ٢٠٢٠).

وتستهدف الكلية تحقيق العديد من الأهداف الاستراتيجية التي تتضمن عدداً من الأهداف المرتبطة بصورة مباشرة أو غير مباشرة- بالتطوير الوظيفي والمهني للطلاب والخريجين، والتمثلة فيما يلي: الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني للمعلمين أثناء الخدمة في كافة التخصصات عن طريق تقديم برامج للتدريب والتنمية المهنية المستمرة، وتوفير الخدمات والدراسات والاستشارات المهنية والفنية المتخصصة في كافة المجالات التربوية والنفسية، والإلمام بالأساليب المتقدمة في البحث، وتطبيقها باستقلالية في مجال الممارسة المهنية، والقدرة على استخدام هذه الأساليب للقيام ببحوث ومشاريع في مجال التخصص (جامعة الزقازيق، كلية التربية، ٢٠٢٠، ص ١٩١).

أما عن البرامج الأكاديمية التي تقدمها الكلية، فتنوع وتتعدد بدرجة كبيرة، وتصنف على النحو التالي:

- برامج إعداد المعلم (معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ومعلم الإعدادي والثانوي العام) بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس والليسانس).
 - البرامج الجديدة بمصروفات لإعداد معلم العلوم والرياضيات باللغة الإنجليزية بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس).
 - برامج مرحلة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة، والتي تتضمن الدبلومة العامة في التربية، وتتضمن أيضاً مسارين، هما: المسار الأكاديمي لبرامج الدبلومة الخاصة والماجستير والدكتوراة، والمسار المهني لبرامج الدبلومة المهنية العامة والدبلومة المهنية التخصصية، حيث تركز فلسفة المسار المهني على عدة مبادئ، منها: تقديم برامج وتخصصات جديدة تلبي احتياجات سوق العمل، وتحسين المستوى العلمي والمهني للخريجين الراغبين في رفع كفاءتهم للعمل بالمدارس.
 - البرامج الجديدة للدبلومة المهنية لإعداد معلمي وقيادات مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة الدراسات العليا) (جامعة الزقازيق، كلية التربية، ٢٠٢٠، ص ٢، ص ١٨، ص ١٠٩، ص ١٨٦، ص ١٩٢، ص ٢٨١، ص ٢٨٥-٢٨٦، ص ٢٩٠، ص ٣٠١).
 - البرامج الجديدة لإعداد معلمي مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس)، والتي أنشئت من خلال التعاون المستمر بين خمس جامعات مصرية (منها جامعة الزقازيق) وسبع جامعات أمريكية في إطار مشروع (STESSA)، ويتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية؛ وذلك لإعداد معلمين متخصصين للتدريس لطلاب مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا في مصر (جامعة عين شمس، كلية التربية، ٢٠٢٠، ص ٤).
- وجدير بالذكر هنا، أن الكلية تُطبق اللائحة الدراسية لبرامج البكالوريوس في العلوم والتربية (تعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات STEM) التي وضعتها كلية التربية بجامعة عين شمس؛ نظراً-كما سبق الإشارة- إلى كون جامعة الزقازيق إحدى الجامعات المصرية المشاركة بهذا المشروع.

وجدير بالذكر أيضًا أن الكلية لازالت تقدم برامج إعداد المعلم (معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ومعلم الإعدادي والثانوي العام) وفق اللائحة القديمة للعام ٢٠٠٦م، للفرقتين الثالثة والرابعة، وسينتهي العمل بهذه البرامج وبهذه اللائحة بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م.

وبالإطلاع على الأهداف العامة للبرامج الأكاديمية التي تقدمها الكلية، والمذكورة باللوائح الداخلية للكلية، ومراجعة علاقتها -المباشرة وغير المباشرة- بالتطوير الوظيفي والمهني للطلاب والخريجين، اتضح الآتي (جامعة الزقازيق، كلية التربية، ٢٠٢٠، ص ١١، ص ١١٤، ص ١٩٢، ص ٢٩٣، ص ٣٠٤):

- عدم اشتمال الأهداف العامة لبرامج إعداد المعلم (معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ومعلم الإعدادي والثانوي العام) بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس والليسانس) على أي هدف له علاقة بالتطوير الوظيفي والمهني للطلاب.
- اشتمال الأهداف العامة للبرامج الجديدة بمصروفات لإعداد معلم العلوم والرياضيات باللغة الإنجليزية بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس) على هدفين لهما علاقة بالتطوير الوظيفي والمهني للطلاب والخريجين، وهما:
 - الارتقاء بالمهارات العلمية التعليمية والأكاديمية لدى الخريجين؛ وذلك لمواكبة احتياجات سوق العمل في المعاهد والمدارس المختلفة.
 - فتح قنوات اتصال مع مدارس اللغات والمدارس الدولية ومراكز البحوث والهيئات والمنظمات ذات الصلة بنتائج البرنامج؛ وذلك من أجل توفير احتياجاتهم من الخريجين ومن أجل تبادل المعلومات والخبرات.
- اشتمال الأهداف العامة لبرامج مرحلة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة على خمسة أهداف لها علاقة بالتطوير الوظيفي والمهني للطلاب والخريجين، وهي:
 - إعداد خريج قادر على الارتقاء بمهاراته العلمية الأكاديمية والمهنية التطبيقية؛ لمواكبة المشكلات الخاصة بمهنته، واقتراح الحلول المناسبة لها.
 - إعداد خريج قادر على تنمية ذاته أكاديميًا ومهنيًا والقدرة على التعلم المستمر.
 - إعداد خريج قادر على توظيف المعارف والمهارات المكتسبة في العملية التعليمية وممارساته المهنية.
 - إعداد خريج قادر على دمج تقنيات التكنولوجيا الحديثة في ممارساته المهنية.

■ إعداد خريج قادر على التنمية الذاتية، بما يسهم في رفع كفاءته العلمية والمهنية.

- اشتمال الأهداف العامة لبرنامج الدبلومة المهنية لإعداد معلم مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) بنظام الساعات المعتمدة على هدف واحد له علاقة بالتطوير الوظيفي والمهني للطلاب والخريجين، وهو (الاستجابة لمتطلبات سوق العمل من إعداد معلمين قادرين على العمل ومجاراة التطور على المسرح التربوي).
- أن الهدف العام لبرنامج الدبلومة المهنية لإعداد قيادات مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) بنظام الساعات المعتمدة هو بالأساس هدف له علاقة وثيقة بالتطوير الوظيفي والمهني للطلاب والخريجين، حيث يهدف البرنامج إلى إعداد قيادات مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) وفق طبيعة ومتطلبات العمل في هذه المدارس التي تركز على الدمج والتكامل بين العلوم المختلفة (العلوم، والهندسة، والتكنولوجيا، والرياضيات) وتطبيقاتها الحياتية ذات الصلة بالتحديات الكبرى التي تواجه المجتمع المصري.

وجدير بالذكر هنا، أن البرامج الجديدة لإعداد معلمي مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس) لم تتضمن أهدافاً عامة لهذه البرامج، إلا أنها تضمنت رؤية ورسالة لهذه البرامج، وقد ورد في رسالتها ما يُشير إلى الاهتمام بالتطوير الوظيفي للطلاب، حيث جاء بها ما يلي: تسعى البرامج المقدمة في رسالتها إلى إعداد معلم قادر على المنافسة في سوق العمل محلياً وعربياً في إطار التكامل بين المقررات الدراسية وتبنى التحديات الكبرى المصرية في تصميم منهج المواد العلمية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) ومن خلال المنهج متعدد التخصصات (جامعة عين شمس، كلية التربية، ٢٠٢٠، ص٧).

ولم يقتصر اهتمام الكلية -المباشر أو غير المباشر- بالتطوير الوظيفي والمهني للطلاب والخريجين على اشتمال الأهداف العامة للعديد من البرامج الأكاديمية التي تُقدمها على ما يُشير إلى ذلك الاهتمام وحسب، إنما تضمنت اللوائح الداخلية للكلية أيضاً إطاراً فكرياً للبرامج- استند إلى الإطار الفكري المرجعي لتطوير كليات التربية- جاء به أن فلسفة إعداد المعلم في تلك البرامج تنطلق من منظومة القيم والمبادئ الحاكمة لوثيقة مواصفات خريج كليات التربية التي أقرتها لجنة قطاع الدراسات التربوية، والتي تستهدف إعداد معلم متفكر

مهني ممارس وباحث، ومن ثم تستهدف البرامج تخريج معلم يمتلك المواصفات التالية: متمكن معرفياً، وممارس مبدع منقكر، وباحث، ومتواصل ومتعاون، ومتعلم مدى الحياة، وقائد للتغيير، وصاحب رؤية خلقية. وبخصوص مواصفات الخريج ذات الصلة بكونه متعلم مدى الحياة، فتحددت فيما يلي: أن ينمي ذاته مهنيًا ويبنى علاقات مهنية متنوعة بصفة مستمرة، وأن يشارك بفاعلية في مجتمعات التعلم المهنية، وأن يمتلك الاستعداد للانتقال بمرونة بين المسارات المهنية المختلفة، وأن يتبنى بعض مفاهيم التنمية المستدامة، وأن يسهم في برامج التنمية المهنية وأنشطتها داخل المدرسة وخارجها (جامعة الزقازيق، كلية التربية، ٢٠٢٠، ص ١٣-١٤، ص ١١٠-١١٢، ص ١٨٩، ص ٢٩٤، ص ٣٠٥). والملاحظ هنا، أن أغلب هذه المواصفات -أربعة منها من إجمالي خمس مواصفات- ذات صلة مباشرة بالتطوير الوظيفي والمهني للطلاب والخريجين.

إضافة إلى ما سبق عرضه، تبذل الكلية جهودًا أخرى في هذا المجال عبر اهتمامها بالتدريب الميداني للطلاب، فعلى سبيل المثال، ورد بالمادة (١٨) من اللائحة الداخلية للكلية والخاصة ببرامج إعداد المعلم (معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ومعلم الإعدادي والثانوي العام) بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس والليسانس) أن الهدف من التدريب الميداني هو إكساب الطلاب الكفايات التخصصية والتربوية والمهنية والثقافية بما تتضمنه من معارف واتجاهات، ومهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم، ليتمكنوا من أداء مهامهم كمعلمين أكفاء ومرشدين وموجهين (جامعة الزقازيق، كلية التربية، ٢٠٢٠، ص ٢٣). وهذا ينطبق أيضًا على بقية البرامج الأكاديمية التي تقدمها الكلية، سواء الخاصة بالدرجة الجامعية الأولى أو مرحلة الدراسات العليا.

ومن أبرز جهود الكلية في هذا المجال أيضًا هو إنشائها مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية، وهو وحدة ذات طابع خاص أنشئت بالقرار رقم (٢٠) بتاريخ ٢٧/٢/٢٠٠١م. وتحدد رؤيته في تحقيق الجودة والتميز وتبوء مكانة مرموقة كأحد المراكز العلمية المهنية المتخصصة في تقديم الخدمات التدريبية والبحثية والاستشارية في المجالات التربوية والنفسية والبيئية على المستويين المحلي والإقليمي (جامعة الزقازيق، مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية، ٢٨ سبتمبر ٢٠٢١). وبخصوص أهدافه، فتحدد فيما يلي: إعداد المتخصصين في كل من التربية الخاصة والتقييم والتشخيص النفسي والإرشاد والعلاج النفسي، وتقديم دورات في مجال التنمية البشرية، وتنمية الكفاءات البحثية في مجال العلوم

التربوية والنفسية والاجتماعية، وتقديم دورات تدريبية متتابعة في الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر (ICDL) (جامعة الزقازيق، مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية، ٢٠ فبراير ٢٠٢٠). والملاحظ هنا، أن العديد من أهداف المركز ذات صلة مباشرة بالتطوير الوظيفي والمهني للطلاب والخريجين، وخاصة الهدفين المتعلقين بتقديم دورات في مجال التنمية البشرية وفي الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر.

إضافة إلى ما سبق، تتعاون الكلية مع المراكز الجامعية للتطوير المهني بالجامعة، وهذه المركز تمثل نموذجًا للشراكة بين جامعة الزقازيق والجامعة الأمريكية بالقاهرة، حيث تهدف هذه المراكز إلى تقديم خدمات التطوير المهني المختلفة للطلاب، والمتمثلة فيما يلي (أخبار جامعة الزقازيق، ٥ يناير ٢٠٢٠):

- تدريبات تنمية المهارات: وتشمل الآتي: مهارات التوظيف (وتضم: اكتشاف الذات، ومهارات القيادة، والعمل داخل الفريق، ومهارات التواصل، ومهارات العرض)، واللغة الإنجليزية، وريادة الأعمال.
- تدريبات فنية متخصصة: وتشمل الآتي: إدارة المشروعات، ومراقبة الجودة، وكتابة التقارير الفنية، والمبيعات، وخدمة العملاء.
- خدمات الإرشاد المهني: وتشمل الآتي: ورش عمل (حول موضوعات كتابة السيرة الذاتية، ومهارات المقابلة الشخصية، والتخطيط المهني، والبحث عن فرص عمل)، والمشورة الفنية الفردية (وتضم: صنع القرار المهني، ونقد السيرة الذاتية، ومحاكاة لمقابلة فردية، إلخ).
- خدمات الفرص الوظيفية: وتشمل الآتي: ملتقيات ومعارض التوظيف، وإعلانات عن فرص العمل، وتدريب داخل المصانع والشركات.

وتعمل هذه المراكز -وعدها ثلاثة مراكز هي مركز التطوير المهني بمبنى رئاسة الجامعة، ومركز التطوير المهني بكلية الهندسة، ومركز التطوير المهني بكلية التجارة- بصورة متكاملة، من خلال قيام كل مركز بتقديم هذه الخدمات لمجموعة من الكليات، حيث تتبع كلية التربية مركز التطوير المهني بكلية التجارة (أخبار جامعة الزقازيق، ٥ يناير ٢٠٢٠). وقد قدمت هذه المراكز الثلاث منذ إنشائها وحتى الآن العديد من خدمات التطوير المهني لطلاب الجامعة. ومن أبرز الخدمات التي حصل عليها طلاب كلية التربية: حضور العديد منهم دورات اللغة الإنجليزية، وحصول مجموعة منهم على خدمات التدريب الميداني،

حيث حصل عدد (١٠) طلاب من طلاب كلية التربية وكلية التربية النوعية على خدمة التدريب الميداني بمدرسة الأوائل للغات خلال الفترة من يناير حتى سبتمبر ٢٠١٩م، كما تم التواصل خلال تلك الفترة مع مدرسة علي زكي ومدرسة القديس يوسف ومدرسة نوتردام الواقعة -جميعها- بالزقازيق، ومع مدارس المنصور الواقعة بفاقوس؛ من أجل تقديم خدمات التدريب الميداني لطلاب الكلية، لكن لم يكن هناك أي رد من قبل هذه المدارس خلال تلك الفترة (جامعة الزقازيق، المركز الجامعي للتطوير المهني، ٥ يناير ٢٠٢٠، ص ص ١٠-١٢).

وقد اهتمت الكلية، من خلال تعاونها مع المركز الجامعي للتطوير المهني بكلية التجارة بالجامعة، بعقد جلسة حوارية ومائدة مستديرة لمناقشة تحديات واتجاهات سوق العمل لخريجي كليات التربية في ظل الثورة التكنولوجية مع عدد (٢٠) ممثل من (١٣) مدرسة خاصة من قطاع التعليم بالشرقية، وذلك بهدف التعرف على أهم المهارات التقنية المطلوبة لخريج كلية التربية في ظل هذه الثورة. وعلى هامش هذه المائدة المستديرة، تم توقيع اتفاقية تعاون مشتركة مع مدرسة رواد الصديق الخاصة لغات بالعاشر من رمضان، كما تم التشاور مع العديد من المدارس لإتمام اتفاقيات تعاون خلال الفترة القادمة (الجمهورية أون لاين، ٥ يونيو ٢٠٢٢).

مما سبق اتضح اهتمام الكلية بالتطوير الوظيفي لطلابها عبر تعاونها مع المركز الجامعي للتطوير المهني بكلية التجارة بالجامعة، إلا أن ثمار هذا الاهتمام كانت محدودة بدرجة كبيرة، حيث لم يلتحق إلا عدد قليل منهم بدورات اللغة الإنجليزية، ولم يتم تقديم خدمات التدريب الميداني للطلاب إلا لعدد قليل جداً منهم وعن طريق مدرسة واحدة فقط وهي مدرسة الأوائل للغات بالزقازيق وهذا حتى سبتمبر ٢٠١٩م، كما لم يتم توقيع اتفاقيات تعاون مشتركة إلا مع مدرسة واحدة، وهي مدرسة رواد الصديق الخاصة لغات بالعاشر من رمضان وذلك حتى العام ٢٠٢٢م، أما بخصوص بقية خدمات التطوير الوظيفي والتي يهدف المركز إلى توفيرها، فلم تُتَح الفرصة لطلاب كلية التربية للمشاركة فيها، رغم إتاحتها لطلاب الكليات الأخرى. وهذا إن دل، فإنما يدل على ضعف الاهتمام بالتطوير الوظيفي لطلاب الكلية، رغم التأكيد نظرياً على ضرورة الاهتمام بذلك.

من خلال التحليل النظري لدور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي

للطلاب، أمكن استخراج المؤشرات التالية:

- تأكيد اللوائح الداخلية للكلية على ضرورة الاهتمام بالتطوير الوظيفي للطلاب، سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وقد برز ذلك التأكيد عند صياغة رسالة الكلية، وعند وضع الأهداف الاستراتيجية لها، وكذلك عند صياغة الأهداف العامة لبعض البرامج الأكاديمية التي تقدمها، وعند وضع الإطار الفكري للبرامج الأكاديمية، وكذلك عند وضع مواصفات الخريج التي يجب امتلاكها عند تخرجه من هذه البرامج، وغياب هذا التأكيد في بعض بنود ومواد هذه اللوائح، وقد برز ذلك الغياب عند صياغة رؤية الكلية، وعند صياغة الأهداف العامة لبرامج إعداد المعلم (معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ومعلم الإعدادي والثانوي العام) بنظام الساعات المعتمدة (المرحلة البكالوريوس والليسانس).
- اهتمام الكلية بتطوير البرامج الأكاديمية التي تقدمها للطلاب، واستحداث برامج أخرى جديدة، تلبي احتياجات سوق العمل الحالي، مثل: البرامج الجديدة بمصروفات لإعداد معلم العلوم والرياضيات باللغة الإنجليزية بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس)، والبرامج الجديدة لإعداد معلمي مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) بنظام الساعات المعتمدة (مرحلة البكالوريوس)، وبرنامج الدبلومة المهنية لإعداد معلمي وقيادات مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا (STEM) بنظام الساعات المعتمدة.
- اهتمام الكلية بتوفير المسار المهني لبرامج الدبلومة المهنية (العامة، والتخصصية) - إضافة إلى المسار الأكاديمي لبرامج الدبلومة الخاصة والماجستير والدكتوراه- والذي تركز فلسفته بالأساس على عدة مبادئ، أبرزها: تقديم برامج وتخصصات جديدة تلبي احتياجات سوق العمل، وتحسين المستوى العلمي والمهني للخريجين الراغبين في رفع كفاءاتهم للعمل بالمدارس.
- اهتمام الكلية بتوفير التدريب الميداني للطلاب بمختلف البرامج الأكاديمية.
- اهتمام الكلية بإنشاء (مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية)؛ من أجل تحقيق العديد من الأهداف، منها هدفين لهما صلة مباشرة بالتطوير الوظيفي والمهني للطلاب والخريجين، إلا أن هذين الهدفين لم يتحققا على أرض الواقع، ويتم الاقتصر على تحقيق الأهداف الأخرى. وقد اتضح ذلك للباحثين من خلال متابعة الخدمات التي يقدمها المركز للطلاب والخريجين.

- اهتمام الكلية بالتعاون مع المركز الجامعي للتطوير المهني بكلية التجارة بالجامعة، المركز التي تتبعه الكلية؛ من أجل التطوير الوظيفي والمهني لطلابها وخريجها، إلا أن هذا التعاون محدود بدرجة كبيرة، الأمر الذي أدى إلى حصول عدد قليل جداً من طلاب وخريجي الكلية على خدمات محدودة من الخدمات التي يقدمها هذا المركز. مما سبق، اتضح وجود مؤشرات دالة على ضعف اهتمام الكلية بالتطوير الوظيفي لطلابها وخريجها على المستوى التطبيقي، رغم وجود مؤشرات أخرى مغايرة دالة على اهتمامها بذلك على المستوى النظري. ولحل هذا التشابك، كان لابد من إجراء الباحثين دراسة ميدانية؛ من أجل الوصول إلى نتيجة حاسمة فعلية بخصوص واقع قيام الكلية بدورها في هذا المجال، وهذا ما تم عرضه بالجزء التالي من المحور الحالي.

ثانياً: دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب .. دراسة ميدانية

استكمالاً لتحليل واقع قيام كلية التربية بجامعة الزقازيق بدورها في التطوير الوظيفي لطلابها، وحتى تتضح ملامح هذا الواقع بصورة كاملة ومعبرة وواضحة، كما سبق الإشارة، كان لزاماً على البحث الحالي إجراء دراسة ميدانية إلى جانب الدراسة النظرية السابق عرضها. وقد تضمنت هذه الدراسة الميدانية عرضاً لأهدافها، ثم الإجراءات المنهجية لها، وأخيراً عرضاً وتحليلاً وتفسيراً لنتائجها، وذلك على النحو التالي:

١- أهداف الدراسة الميدانية

هدفت الدراسة الميدانية التوصل إلى بيانات ومعلومات لم يستطع الباحثان التوصل إليها من خلال الدراسة النظرية لواقع دور هذه الكلية في التطوير الوظيفي لطلابها ومعوقات قيامها بهذا الدور، حيث قام الباحثان بإعداد وتطبيق استبانة على عينة قصدية من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكلية؛ من أجل جمع البيانات بخصوص تلك القضية البحثية، ومن ثم معالجتها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، مما أفاد في التوصل إلى العديد من النتائج التي أفادت في وضع تصور مقترح لتفعيل هذا الدور.

٢- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تحددت الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية فيما يلي:

١-٢- مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الزقازيق، وبخصوص عينة الدراسة فقد تم اختيار عينة قصدية (عمدية) (Purposive Sample)

منهم، بلغ عدد أفرادها (٣٠) عضوًا ممن يشغلون مناصب قيادية أو إدارية حالية، أو سبق لهم شغل هذه المناصب، حيث تضمنت العينة عددًا من عمداء ووكلاء الكلية ورؤساء الأقسام الحاليين والسابقين، وكذلك عددًا من مديري الوحدات أو البرامج أو المشروعات الحاليين والسابقين، وعددًا من أعضاء هيئة التدريس الخبراء في هذا المجال.

وقد لجأ الباحثان إلى نوع العينة القصدية؛ نظرًا لانتماء البحث الحالي إلى البحوث الاستطلاعية، واحتياج البحث الحالي إلى استطلاع آراء خبراء في هذا المجال، قادرين على تزويد الباحثين بالبيانات التي يحتاجونها، وهذان الأمران توفرهما العينة القصدية. وقد دعمت معرفة الباحثين المسبقة بمجتمع الدراسة وبخصائص أفرادها -نظرًا لعمليهما بالكلية- في اختيار هذا النوع من العينات الذي يُعد أكثر الأنواع مناسبة -من وجهة نظرهما- لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية.

٢-٢-٢ - أداة الدراسة

استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد تم تصميمها وفق النموذج أو الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي يُحدد الاستجابات المحتملة لكل عبارة من عباراتها، كما تم تصميمها بالرجوع إلى الإطار النظري للبحث، وبالاعتماد على المراجع والدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة، وقد رُوِيَ في إعدادها الدقة وإتباع الأصول العلمية، وتضمنت الاستبانة محورين هما:

- المحور الأول: واقع دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب، وتضمن (١٩) عبارة.
- المحور الثاني: معوقات قيام كلية التربية بجامعة الزقازيق بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب، وتضمن (١٦) عبارة.

٢-٢-٢-١ - الخصائص السيكومترية للأداة

تم حساب هذه الخصائص؛ للتأكد من صلاحية الاستبانة، وذلك على النحو التالي:

٢-٢-١-١-٢ - صدق الاستبانة

تم حساب صدق الاستبانة بطريقتين هما:

- الطريقة الأولى: صدق آراء المحكمين (الصدق الظاهري): بعد إعداد الاستبانة بصورتها الأولية تم عرضها على عدد (٥) محكمين من أساتذة الكلية، حيث قاموا بإبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول مدى ملاءمة عبارات الاستبانة وانتمائها للمحورين

الذين أدرجت تحتها، ومستوى وضوحها، وسلامة صياغتها. وقد جاءت نسب اتفاق المحكمين على مناسبة صياغة العبارات وانتمائها للمحور الذي تدرج تحته عالية، فهي لم تقل عن (٩٠٪)، وبناءً على هذه الآراء، تم إجراء التعديلات اللازمة، واعتماد الاستبانة بصورتها النهائية، والتي تكونت من (٣٥) عبارة موزعة على محورين.

• الطريقة الثانية: صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاستبانة أيضاً بواسطة الاتساق الداخلي، حيث تم حساب صدق العبارات عن طريق حساب معاملات ارتباط بيرسون (K Person) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وكذلك تم حساب صدق المحور عن طريق حساب معاملات الارتباط بين معدل كل محور من المحورين والمعدل الكلي للاستبانة، كما هو موضح في الجدول (٢) والجدول (٣).

الجدول (٢)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

مستوى الدلالة	نوع العلاقة	معامل ارتباط بيرسون	عبارات الاستبانة
			المحور الأول: واقع دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب
٠,٠١	قوية	٠,٦٣٥	١- يتوفر بالكلية مركز لتقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب.
٠,٠١	قوية	٠,٦٠٠	٢- تهتم الكلية بتعزيز الاستكشاف الوظيفي لدى الطلاب عبر إكسابهم مهارات البحث عن الوظائف المناسبة لهم.
٠,٠١	قوية	٠,٦٨٣	٣- تهتم الكلية بإكساب الطلاب مهارات إعداد المواد الخاصة بالتوظيف، مثل: كتابة السيرة الذاتية، وخطاب التعريف.
٠,٠١	متوسطة	٠,٥٧٢	٤- توفر الكلية نماذج للمستندات المهنية التي تخص الوظائف التعليمية.
٠,٠١	قوية	٠,٦١٦	٥- تهتم الكلية بإكساب الطلاب مهارات التحضير الجيد للمقابلات الوظيفية ومهارات التخطيط لها بشكل سليم.
٠,٠١	متوسطة	٠,٥٥١	٦- تقدم الكلية إرشادات ونصائح للطلاب حول سبل الاحتراف والترقي الوظيفي.
٠,٠١	متوسطة	٠,٥٤٩	٧- توفر الكلية جلسات إرشاد وظيفي فردية للطلاب؛ لتطوير مهاراتهم الوظيفية.

مستوى الدلالة	نوع العلاقة	معامل ارتباط بيرسون	عبارات الاستبانة
٠,٠١	قوية	٠,٦٥٢	٨- توفر الكلية موارد للتوظيف وقوائم بالوظائف المتاحة لهم بالمدارس المختلفة.
٠,٠١	قوية	٠,٦٨٢	٩- توفر الكلية معلومات وموارد خاصة بالتوظيف لفئات معينة من الطلاب، مثل: الطلاب الذين أصيبوا بإعاقات خلال فترة إعدادهم بالكلية، أو الطلاب غير القادرين ماليًا على الاستفادة من خدمات التطوير الوظيفي.
٠,٠١	متوسطة	٠,٥٥٨	١٠- توفر الكلية العديد من الدورات التي تعزز المهارات الشخصية للطلاب والمهارات المتعلقة بالوظائف التعليمية.
٠,٠١	متوسطة	٠,٤٦٩	١١- تعقد الكلية ندوات إرشادية وجلسات معلوماتية للطلاب، يشارك فيها خبراء من العاملين في مجال التعليم؛ لتوعيتهم بتأثير المتغيرات المعاصرة على حياتهم الوظيفية المستقبلية.
٠,٠١	قوية	٠,٦٨٨	١٢- توفر الكلية موقعًا إلكترونيًا على شبكة الإنترنت، يتم من خلاله تقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين.
٠,٠١	قوية	٠,٨٢٣	١٣- تتيح الكلية خدمات التطوير الوظيفي لجميع الطلاب المسجلين بمختلف البرامج الأكاديمية بلا استثناء، وفي أي وقت وأي مكان.
٠,٠١	قوية	٠,٦٧٧	١٤- تدعم الكلية تشكيل (مجلس استشاري طلابي للتطوير الوظيفي)؛ ليكون حلقة وصل بين كل من طلاب الجامعة، ومقدمي خدمات التطوير الوظيفي بالكلية أو الجامعة.
٠,٠١	قوية	٠,٦٣٨	١٥- توفر الكلية شبكة للخريجين؛ لضمان استمرارية تواصلهم مع الكلية، ونقل خبراتهم الوظيفية لطلاب الكلية.
٠,٠١	قوية	٠,٦٢٦	١٦- تهتم الكلية بإقامة شبكة عميقة من الشراكات التعاونية طويلة الأمد مع الإدارات التعليمية والمدارس بمختلف أشكالها، الموجودة داخل النطاق الجغرافي للجامعة.
٠,٠١	متوسطة	٠,٥٦٥	١٧- تتعاون الكلية مع الشركاء داخل الجامعة وخارجها؛ لتنظيم وعقد معارض للتوظيف في مجال التعليم.
٠,٠١	قوية	٠,٦٧٨	١٨- تتبنى الكلية نموذجًا للتطوير الوظيفي؛ لمساعدة الطلاب على تطوير حياتهم الوظيفية بشكل جيد.
٠,٠١	قوية	٠,٦٢٣	١٩- تتعاون الكلية بشكل فعال ومثمر مع المركز الجامعي للتطوير

مستوى الدلالة	نوع العلاقة	معامل ارتباط بيرسون	عبارات الاستبانة
			المهني بكلية التجارة بالجامعة؛ من أجل تقديم خدمات للتطوير الوظيفي لطلاب الكلية، تتوافق مع مهنة التعليم.
			المحور الثاني: معوقات قيام كلية التربية بجامعة الزقازيق بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب
٠,٠١	قوية	٠,٨٠٨	١- ضعف الاهتمام بوضع استراتيجية للتطوير الوظيفي للطلاب بالكلية.
٠,٠١	قوية	٠,٨٤٦	٢- ضعف الاهتمام بإنشاء مركز متخصص بالكلية لتقديم خدمات التطوير الوظيفي في مجال التعليم.
٠,٠١	قوية	٠,٧١٣	٣- اتسام خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها الكلية للطلاب بالتجزئة وعدم الشمولية.
٠,٠١	قوية	٠,٨٠٨	٤- ضعف جودة خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها الكلية للطلاب.
٠,٠١	قوية	٠,٦٠٨	٥- قلة وعي الطلاب والخريجين بأهمية التطوير الوظيفي بالنسبة لهم.
٠,٠١	قوية	٠,٦٦٧	٦- ضعف استعداد الطلاب للمشاركة في عملية إعدادهم وتطويرهم الوظيفي.
٠,٠١	متوسطة	٠,٥٥١	٧- نقص الدعم الأسري للطلاب في مجال تطويرهم الوظيفي.
٠,٠١	قوية	٠,٧٢٧	٨- قلة النماذج الوظيفية القدوة والإيجابية المحفزة للطلاب على الاستفادة من خدمات التطوير الوظيفي.
٠,٠١	متوسطة	٠,٥٩٠	٩- ضعف وعي أعضاء التدريس بأن مشاركتهم في التطوير الوظيفي للطلاب تقع داخل نطاق أدوارهم.
٠,٠١	قوية	٠,٦١٤	١٠- نقص المعرفة المتعلقة بدور الكلية في التطوير الوظيفي للطلاب لدى أعضاء هيئة التدريس.
٠,٠١	شبه تامة	٠,٩٠٠	١١- ضعف ارتباط عملية التطوير الوظيفي للطلاب بالتخصصات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
٠,٠١	متوسطة	٠,٥٠٥	١٢- ضعف الشراكات التعاونية بين الكلية والإدارات التعليمية والمدارس بمختلف أشكالها.
٠,٠١	قوية	٠,٨٩٥	١٣- ضعف البنية التحتية الداعمة لتقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب.
٠,٠١	قوية	٠,٧١٨	١٤- ضعف الاهتمام بتوفير مخصصات مالية لتقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب.

مستوى الدلالة	نوع العلاقة	معامل ارتباط بيرسون	عبارات الاستبانة
٠,٠١	متوسطة	٠,٥٥٨	١٥- محدودية التعاون بين الكلية والمركز الجامعي للتطوير المهني بكلية التجارة بالجامعة.
٠,٠١	متوسطة	٠,٥٩٥	١٦- كثرة أعداد الطلاب المقيدون بالكلية.

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحثين، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics 24).

من نتائج الجدول السابق، اتضح أن جميع عبارات الاستبانة ارتبطت بالمحورين ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٤٦٩، و٠,٨٢٣) بالنسبة للمحور الأول، وتراوحت بين (٠,٥٠٥، و٠,٩٠٠) بالنسبة للمحور الثاني.

الجدول (٣)

قيم معاملات الارتباط بين معدل كل محور والمعدل الكلي للاستبانة

مستوى الدلالة	نوع العلاقة	معامل ارتباط بيرسون	محوري الاستبانة
٠,٠٥	متوسطة	٠,٤٤٥	المحور الأول: واقع دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب
٠,٠١	قوية	٠,٦٥٢	المحور الثاني: معوقات قيام كلية التربية بجامعة الزقازيق بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحثين، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics 24).

من نتائج الجدول السابق، اتضح أن معاملي الارتباط بين معدل كل محور من محوري الاستبانة والمعدل الكلي للاستبانة تراوحت بين (٠,٤٤٥، و٠,٦٥٢)، وهما دالان إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥، و٠,٠١) على التوالي، ومن ثم، كانت الاستبانة على درجة مقبولة من الاتساق، وهذا جعلها صالحة للتطبيق الميداني.

٢-٢-١-٢-٢ ثبات الاستبانة

للتحقق من ثبات الاستبانة، تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما أوضحها الجدول (٤).

الجدول (٤)

قيم معاملات ثبات محوري الاستبانة (معاملات ثبات ألفا كرونباخ)

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محوري الاستبانة
٠,٩١٣	١٩	المحور الأول: واقع دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب
٠,٩٣٣	١٦	المحور الثاني: معوقات قيام كلية التربية بجامعة الزقازيق بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب
٠,٨٢٤	٣٥	معامل الثبات الكلي

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحثين، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics 24).

من نتائج الجدول السابق، اتضح أن ثبات محوري الاستبانة مرتفع، حيث تراوحت قيمتا معامل ثبات ألفا كرونباخ لهما بين (٠,٩١٣ و ٠,٩٣٣)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لمحوري الاستبانة (٠,٨٢٤)، وهي جميعها قيم معاملات ثبات مرتفعة، حيث جاءت جميعها أكبر من (٠,٧)، وهذا أكد صلاحية الاستبانة للتطبيق الميداني.

٢-٢-٢ - سلم المقياس المستخدم في الدراسة

لتسهيل تفسير النتائج، اعتمد الباحثان على مقياس ليكرت الثلاثي (Likert Scale)، والذي أفاد في الحكم على اتجاه الاستجابة ودرجة الموافقة على كل عبارة وكل مجال من مجالي الاستبانة، فقد أعطيت العبارات ثلاث درجات للاختيار (موافق بشدة)، ودرجتين للاختيار (موافق إلى حد ما)، ودرجة واحدة للاختيار (غير موافق)، وقد حُسب المدى لهذه الدرجات عن طريق المعادلة التالية: المدى = (أكبر قيمة - أصغر قيمة) ÷ عدد الاختيارات = (٣-١) ÷ ٣ = ٠,٦٦، والجدول (٥) أوضح سلم المقياس المستخدم في الدراسة.

الجدول (٥)

سلم المقياس المستخدم في الدراسة

درجة الموافقة	خيار الموافقة	فئة المتوسط الحسابي
كبيرة	موافق بشدة	٢,٣٤-٣,٠٠
متوسطة	موافق إلى حد ما	١,٦٧-٢,٣٣
منخفضة	غير موافق	١,٠٠-١,٦٦

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحثين، بالاعتماد على الدراسات ذات الصلة.

٢-٣- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

لإنجاز الدراسة الميدانية الخاصة بالبحث الحالي، تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (IBM SPSS Statistics 24)؛ من أجل تفرغ البيانات ومعالجتها وتحليلها، وقد تم استخدام أساليب المعالجة الإحصائية التالية:

- التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ لوصف استجابات العينة.

- معامل ارتباط بيرسون؛ لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

- معامل ثبات ألفا كرونباخ؛ للتأكد من ثبات الاستبانة.

- مؤشر الأهمية النسبية؛ لتقييم أهمية العبارات، وترتيبها وفق أهميتها.

٣- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

قام البحث الحالي بعرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية على النحو التالي:

٣-١- عرض وتحليل وتفسير نتائج المحور الأول: واقع دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب

للتعرف على واقع قيام كلية التربية بجامعة الزقازيق بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب من وجهة نظر أفراد العينة، تم حساب كل من التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات الأهمية النسبية لعبارات هذا المحور، وجاءت النتائج موضحة بالجدول (٦).

الجدول (٦)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول

(واقع دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب)

الترتيب وفق مؤشر الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية (RII)	درجة الموافقة	الترتيب وفق المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البدائل			رقم العبارة
						موافق بشدة	موافق إلى حد ما	غير موافق	
١٢	٠,٤٨	منخفضة	١٣	٠,٥٧	١,٤٦	١	١٢	١٧	١ التكرار النسبة المئوية
						٣,٣	٤٠,٠	٥٦,٧	
٩	٠,٥٧	متوسطة	١٠	٠,٥٢	١,٧٣	١	٢٠	٩	٢ التكرار النسبة المئوية
						٣,٣	٦٦,٧	٣٠,٠	

الترتيب وفق مؤشر الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية (RII)	درجة الموافقة	الترتيب وفق المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البدائل			رقم العبارة	
						موافق بشدة	موافق إلى حد ما	غير موافق		
٦	٠,٦٣	متوسطة	٧	٠,٧٨	١,٩٣	١٠	١٢	٨	التكرار النسبة المئوية	٣
						٣٣,٣	٤٠,٠	٢٦,٧		
١٤	٠,٤٤	منخفضة	١٧	٠,٤٩	١,٣٦	١٩	١١	٠	التكرار النسبة المئوية	٤
						٦٣,٣	٣٦,٧	٠		
١٠	٠,٥٣	منخفضة	١١	٠,٦١	١,٦٣	١٣	١٥	٢	التكرار النسبة المئوية	٥
						٤٣,٣	٥٠,٠	٦,٧		
١١	٠,٥٢	منخفضة	١٢	٠,٥٦	١,٦٠	١٣	١٦	١	التكرار النسبة المئوية	٦
						٤٣,٣	٥٣,٣	٣,٣		
١٣	٠,٤٧	منخفضة	١٥	٠,٥٠	١,٤٣	١٧	١٣	٠	التكرار النسبة المئوية	٧
						٥٦,٧	٤٣,٣	٠		
م ١٠	٠,٥٣	منخفضة	م ١١	٠,٦١	١,٦٣	١٣	١٥	٢	التكرار النسبة المئوية	٨
						٤٣,٣	٥٠,٠	٦,٧		
م ١٠	٠,٥٣	منخفضة	م ١١	٠,٦١	١,٦٣	١٣	١٥	٢	التكرار النسبة المئوية	٩
						٤٣,٣	٥٠,٠	٦,٧		
١	٠,٧٦	متوسطة	١	٠,٦٠	٢,٣٣	٢	١٦	١٢	التكرار النسبة المئوية	١٠
						٦,٧	٥٣,٣	٤٠,٠		
٣	٠,٧٠	متوسطة	٣	٠,٥٧	٢,١٣	٣	٢٠	٧	التكرار النسبة المئوية	١١
						١٠,٠	٦٦,٧	٢٣,٣		
٧	٠,٦٢	متوسطة	٨	٠,٧٥	١,٩٠	١٠	١٣	٧	التكرار النسبة المئوية	١٢
						٣٣,٣	٤٣,٣	٢٣,٣		
٨	٠,٦٠	متوسطة	٩	٠,٦٩	١,٨٣	١٠	١٥	٥	التكرار النسبة المئوية	١٣
						٣٣,٣	٥٠,٠	١٦,٧		
م ١٣	٠,٤٧	منخفضة	١٦	٠,٥٦	١,٤٣	١٨	١١	١	التكرار النسبة المئوية	١٤
						٦٠,٠	٣٦,٧	٣,٣		
٤	٠,٦٩	متوسطة	٥	٠,٧٥	٢,١٠	٧	١٣	١٠	التكرار النسبة المئوية	١٥
						٢٣,٣	٤٣,٣	٣٣,٣		

الترتيب وفق مؤشر الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية (RII)	درجة الموافقة	الترتيب وفق المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البدائل			رقم العبارة
						موافق بشدة	موافق إلى حد ما	غير موافق	
٢	٠,٧٢	متوسطة	٢	٠,٧٦	٢,٢٠	١٢	٦	١٢	١٦
						٤٠,٠	٢٠,٠	٤٠,٠	
٥	٠,٦٤	متوسطة	٦	٠,٧١	١,٩٦	٧	٨	١٥	١٧
						٢٣,٣	٢٦,٧	٥٠,٠	
١٢ م	٠,٤٨	منخفضة	١٤	٠,٦٨	١,٤٦	٣	١٩	٨	١٨
						١٠,٠	٦٣,٣	٢٦,٧	
٤ م	٠,٦٩	متوسطة	٤	٠,٧١	٢,١٠	٩	٦	١٥	١٩
						٣٠,٠	٢٠,٠	٥٠,٠	
	٠,٥٨	متوسطة		٠,٤٠	١,٧٨				المحور الأول

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحثين، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics 24).

من نتائج الجدول السابق، اتضح ما يلي:

- موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة على جميع عبارات هذا المحور، حيث وقع المتوسط الحسابي العام لهذا المحور، ومقداره (١,٧٨) ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت الثلاثي (من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣)، ومن الملاحظ اقتراب هذا المتوسط من الحد الأعلى للفئة الأولى من فئات هذا المقياس والتي تعبر عن موافقة أفراد العينة بدرجة منخفضة، كما جاءت الأهمية النسبية لهذا المحور بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية له (٠,٥٨)، وبخصوص قيمة الانحراف المعياري لهذا المحور فقد بلغت (٠,٤٠)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على تجانس استجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور.
- وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة نحو واقع قيام الكلية بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين (١,٣٦)، و(٢,٣٣)، وهي متوسطات تقع في الفئتين (من ١,٠٠ إلى ١,٦٦)، ومن (١,٦٧ إلى ٢,٣٣)

من فئات الدراسة (فئات مقياس ليكرت الثلاثي)، واللذان توضحان أن درجة موافقة أفراد العينة نحو قيام الكلية بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب تشير إلى (منخفضة، ومتوسطة) على التوالي، حيث بلغ عدد العبارات التي جاءت موافقة أفراد العينة عليها بدرجة منخفضة (٩) عبارات، وأرقامها (١، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٤، ١٨)، بينما بلغ عدد العبارات التي جاءت موافقة أفراد العينة عليها بدرجة متوسطة (١٠) عبارات، وأرقامها (٢، ٣، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٥، ١٦، ١٧، ١٩).

وفي ضوء نتائج الجدول (٢) والجدول (٦)، تم ترتيب عبارات هذا المحور حسب متوسطات الموافقة على قيام الكلية بهذا الدور (الموافقة على درجة تحقيقها) على النحو التالي:

- احتلت العبارة رقم (١٠) المرتبة (الأولى) من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٣٣) من (٣,٠٠)، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة متوسطة على أن الكلية توفر العديد من الدورات التي تعزز المهارات الشخصية للطلاب والمهارات المتعلقة بالوظائف التعليمية، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري لهذه العبارة (٠,٦٠)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوصها.
- احتلت العبارات أرقام (١٦، ١١، ١٩) المراتب (الثانية، والثالثة، والرابعة) على التوالي من حيث درجة الموافقة بمتوسطات حسابية مقدارها (٢,٢٠، ٢,١٣، ٢,١٠)، وبانحرافات معيارية قيمتها (٠,٧٦، ٠,٥٧، ٠,٧١) على التوالي أيضاً، وهي أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة متوسطة على أن الكلية تهتم بإقامة شبكة عميقة من الشراكات التعاونية طويلة الأمد مع الإدارات التعليمية والمدارس بمختلف أشكالها، الموجودة داخل النطاق الجغرافي للجامعة، وأنها تعقد ندوات إرشادية وجلسات معلوماتية للطلاب، يشارك فيها خبراء من العاملين في مجال التعليم؛ لتوعيتهم بتأثير المتغيرات المعاصرة على حياتهم الوظيفية المستقبلية، وأنها أيضاً تتعاون بشكل فعال ومثمر مع المركز الجامعي للتطوير المهني بكلية التجارة بالجامعة؛ من أجل تقديم خدمات التطوير الوظيفي لطلاب الكلية، والتي تتوافق بشكل كبير مع مهنة التعليم، ودل أيضاً على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك، أما العبارات أرقام (١٥، ١٧، ٣) فقد احتلت المراتب (الخامسة، والسادسة، والسابعة) على التوالي من حيث درجة الموافقة بمتوسطات حسابية مقدارها (٢,١٠، ١,٩٦، ١,٩٣)، وبانحرافات

معيارية قيمتها (٠,٧٥، ٠,٧١ و ٠,٧٨) على التوالي أيضاً، وهي أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة متوسطة على أن الكلية توفر شبكة للخريجين؛ لضمان استمرارية تواصلهم مع الكلية، ولنقل خبراتهم الوظيفية لطلاب الكلية، وأنها تتعاون مع الشركاء داخل الجامعة وخارجها؛ لتنظيم وعقد معارض للتوظيف في مجال التعليم، وأنها تهتم أيضاً بإكساب الطلاب مهارات إعداد المواد الخاصة بالتوظيف، مثل: كتابة السيرة الذاتية، وخطاب التعريف، ودل أيضاً على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك.

- احتلت العبارات أرقام (١٢، ١٣ و ٢) المراتب (الثامنة، والتاسعة، والعاشر) على التوالي من حيث درجة الموافقة بمتوسطات حسابية مقدارها (١,٩٠، ١,٨٣ و ١,٧٣) وبنحرفات معيارية قيمتها (٠,٧٥ و ٠,٦٩ و ٠,٥٢) على التوالي أيضاً، وهي أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة متوسطة على قيام الكلية بتوفير موقع إلكتروني على شبكة الإنترنت، يتم من خلاله تقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، وقيامها أيضاً بإتاحة خدمات التطوير الوظيفي لجميع الطلاب المسجلين بمختلف البرامج الأكاديمية بلا استثناء، وفي أي وقت وأي مكان، وكذلك اهتمامها بتعزيز الاستكشاف الوظيفي لدى الطلاب عبر إكسابهم مهارات البحث عن الوظائف المناسبة لهم، ودل أيضاً على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك، أما العبارات أرقام (٥، ٨ و ٩) فقد احتلت جميعها المرتبة (الحادية عشرة) من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (١,٦٣) وبنحرف معياري قيمته (٠,٦١) لهذه العبارات الثلاث، وهو أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة منخفضة على أن الكلية تهتم بإكساب الطلاب مهارات التحضير الجيد للمقابلات الوظيفية ومهارات التخطيط لها بشكل سليم، وأنها توفر موارد للتوظيف وقوائم بالوظائف المتاحة لهم بالمدارس المختلفة، وأنها أيضاً توفر معلومات وموارد خاصة بالتوظيف لفئات معينة من الطلاب، ودل أيضاً على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك.

- احتلت العبارات أرقام (٦، ١ و ١٨) المراتب (الثانية عشرة، والثالثة عشرة، والرابعة عشرة) على التوالي من حيث درجة الموافقة بمتوسطات حسابية مقدارها (١,٦٠، ١,٤٦ و ١,٤٦) وبنحرفات معيارية قيمتها (٠,٥٦ و ٠,٥٧ و ٠,٦٨) على التوالي

أيضاً، وهي أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة منخفضة على أن الكلية تقدم إرشادات ونصائح للطلاب حول سبل الاحتراف والترقي الوظيفي، وأنها تُوفر مركز لتقديم خدمات التطوير الوظيفي لهم، وأنها تتبنى نموذجاً للتطوير الوظيفي؛ لمساعدتهم على تطوير حياتهم الوظيفية بشكل جيد، ودل أيضاً على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك، أما العبارات أرقام (٧، و١٤، و٤) فقد احتلت المراتب (الخامسة عشرة، والسادسة عشرة، والسابعة عشرة) على التوالي (أي المراتب الأخيرة) من حيث درجة الموافقة بمتوسطات حسابية مقدارها (١,٤٣، و١,٤٣، و١,٣٦)، وبانحرافات معيارية قيمتها (٠,٥٦، و٠,٤٩، و٠,٤٩) على التوالي أيضاً، وهي أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة منخفضة على أن الكلية توفر جلسات إرشاد وظيفي فردية للطلاب؛ لتطوير مهاراتهم الوظيفية، وأنها تدعم تشكيل (مجلس استشاري طلابي للتطوير الوظيفي)، وأنها توفر نماذج للمستندات المهنية التي تخص الوظائف التعليمية، ودل أيضاً على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك.

وفي ضوء نتائج الجدولين رقمي (٢) و(٦) أيضاً، تم ترتيب عبارات هذا المحور وفق أهميتها النسبية، حيث احتلت العبارة رقم (١٠) المرتبة (الأولى)، حيث بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٧٦)، في حين احتلت العبارة رقم (١٦) المرتبة (الثانية)، حيث بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٧٢)، وهكذا رُتبت بقية عبارات المحور، حتى احتلت العبارة رقم (٤) المرتبة (الرابعة عشرة، أي الأخيرة)، حيث بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٤٤).

وعلى الرغم من أن تحليل نتائج هذا المحور قد أكد على أن كلية التربية بجامعة الزقازيق تقوم بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب بدرجة متوسطة، إلا أن هناك العديد من الدراسات والبحوث العلمية، والتقارير وأوراق العمل الدولية والمحلية، وكذلك العديد من الآليات العملية التي وضعتها ونفذتها كليات التربية الأجنبية المتميزة في هذا المجال، وفي مقدمتها الكليات الثلاث التي تناولها البحث الحالي بالدراسة والتحليل، التي أكدت على ضرورة الاهتمام بتنفيذ ما تضمنته عبارات هذا المحور؛ ضماناً لنجاح أية كلية من كليات التربية في القيام بدورها في هذا المجال. وأمكن توضيح ذلك فيما يلي:

- بخصوص العبارة رقم (١٠)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٧٦)، والمتعلقة بتوفير الكلية العديد من الدورات التي تُعزز المهارات الشخصية للطلاب والمهارات المتعلقة بالوظائف التعليمية، فقد أكدت نتائج دراسة إليا (Elia, Fall 2021, p.55, p.82) على ضرورة اهتمام الكليات بتوفير دورات تدريبية متنوعة للطلاب؛ من أجل تطوير مهاراتهم وتشجيعهم على تحديد أهدافهم الوظيفية، وفي هذا السياق، وعلى الصعيد العملي، اهتمت كلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 19 April 2021) بتوفير موارد لتحسين مهارات الطلاب والخريجين في التدريس باللغة الفرنسية، من أبرزها عقد دورات اللغة الفرنسية، ودورات (SSMU) المصغرة، كما اهتمت بتوفير الدورات التي تقدمها بعض مراكز تعليم الكبار والأكاديميات الخاصة للطلاب.
- بخصوص العبارة رقم (١٦)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٧٢)، والمتعلقة باهتمام الكلية بإقامة شبكة عميقة من الشراكات التعاونية طويلة الأمد مع الإدارات التعليمية والمدارس المختلفة، فقد نجحت كلية التربية بجامعة كوينبيياك (Quinnipiac University, 2 March 2022) في إقامة هذه الشبكة مع (٢٢) منطقة تعليمية داخل ولاية كونيتيكت، بالإضافة إلى إقامة علاقات تطوير مهني خاصة مع عدد من المدارس بالولاية، مما ساهم في تعزيز إعداد المعلمين الجدد وتعزيز تحصيل الطلاب.
- بخصوص العبارة رقم (١١)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٧٠)، والمتعلقة بعقد الكلية ندوات إرشادية وجلسات معلوماتية للطلاب يشارك فيها خبراء من العاملين في مجال التعليم، فقد اهتمت كلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 2 May 2021) بعقد جلسات معلوماتية؛ من أجل مساعدة الطلاب على استكشاف خياراتهم المهنية، والتواصل مع محترفين وخبراء في مجالات تخصصاتهم.
- بخصوص العبارة رقم (١٥)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٦٩)، والمتعلقة بتوفير الكلية شبكة للخريجين، فقد اهتمت كل من كلية التربية بجامعة كوينبيياك (Quinnipiac University, 2 March 2022)، وكلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 12)

(May 2021) بتوفير شبكة للخريجين؛ لضمان استمرارية تواصلهم مع الكلية، واستفادتهم من خدمات التطوير الوظيفي المتاحة لهم، وأيضًا لنقل خبراتهم في مجال الاستكشاف والتحضير والتخطيط الوظيفي لطلاب الكلية، ولضمان نجاح الكليتين في تحقيق ذلك، قاما بإنشاء موقع لهذه الشبكة على الموقع الإلكتروني للكلية.

- بخصوص العبارة رقم (١٩)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٦٩)، والمتعلقة بتعاون الكلية بشكل فعال ومثمر مع المركز الجامعي للتطوير المهني بكلية التجارة بالجامعة، فقد أكدت الرابطة الوطنية للكليات وأرباب العمل (National Association of Colleges and Employers) على أن من شروط أو سمات خدمات التطوير الوظيفي الفعالة التنسيق بين هذه الخدمات وبين الخدمات الأخرى التي تقدمها الجامعة أو الكلية (NACE, 2019, pp.8-9)، وقد فطنت كلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 21 February 2021) إلى أهمية هذه الشرط، وأتاحت وصول طلابها وخريجها إلى نظام (خدمة التخطيط الوظيفي لجامعة ماكجيل) الذي أتاح لهم استخدامهم لمجموعة أدوات البحث عن الوظائف (My Future).

- بخصوص العبارة رقم (١٧)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٦٤)، والمتعلقة باهتمام الكلية بالتعامل مع الشركاء داخل الجامعة وخارجها؛ لتنظيم وعقد معارض للتوظيف في مجال التعليم، فقد اهتمت كل من كلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون (School of Education, Career Center, 18 May 2021) وكلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 2 May 2021) بتنظيم وعقد معارض وأحداث للتوظيف داخل الحرم الجامعي، مما يسمح بتواصل الطلاب مع أرباب العمل، وتعزيز فرص حصولهم على الوظائف المناسبة لهم مستقبلاً.

- بخصوص العبارة رقم (٣)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٦٣)، والمتعلقة باهتمام الكلية بإكساب الطلاب مهارات إعداد المواد الخاصة بالتوظيف، فقد أكدت كلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون (School of Education, Career Center, 8 July 2021) على ضرورة الاهتمام بتحقيق ذلك، ووضعت آليات لتنفيذها

ونجحت في ذلك، وسارت على نفس النهج كلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 20 June 2021).

- بخصوص العبارة رقم (١٢)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٦٢)، والمتعلقة بتوفير الكلية موقع إلكتروني على شبكة الإنترنت يتم من خلاله تقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، فقد أكدت الرابطة الوطنية للكليات وأرباب العمل (NACE, 2019, p.12) على ضرورة توفير الكليات خدمات التطوير الوظيفي عبر شبكة الإنترنت وعن بعد، حيث تساعد هذه الخدمات الطلاب والخريجين على متابعة أهدافهم الوظيفية، وفي هذا السياق، وعلى الصعيد العملي، اهتمت كليات التربية الأجنبية الثلاث -التي تم تحليل خبراتها المتميزة في هذا المجال بالبحث الحالي- بتقديم خدمات التطوير الوظيفي عبر شبكة الإنترنت.

- بخصوص العبارة رقم (١٣)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٦٠)، والمتعلقة بإتاحة الكلية خدمات التطوير الوظيفي لجميع الطلاب المسجلين بمختلف البرامج الأكاديمية بلا استثناء وفي أي وقت وأي مكان، فقد أكدت دراسة تاثام وماكيلفين (Tatham & McIlveen, 2009, p.10) على ضرورة تحقيق ذلك؛ حتى يصبح لدى كل طالب حق الوصول إلى الحد الأدنى من هذه الخدمات، وبنفس الطريقة، أكد الائتلاف من أجل التطوير الوظيفي (Coalition for Career Development Center, Spring 2019, p.5) على ضرورة اعتماد الكليات تدابير للمساعدة؛ لضمان حصول جميع الطلاب على برامج وخدمات التطوير الوظيفي عالية الجودة.

- بخصوص العبارة رقم (٢)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٥٧)، والمتعلقة باهتمام الكلية بتعزيز الاستكشاف الوظيفي لدى الطلاب عبر إكسابهم مهارات البحث عن الوظائف المناسبة لهم، فقد أكدت الرابطة الوطنية للكليات وأرباب العمل (NACE, 2019, pp.14-15) على ضرورة تحقيق ذلك، وتحقيقاً لذلك، وضعت كلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون (School of Education, Career Center, 16 April 2022) آليات وقامت بتنفيذها ونجحت في ذلك، وسارت على نفس النهج كلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 15 June 2021).

- بخصوص العبارة رقم (٥)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٥٣)، والمتعلقة باهتمام الكلية بإكساب الطلاب مهارات التحضير الجيد للمقابلات الوظيفية ومهارات التخطيط لها بشكل سليم، فقد أكدت كل من كلية التربية بجامعة كوينبياك (Quinnipiac University , 2 March 2022)، وكلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون (School of Education, Career Center, 8 July 2022)، وكلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 20 August 2021) على ضرورة الاهتمام بتحقيق ذلك، ووضعت هذه الكليات آليات لتنفيذ ذلك، ونجحت في تنفيذها.
- بخصوص العبارة رقم (٨)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٥٣)، والمتعلقة بتوفير الكلية موارد للتوظيف وقوائم بالوظائف المتاحة لهم بالمدارس المختلفة، فقد أكدت كل من الرابطة الوطنية للكليات وأرباب العمل (NACE, 2019, pp.13-14)، ونتائج دراسة بروسنان (Brosnan, 2019, pp.178-179)، ونتائج دراسة إليا (Elia, Fall 2021, p.vi) على ضرورة اهتمام الكليات بتوفيرها، وفي هذه السياق، وعلى الصعيد العملي، وضعت كلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون (School of Education, Career Center, 11 April 2021)، وكلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 21 February 2021) آليات لتوفير تلك الموارد والقوائم، ونجحتها في تنفيذها.
- بخصوص العبارة رقم (٩)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٥٣)، والمتعلقة بتوفير الكلية معلومات وموارد خاصة بالتوظيف لفئات معينة من الطلاب، فقد اهتمت كلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 21 February 2021) بتوفير موارد التوظيف للطلاب غير القادرين ماليًا على الاستفادة من خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها، من خلال توفير برنامج (اعمل وادرس) لهم، كما اهتمت جامعة ميشيغان (University of Michigan, University Career Center, 15 February 2022) -عبر مركز التوظيف الجامعي بها- بتوفير معلومات وموارد خاصة بالتوظيف للطلاب ذوي الإعاقات .

- بخصوص العبارة رقم (٦)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٥٢)، والمتعلقة باهتمام الكلية بتقديم إرشادات ونصائح للطلاب حول سبل الاحتراف والترقي الوظيفي، فقد أكدت كلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون (School of Education, Career Center, 8 July 2022) على ضرورة الاهتمام بتحقيق ذلك، ووضعت آليات لتنفيذ ذلك، ونجحت في تنفيذها، حيث يهتم مركز التوظيف بالكلية بتقديم إرشادات ونصائح للطلاب حول سبل الاحتراف الوظيفي، وحول كيفية إدارة عروض العمل.
- بخصوص العبارة رقم (١)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٤٨)، والمتعلقة بتوفير الكلية مركزًا لتقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب، فقد أكدت كلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون بالولايات المتحدة الأمريكية على ضرورة الاهتمام بتحقيق ذلك، حيث قامت بإنشاء مركز للتوظيف بها (School of Education, Career Center, 8 July 2022)، كما أكدت كلية التربية بجامعة ماكجيل بكندا على ذلك أيضًا، حيث قامت بإنشاء مكتب للتدريب الداخلي وشئون الطلاب الذي يقدم العديد من الخدمات، أبرزها خدمات التوظيف (Faculty of Education, Internships & Student Affairs, 16 February 2022).
- بخصوص العبارة رقم (١٨)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٤٨)، والمتعلقة بتبن الكلية نموذجًا للتطوير الوظيفي، فقد أشارت نتائج دراسة شليزنجر ودالي (Schlesinger & Daley, April 2016, p.27, p.29) إلى أن نموذج التطوير الوظيفي -الذي تتبناه أية كلية- يساعد الطلاب في فهم طبيعة عملية التطوير الوظيفي الخاصة بهم، ويمكنهم من تكييف مسارهم الوظيفي في حالة ظهور فرص جديدة، وفي هذا السياق، وعلى الصعيد العملي، تبنت العديد من الجامعات والكليات نماذج للتطوير الوظيفي، منها كلية بيكون بولاية فلوريدا الأمريكية (Beacon College, 24 October 2021) حيث وضعت هذه الكلية -من خلال مركز بوفن للتطوير الوظيفي التابع لها- نموذجًا مكونًا من أربع مراحل، كل مرحلة تقابل سنة دراسية من السنوات الأربع لدراسة الطالب بالكلية.
- بخصوص العبارة رقم (٧)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٤٧)، والمتعلقة بتوفير الكلية جلسات إرشاد وظيفي فردية للطلاب، فقد أكدت الرابطة الوطنية

للكتليات وأرباب العمل (NACE, 2019, pp.11-12) على ضرورة اهتمام الكليات بتقديم خدمة التوجيه والإرشاد الوظيفي للطلاب؛ من أجل مساعدتهم على إيجاد الخيارات الوظيفية المناسبة لهم، وبنفس الطريقة أكد الائتلاف من أجل التطوير الوظيفي (Coalition for Career Development Center, Spring 2019,) (p.5) على ضرورة الاهتمام بذلك، وبالمثل، أكدت دراسة بروسنان (Brosnan, 2019,) (pp.175-176) ذلك أيضاً، وفي هذا السياق، وعلى الصعيد العملي، وضعت كل من كلية التربية بجامعة كوينيبياك (Quinnipiac University, 2 March 2022)، وكلية التربية بجامعة ماكجيل (Faculty of Education, Internships &) (Student Affairs, 10 May 2021) آليات محددة لتحقيق ذلك، ونجحتها في تنفيذها.

- بخصوص العبارة رقم (١٤)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٤٧)، والمتعلقة بدعم الكلية تشكيل (مجلس استشاري طلابي للتطوير الوظيفي)؛ ليكون حلقة وصل بين كل من طلاب الجامعة ومقدمي خدمات التطوير الوظيفي بالكلية أو الجامعة، فقد أكدت جامعة ولاية إلينوا سيتي (City State University, 3 March 2022) على ضرورة الاهتمام بتحقيق ذلك، ونجحت في تحقيقه، حيث شكلت هذا المجلس من مجموعة من الطلاب -من مختلف التخصصات- المتميزين أكاديمياً ومهنيًا، كما حددت مهامه، ووفرت له الظروف الداعمة للنجاح في أداء هذه المهام.
- بخصوص العبارة رقم (٤)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٤٤)، والمتعلقة باهتمام الكلية بتوفير نماذج للمستندات المهنية التي تخص الوظائف التعليمية، فقد أكدت كلية التربية بجامعة ويسكونسون-ماديسون (School of Education, Career Center, 8 July 2022) على ضرورة الاهتمام بتحقيق ذلك، ووضعت آليات لتنفيذ ذلك ونجحت في تنفيذها، حيث يهتم مركز التوظيف بالكلية بعرض نماذج وقوالب مجانية لهذه المستندات.

٣-٢- عرض وتحليل وتفسير نتائج المحور الثاني: معوقات قيام كلية التربية بجامعة الزقازيق بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب

للتعرف على معوقات قيام كلية التربية بجامعة الزقازيق بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب من وجهة نظر أفراد العينة، تم حساب كل من التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات

الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات الأهمية النسبية لعبارات هذا المحور. وجاءت النتائج موضحة بالجدول (٧).

الجدول (٧)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني

(معوقات قيام كلية التربية بجامعة الزقازيق بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب)

الترتيب وفق مؤشر الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية (RII)	درجة الموافقة	الترتيب وفق المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البدائل			رقم العبرة
						موافق بشدة	موافق إلى حد ما	غير موافق	
٧	٠,٧٢	متوسطة	٨	٠,٧٦	٢,٢٠	١٢	١٢	٦	١
						٤٠,٠	٤٠,٠	٢٠,٠	
١٠	٠,٦٦	متوسطة	١٢	٠,٧٦	٢,٠٣	٩	١٣	٨	٢
						٣٠,٠	٤٣,٣	٢٦,٧	
٧ م	٠,٧٢	متوسطة	٨ م	٠,٧٦	٢,٢٠	١٢	١٢	٦	٣
						٤٠,٠	٤٠,٠	٢٠,٠	
٧ م	٠,٧٢	متوسطة	٨ م	٠,٧٦	٢,٢٠	١٢	١٢	٦	٤
						٤٠,٠	٤٠,٠	٢٠,٠	
٢	٠,٧٧	كبيرة	٢	٠,٦٦	٢,٣٦	١٤	١٣	٣	٥
						٤٦,٧	٤٣,٣	١٠,٠	
٢ م	٠,٧٧	كبيرة	٣	٠,٧١	٢,٣٦	١٥	١١	٤	٦
						٥٠,٠	٣٦,٧	١٣,٣	
٦	٠,٧٣	متوسطة	٧	٠,٥٠	٢,٢٣	٨	٢١	١	٧
						٢٦,٧	٧٠,٠	٣,٣	
٤	٠,٧٥	متوسطة	٥	٠,٦٥	٢,٣٠	١٢	١٥	٣	٨
						٤٠,٠	٥٠,٠	١٠,٠	
٣	٠,٧٦	متوسطة	٤	٠,٦٦	٢,٣٣	١٣	١٤	٣	٩
						٤٣,٣	٤٦,٧	١٠,٠	
٦ م	٠,٧٣	متوسطة	٧ م	٠,٥٠	٢,٢٣	٨	٢١	١	١٠
						٢٦,٧	٧٠,٠	٣,٣	
٨	٠,٧١	متوسطة	١٠	٠,٧٩	٢,١٦	١٢	١١	٧	١١
						٤٠,٠	٣٦,٧	٢٣,٣	
١١	٠,٥٦	متوسطة	١٣	٠,٥٣	١,٧٠	١	١٩	١٠	١٢

الترتيب وفق مؤشر الأهمية النسبية	مؤشر الأهمية النسبية (RII)	درجة الموافقة	الترتيب وفق المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البدائل			رقم العبارة
						موافق بشدة	موافق إلى حد ما	غير موافق	
						٣٣,٣	٦٣,٣	٣,٣	النسبة المئوية
٥	٠,٧٤	متوسطة	٦	٠,٧٨	٢,٢٦	٦	١٠	١٤	التكرار النسبة المئوية
						٢٠,٠	٣٣,٣	٤٦,٧	
١	٠,٨٢	كبيرة	١	٠,٦٨	٢,٥٠	٣	٩	١٨	التكرار النسبة المئوية
						١٠,٠	٣٠,٠	٦٠,٠	
٩	٠,٧٠	متوسطة	١١	٠,٦٢	٢,١٣	٤	١٨	٨	التكرار النسبة المئوية
						١٣,٣	٦٠,٠	٢٦,٧	
٨ م	٠,٧١	متوسطة	٩	٠,٦٤	٢,١٦	٤	١٧	٩	التكرار النسبة المئوية
						١٣,٣	٥٦,٧	٣٠,٠	
	٠,٧٢	متوسطة		٠,٤٧	٢,٢١				المحور الثاني

المصدر: الجدول من تصميم وإعداد الباحثين، بالاعتماد على مخرجات برنامج (IBM SPSS Statistics 24).

من نتائج الجدول السابق، اتضح ما يلي:

- موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة على جميع عبارات هذا المحور، حيث وقع المتوسط الحسابي العام لهذا المحور، ومقداره (٢,٢١) ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت الثلاثي (من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣)، ومن الملاحظ اقتراب هذا المتوسط من الحد الأدنى للفئة الثالثة من فئات هذا المقياس، والتي تعبر عن موافقة أفراد العينة بدرجة كبيرة، كما جاءت الأهمية النسبية لهذا المحور بدرجة مرتفعة، حيث بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية له (٠,٧٢)، وبخصوص قيمة الانحراف المعياري لهذا المحور فقد بلغت (٠,٤٧)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على تجانس استجابات أفراد العينة حول عبارات هذا المحور.
- وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة نحو معوقات قيام الكلية بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور ما بين (١,٧٠، و ٢,٥٠)، وهي متوسطات تقع في الفئتين (من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣، ومن

٢,٣٤ إلى ٣,٠٠) من فئات الدراسة (فئات مقياس ليكرت الثلاثي)، واللذان توّضحان أن درجة موافقة أفراد العينة نحو معوقات قيام الكلية بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب تشير إلى (متوسطة، وكبيرة) على التوالي، حيث بلغ عدد العبارات التي جاءت موافقة أفراد العينة عليها بدرجة متوسطة (١٣) عبارة، وأرقامها (١، ٢، ٣، ٤، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٥، ١٦)، بينما بلغ عدد العبارات التي جاءت موافقة أفراد العينة عليها بدرجة كبيرة (٣) عبارات، وأرقامها (٥، ٦، ١٤).

وفي ضوء نتائج الجدول (٢) والجدول (٧)، تم ترتيب عبارات هذا المحور حسب متوسطات الموافقة على معوقات قيام الكلية بدورها في هذا المجال (الموافقة على درجة وجودها) على النحو التالي:

- احتلت العبارة رقم (١٤) المرتبة (الأولى) من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٥٠) من (٣,٠٠)، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة كبيرة على ضعف اهتمام الكلية بتوفير مخصصات مالية لتقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري لهذه العبارة (٠,٦٨)، وهي أقل من الواحد الصحيح، مما دل على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوصها.

- احتلت العبارتان رقمي (٥، ٦) المرتبتين (الثانية، والثالثة) على التوالي من حيث درجة الموافقة بنفس المتوسط الحسابي ومقداره (٢,٣٦)، وبانحراف معياري قيمته (٠,٦٦)، و(٠,٧١) لكل منهما على التوالي أيضاً، وهما أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة كبيرة على قلة وعي طلاب وخريجي الكلية بأهمية التطوير الوظيفي بالنسبة لهم، وعلى ضعف استعدادهم للمشاركة في عملية إعدادهم وتطويرهم الوظيفي، ودل أيضاً على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك، أما العبارات أرقام (٩، ٨، ١٣) فقد احتلت المراتب (الرابعة، والخامسة، والسادسة) على التوالي من حيث درجة الموافقة بمتوسطات حسابية مقدارها (٢,٣٣، ٢,٣٠، ٢,٢٦)، وبانحرافات معيارية قيمتها (٠,٦٦، ٠,٦٥، ٠,٧٨) على التوالي أيضاً، وهي أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة متوسطة على ضعف وعي أعضاء التدريس بالكلية بأن مشاركتهم في التطوير الوظيفي للطلاب تقع داخل نطاق أدوارهم، وعلى قلة النماذج الوظيفية القدوة والإيجابية المحفزة للطلاب على الاستفادة من خدمات

التطوير الوظيفي، وعلى ضعف البنية التحتية الداعمة لتقديم هذه الخدمات، ودل أيضاً على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك، أما العبارتان رقمي (٧، و ١٠) فقد احتلتا نفس المرتبة (المرتبة السابعة) من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٢٣) وبانحراف معياري قيمته (٠,٥٠)، لكل منهما، وهو أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة متوسطة على أن من معوقات قيام الكلية بدورها في هذا المجال: نقص الدعم الأسري للطلاب في هذا المجال، ونقص المعرفة المتعلقة بدور الكلية في هذا المجال لدى أعضاء هيئة التدريس، ودل أيضاً على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك.

- احتلت العبارات أرقام (١، و ٣، و ٤) نفس المرتبة (المرتبة الثامنة) من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي مقداره (٢,٢٠) وبانحراف معياري قيمته (٠,٧٦)، لهذه العبارات الثلاث، وهو أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة متوسطة على ضعف اهتمام الكلية بوضع استراتيجية للتطوير الوظيفي للطلاب، وعلى اتسام خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها الكلية للطلاب بالتجزئة وعدم الشمولية، وعلى ضعف جودة هذه الخدمات، ودل أيضاً على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك.

- احتلت العبارات أرقام (١٦، و ١١، و ١٥) المراتب (التاسعة، والعاشر، والحادية عشرة) على التوالي من حيث درجة الموافقة بمتوسطات حسابية مقدارها (٢,١٦، و ٢,١٦، و ٢,١٣) وبانحرافات معيارية قيمتها (٠,٦٤، و ٠,٧٩، و ٠,٦٢) على التوالي أيضاً، وهي أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة متوسطة على أن من معوقات قيام الكلية بدورها في هذا المجال: كثرة أعداد الطلاب المقيدون بالكلية، وضعف ارتباط عملية التطوير الوظيفي للطلاب بالتخصصات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، ومحدودية التعاون بين الكلية والمركز الجامعي للتطوير المهني بكلية التجارة بالجامعة، ودل أيضاً على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك، أما العبارتان رقمي (٢، و ١٢) فقد احتلتا المرتبتين (الثانية عشرة، والثالثة عشرة) على التوالي من حيث درجة الموافقة، حيث بلغ مقدار المتوسط الحسابي لكل منهما (٢,٠٣، و ١,٧٠) على التوالي، وكذلك بلغت قيمة الانحراف المعياري لكل منهما (٠,٧٦، و ٠,٥٣) على التوالي أيضاً، وهما أقل من الواحد الصحيح، وهذا دل على اتفاق أفراد العينة بدرجة متوسطة على

ضعف اهتمام الكلية بإنشاء مركز متخصص بها لتقديم خدمات التطوير الوظيفي في مجال التعليم، وعلى ضعف الشراكات التعاونية بين الكلية والإدارات التعليمية والمدارس بمختلف أشكالها، ودل أيضًا على وجود تجانس في آراء أفراد العينة بخصوص ذلك. وفي ضوء نتائج الجدولين (٢) و(٧) أيضًا، تم ترتيب عبارات هذا المحور وفق أهميتها النسبية، حيث احتلت العبارة رقم (١٤) المرتبة (الأولى)، حيث بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٨٢)، في حين احتلت العبارتان رقمي (٥، ٦) نفس المرتبة (المرتبة الثانية)، حيث بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لهما (٠,٧٧)، وهكذا رُتبت بقية عبارات المحور، حتى احتلت العبارة رقم (١٢) المرتبة (الحادية عشرة، أي الأخيرة)، حيث بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٥٦).

وقد اتفقت العديد من نتائج هذا المحور مع نتائج العديد من الدراسات والبحوث والتقارير العلمية في تأكيدها على أن هناك معوقات عدة تحول دون قيام الكليات بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب على أكمل وجه، وأمكن توضيح ذلك فيما يلي:

- بخصوص العبارات أرقام (١، ٣، ٤، ٥، ١٥)، والتي بلغت قيم مؤشرات الأهمية النسبية لها (٠,٧٢، ٠,٧٢، ٠,٧٢، ٠,٧٧، ٠,٧٠) على التوالي، فقد اتفقت نتائج تحليل هذه العبارات مع نتائج التقرير الذي أعدته وزارة التعليم والتوظيف وعلاقات مكان العمل بأستراليا (Department of Education, Employment and Workplace Relations, September 2011, p.4) والذي أشار إلى أن من أبرز هذه المعوقات ما يلي: عدم وجود استراتيجية واضحة للتواصل تدعم فهم الطلاب والخريجين وأعضاء هيئة التدريس وأرباب العمل للفوائد المرجوة من التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، سواء بالنسبة لهم أو بالنسبة لأرباب العمل، ووجود فجوة في بعض خدمات التطوير الوظيفي التي تقدمها العديد من الكليات للطلاب؛ نظرًا لانتساق هذه الخدمات بالتجزئة، وانتساق الخدمات التي تقدمها العديد من الكليات بضعفها وعدم اتساق جودتها وحدوث فجوات أثناء تقديمها، ونقص ترتيبات القيادة والحوكمة أثناء تقديم هذه الخدمات، بمعنى غياب آليات تنسيق وتطوير الشراكات المثمرة بين الكليات وبين جميع أصحاب المصلحة وأرباب العمل.

- بخصوص العبارات أرقام (٢، ١٢، ١٣، ١٤)، والتي بلغت قيم مؤشرات الأهمية النسبية لها (٠,٦٦، ٠,٥٦، ٠,٧٤، ٠,٨٢) على التوالي، فقد اتفقت نتائج تحليل هذه

العبارات مع نتائج دراسة (حسنين، مايو ٢٠٢٠، ص ص ١٠٢٧-١٠٢٨)، والتي أشارت إلى أن من أبرز هذه المعوقات ما يلي: عدم توافر وحدات متخصصة مسئولة عن تقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، ومحدودية التعاون وقلة جسور التواصل الفعال بين الكلية ومؤسسات المجتمع المختلفة، وبخاصة المؤسسات ذات الصلة بعملية تدريب وتوظيف طلاب وخريجي الكلية، وضعف البنية التحتية بالكلية، ومحدودية الموارد المالية المخصصة لتقديم خدمات التطوير الوظيفي، فضلاً عن ضعف التمويل الذي يحول دون توافر البنية التحتية -وبخاصة البنية التحتية التكنولوجية- اللازمة لتقديم هذه الخدمات.

- بخصوص العبارات أرقام (٩، و١٠، و١١)، والتي بلغت قيم مؤشرات الأهمية النسبية لها (٠,٧٦، و٠,٧٣، و٠,٧١) على التوالي، فقد اتفقت نتائج تحليل هذه العبارات مع نتائج دراسة ماكينني وآخرون (McKinney et al., May 2021)، والتي أشارت إلى أن من أبرز هذه المعوقات ما يلي: اعتبار أعضاء هيئة التدريس أن مساهمتهم في التطوير الوظيفي للطلاب تقع خارج نطاق أدوارهم، وعدم امتلاكهم المعرفة الكافية بخصوصه، وضعف ارتباط التطوير الوظيفي بتخصصاتهم الأكاديمية، حيث أفادت نسبة (٣٥,٤٪)، ونسبة (٢٥,٥٪)، وجزء من نسبة (١٣,٠٪) من أفراد العينة المكونة من عدد من أعضاء هيئة التدريس -على التوالي- بوجود هذه المعوقات.

- بخصوص العبارة رقم (٦)، والتي بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٧٧)، فقد اتفقت نتيجة تحليل هذه العبارة مع إحدى نتائج دراسة بروسنان (Brosnan, 2019, pp.183-184)، والتي أشارت إلى أن من أبرز هذه المعوقات ضعف استعداد العديد من الطلاب للمشاركة في عملية إعدادهم وتطويرهم الوظيفي، حيث لا يتحمل هؤلاء الطلاب المسؤولية المشتركة -بينهم وبين الكلية- في هذه العملية، والتي يجب أن يتحملوا فيها الجزء الأكثر أهمية منها.

- بخصوص العبارة رقم (٧)، والمتعلقة بنقص الدعم الأسري للطلاب في مجال تطويرهم الوظيفي، فقد بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٧٣)، وأرجع البحث الحالي سبب نقص هذا الدعم إلى تحفيز العديد من الآباء أبناءهم على التحصيل والإنجاز الأكاديمي، ومعارضتهم في نفس الوقت حصولهم على خدمات التطوير الوظيفي بدعوى إضاعة أوقاتهم في أمور تُعيق تحصيلهم وإنجازهم الأكاديمي، أما العبارة رقم (٨)، والمتعلقة بقلة

النماذج الوظيفية القدوة والإيجابية المحفزة للطلاب على الاستفادة من خدمات التطوير الوظيفي، فقد بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٧٥)، وأرجع البحث الحالي سبب قلة هذه النماذج إلى ضعف التواصل بين الكلية وبين خريجها السابقين، رغم وجود وحدة للخريجين بالكلية، حيث إن هذه الوحدة لا تؤدي مهامها على أكمل وجه.

- بخصوص العبارة رقم (١٦)، والمتعلقة بكثرة أعداد الطلاب المقيدون بالكلية، فقد بلغت قيمة مؤشر الأهمية النسبية لها (٠,٧١)، وأرجع البحث الحالي سبب كثرة أعداد الطلاب المقيدون بالكلية، مقارنة بالكليات الأخرى إلى تعدد وتنوع البرامج الأكاديمية التي تقدمها الكلية، سواء على مستوى الدرجة الجامعية الأولى أو على مستوى الدراسات العليا، وقد سبق الإشارة إلى هذه البرامج بالتفصيل عند التحليل النظري لواقع قيام الكلية بدورها في هذا المجال.

بناءً على ما تقدم، ومن خلال التحليل الميداني لدور كلية التربية بجامعة الزقازيق

في التطوير الوظيفي للطلاب، أمكن استخراج المؤشرات العامة التالية:

- اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة بدرجة متوسطة على قيام الكلية بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب، وقد لوحظ اقتراب المتوسط الحسابي العام لهذا المحور من الحد الأعلى للفئة الأولى من فئات مقياس ليكرت الثلاثي، والتي تعبر عن موافقة أفراد العينة بدرجة منخفضة، لذا توافق هذا الاتجاه - إلى حد كبير - مع نتائج التحليل النظري لواقع هذا الدور، والتي أشارت - بصورة مجمل - إلى وجود مؤشرات على -المستوى التطبيقي - دالة على ضعف قيام الكلية بدورها في هذا المجال.

- اتجاه أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة بدرجة متوسطة على وجود معوقات عدة -متضمنة بعبارات المحور الثاني- تُعيق قيام الكلية بدورها في هذا المجال، وقد لوحظ اقتراب المتوسط الحسابي العام لهذا المحور من الحد الأدنى للفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الثلاثي، والتي تعبر عن موافقة أفراد العينة بدرجة كبيرة.

- اتفاق نتائج محوري الدراسة الميدانية مع نتائج العديد من الدراسات والبحوث العلمية، ومع نتائج وتوصيات العديد من التقارير وأوراق العمل الدولية والمحلية، وكذلك اتفاقها مع العديد من الآليات العملية التي وضعتها ونفذتها كليات التربية الأجنبية المتميزة في هذا المجال.

وعليه، كانت هذه المؤشرات العامة ونتائج التحليل النظري والميداني لدور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب ومعوقات قيامها بهذا الدور بمثابة دافع للباحثين؛ لتقديم تصور مقترح، يهدف إلى وضع إطار عام للكيفية التي يمكن من خلالها تفعيل دور الكلية في هذا المجال، عبر الاستفادة من النتائج التي تم التوصل إليها بالبحث الحالي، وهذا ما تم عرضه بالمحور التالي.

المحور الخامس: نتائج البحث والتصور المقترح

بعد العرض السابق لمحاور البحث، أُختتم البحث الحالي بأهم النتائج التي تم التوصل إليها، والتي ساهمت في وضع تصور مقترح؛ لتفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب. وقد تم عرض نتائج البحث والتصور المقترح على النحو التالي:

أولاً: نتائج البحث

وتحددت أبرز هذه النتائج فيما يلي:

١- النتائج المتعلقة بالدراسة التحليلية لدور كليات التربية في التطوير الوظيفي للطلاب: وتمثلت أبرز هذه النتائج في الآتي:

- تتحدد العلاقة بين كليات التربية وعملية التطوير الوظيفي للطلاب في كونها علاقة مسئولية وليست علاقة تأثير .
- تتعدد المبررات التي تستدعي قيام كليات التربية بالتطوير الوظيفي لطلابها.
- يتحدد دور كليات التربية في التطوير الوظيفي للطلاب في تقديمها خدمات التطوير الوظيفي لهؤلاء الطلاب، والتي تختلف عن بقية الخدمات التعليمية والبحثية والتدريبية والمجتمعية التي تقدمها أيضاً.
- تتعدد أنواع خدمات التطوير الوظيفي التي يمكن أن تقدمها كليات التربية لطلابها وخريجها، لتشمل مجموعة من الخدمات ذات الطابع النظري، ومجموعة أخرى من الخدمات ذات الطابع العملي.
- هناك العديد من المعوقات والتحديات التي تحول دون قيام كليات التربية بدورها في التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، إلا أن المعوق الرئيس يتمثل في خصوصية مهنة التعليم، وخصوصية سوق العمل المرتبط بهذه المهنة، وطبيعة الدراسة بكليات التربية.

٢- النتائج المتعلقة بالدراسة التحليلية لخبرات بعض كليات التربية الأجنبية المتميزة في

مجال التطوير الوظيفي للطلاب: وتمثلت أبرز هذه النتائج في الآتي:

- اهتمام العديد من كليات التربية الأجنبية بالتطوير الوظيفي للطلاب، وفي مقدمة هذه الكليات: كلية التربية بجامعة كوينبيياك بالولايات المتحدة الأمريكية، وكلية التربية بجامعة ويسكونسن-ماديسون بالولايات المتحدة الأمريكية، وكلية التربية بجامعة ماكجيل بكندا، حيث وضعت هذه الكليات الثلاث العديد من الآليات التي ساهمت في نجاحها في التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، وتحقيق تميزها في هذا المجال.

- تعدد وتنوع الآليات التي توفرها الكليات الثلاث؛ من أجل التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، وتعدد سبل توفير هذه الآليات بالكليات الثلاث، واختلافها من كلية لأخرى.

- تحقيق الكليات الثلاث إنجازات فعلية متنوعة على أرض الواقع، ساهمت في نجاح وتطور طلابها وخريجها وظيفياً، وساهمت أيضاً في تحقيق تميزها في هذا المجال.

٣- النتائج المتعلقة بالدراسة التحليلية لواقع دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير

الوظيفي للطلاب ومعوقات قيامها بهذا الدور: وتمثلت أبرز هذه النتائج في الآتي:

١-٣ نتائج الدراسة النظرية: وتحدد أبرز نتائجها فيما يلي:

- وجود مؤشرات دالة على ضعف اهتمام الكلية بالتطوير الوظيفي لطلابها على المستوى التطبيقي، رغم وجود مؤشرات أخرى مغايرة دالة على اهتمامها بذلك على المستوى النظري، وهذا التناقض استدعى لجوء الباحثين إلى إجراء دراسة ميدانية؛ لحسم الأمر.

- من أبرز المؤشرات الدالة على اهتمام الكلية -على المستوى النظري- بالتطوير الوظيفي للطلاب ما يلي: تأكيد بعض مواد وأجزاء اللوائح الداخلية للكلية على ضرورة الاهتمام بهذا المجال، سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة، واهتمام الكلية بتطوير البرامج الأكاديمية التي تقدمها للطلاب واستحداث برامج أخرى جديدة تلبي احتياجات سوق العمل الحالي، واهتمام الكلية بإنشاء وحدة للخريجين، واهتمامها أيضاً بالتعاون مع المركز الجامعي للتطوير المهني بكلية التجارة بالجامعة، المركز الذي تتبعه الكلية؛ من أجل توفير بعض خدمات التطوير الوظيفي لطلاب الكلية وخريجها.

- من أبرز المؤشرات الدالة على ضعف اهتمام الكلية بالتطوير الوظيفي لطلابها ما يلي: غياب تأكيد بعض مواد وأجزاء اللوائح الداخلية للكلية على ضرورة الاهتمام بهذا المجال، رغم تأكيد البعض الآخر على ذلك، وكذلك غياب الخدمات الفعلية التي من المفترض أن

تقدمها وحدة الخريجين واقتصار وجود هذه الوحدة على المستوى النظري فقط، إضافة إلى ذلك محدودية التعاون -بدرجة كبيرة- بين الكلية والمركز الجامعي للتطوير المهني بكلية التجارة بالجامعة، الأمر الذي يؤدي إلى حصول عدد قليل جدًا من طلاب وخريجي الكلية على خدمات محدودة من الخدمات التي يقدمها هذا المركز.

٢-٣- نتائج الدراسة الميدانية: وتحددت أبرز نتائجها فيما يلي:

- اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة بدرجة متوسطة على قيام الكلية بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب، حيث وقع المتوسط الحسابي العام لمحور (واقع دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي للطلاب)، ومقداره (١,٧٨) ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت الثلاثي (من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣)، وقد لوحظ اقتراب هذا المتوسط من الحد الأعلى للفئة الأولى من فئات هذا المقياس، والتي تعبر عن موافقة أفراد العينة بدرجة منخفضة، لذا توافق هذا الاتجاه -إلى حد كبير- مع نتائج التحليل النظري لواقع هذا الدور، والتي أشارت -بصورة مجملية- إلى وجود مؤشرات -على المستوى التطبيقي- دالة على ضعف قيام الكلية بدورها في هذا المجال.
- وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة نحو واقع قيام الكلية بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب، حيث تنوعت درجات موافقتهم على عبارات هذا المحور ما بين الموافقة بدرجة منخفضة والموافقة بدرجة متوسطة.
- اتجاه آراء أفراد عينة الدراسة إلى الموافقة بدرجة متوسطة على وجود معوقات عدة، تُعيق قيام الكلية بدورها في هذا المجال، حيث وقع المتوسط الحسابي العام لمحور (معوقات قيام كلية التربية بجامعة الزقازيق بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب)، ومقداره (٢,٢١) ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت الثلاثي (من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣)، وقد لوحظ اقتراب هذا المتوسط من الحد الأدنى للفئة الثالثة من فئات هذا المقياس، والتي تعبر عن موافقة أفراد العينة بدرجة كبيرة.
- وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة نحو معوقات قيام الكلية بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب، حيث تنوعت درجات موافقتهم على عبارات هذا المحور ما بين الموافقة بدرجة متوسطة والموافقة بدرجة كبيرة.
- اتفاق نتائج محوري الدراسة الميدانية مع نتائج العديد من الدراسات والبحوث العلمية، ومع نتائج وتوصيات العديد من التقارير وأوراق العمل الدولية والمحلية، وكذلك اتفاقها مع

العديد من الآليات العملية التي وضعتها ونفذتها كليات التربية الأجنبية المتميزة في هذا المجال.

ثانياً: التصور المقترح

في ضوء تحليل جوانب البحث المختلفة، وما أسفرت عنه نتائجه، أمكن تقديم تصور مقترح، تضمن الجوانب التالية:

١- أهداف التصور المقترح

هدف التصور المقترح بصفة رئيسة إلى وضع إطار عام للكيفية التي يمكن من خلالها تفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي لطلابها وخريجياتها، وذلك استناداً إلى نتائج تحليل خبرات بعض كليات التربية الأجنبية المتميزة في هذا المجال، واستناداً إلى نتائج التحليل النظري والميداني لواقع دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في هذا المجال ومعوقات قيامها بهذا الدور. وقد تحقق هذا الهدف الرئيس من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- وضع رؤية واضحة للدور المتميز الذي ستقوم به الكلية -موضوع البحث الحالي- مستقبلاً في مجال التطوير الوظيفي للطلاب؛ كونها أولى كليات التربية المصرية التي ستهتم بهذا المجال.
- تدعيم الوعي الكامل لجميع أفراد منظومة التعليم الجامعي والمسؤولين والعاملين بكليات التربية وطلابها وخريجياتها بأهمية التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين.
- الاستفادة من خبرات بعض كليات التربية الأجنبية المتميزة في هذا المجال، بما يُفيد في النجاح في الاهتمام به.
- وضع مجموعة من الآليات التي يمكن من خلالها تفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في هذا المجال، حيث تتميز هذه الآليات بوجود جذع مشترك (آليات مشتركة) يمكن للكلية تنفيذها بغض النظر عن التوجه العام الذي ستتجهه وفق أوضاعها وإمكاناتها، سواء كان هذا التوجه إنشاء مركز للتطوير الوظيفي خاص بالكلية مستقل عن المراكز الجامعية للتطوير المهني الموجودة حالياً بالجامعة، ومستفيد من خبراتها وخدماتها، أو إنشاء مركز جامعي للتطوير المهني خاص بالكلية تابع لهذه المراكز، أو تعزيز جهود هذه المراكز الموجهة للكلية وتطويعها لتتوافق مع طبيعة مهنة التعليم وطبيعة الدراسة بالكلية.

- وضع مجموعة من الآليات والمتطلبات العامة التي يمكن لمختلف كليات التربية المصرية الاستفادة منها؛ لضمان قيامها بأدوارها المنوطة بها في هذا المجال.
- إبراز التحديات التي تواجه تنفيذ التصور المقترح، مع اقتراح مجموعة متنوعة من المتطلبات الكفيلة بمواجهتها، ومن ثم النجاح في تفعيل دور الكلية في هذا المجال.

٢- منطلقات التصور المقترح

- استند التصور المقترح إلى عدة منطلقات، هي:
- تزايد الاهتمام العالمي بالتطوير الوظيفي للأفراد بصفة عامة ولطلاب الجامعة بصفة خاصة؛ لكون دعمه أمراً محفزاً للسياسات التي تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية.
 - توافق عملية دعم التطوير الوظيفي للأفراد بعامة ولطلاب الجامعة بخاصة بشكل وثيق مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs).
 - تنامي الاهتمام من قبل الدولة المصرية نحو دعم التطوير الوظيفي لطلاب وخريجي الجامعات، والذي برز بوضوح في استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م، وهذا الاهتمام المتنامي كان بمثابة نقطة انطلاق لوضع التصور المقترح الحالي، الذي قد يُسهم تنفيذه وتطبيقه على مستوى كليات التربية في تحقيق هذا الهدف.
 - تأكيد العديد من الدراسات والبحوث العلمية على الدور الهام الذي يجب أن تقوم به كليات التربية في هذا المجال، وانعكاس هذا التأكيد عملياً على أرض الواقع، حيث نجحت العديد من كليات التربية الأجنبية في القيام بهذا الدور بنجاح والتميز فيه، وهذا التأكيد وهذا النجاح يمثلان دافعاً قوياً للاتجاه نحو تفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق - كأحد نماذج كليات التربية المصرية وموضوع البحث الحالي- في هذا المجال.
 - تأكيد الوضع الراهن لواقع قيام كليات التربية المصرية بدورها في مجال التطوير الوظيفي لطلابها وخريجياتها على ضعف اهتمامها بهذا الدور، وتأكيده أيضاً على وجود عدة معوقات مجتمعية ومهنية تُعيق قيام كليات التربية بدورها المنوط بها في هذا المجال، وهذا الأمر فرض وضع آليات لتغيير هذا الواقع نحو الأفضل، وربما يُسهم التصور المقترح الحالي في تحقيق ذلك.

٣- مضمون التصور المقترح

استناداً إلى ما تم عرضه بالبحث الحالي، واعتماداً على أهداف التصور المقترح ومنطلقاته، جاء هذا التصور متضمناً العناصر والآليات التالية:

٣-١- توفير البيئة الداعمة للتطوير الوظيفي للطلاب

إن أولى الخطوات الداعمة لنجاح كلية التربية بجامعة الزقازيق - وغيرها من كليات التربية- في التطوير الوظيفي للطلاب هي الإيمان القوي من قبل القائمين على العملية التعليمية - على اختلاف مستوياتهم الوظيفية- بأهمية دعم التطوير الوظيفي للطلاب بمختلف المراحل التعليمية، سواء عن طريق الاهتمام بتوفير التعليم الوظيفي لطلاب التعليم قبل الجامعي أو بتوفير أنشطة وخدمات التطوير الوظيفي لطلاب التعليم الجامعي. ومن ثم اقترح البحث الحالي تشكيل (لجنة قومية للتطوير الوظيفي لطلاب وخريجي كليات التربية)، أسوة بما قامت به العديد من دول العالم من تشكيل مجالس لصناعة الوظائف أو روابط وطنية للكليات وأرباب العمل، واقترح البحث الحالي أن تكون هذه اللجنة تابعة لمجلس الوزراء، وأن يشترك في عضويتها وزيري التعليم ورؤساء الجامعات وعمداء كليات التربية وبعض أعضاء المجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعي والمجلس الأعلى للجامعات وغيرهم من ممثلي الوزارات والهيئات والمؤسسات التعليمية بمختلف أنماطها الحكومية والخاصة والأجنبية، كما اقترح أن تكون مهام هذه اللجنة على النحو التالي:

- وضع سياسة عامة محددة المعالم والأهداف؛ لدعم التطوير الوظيفي لطلاب وخريجي كليات التربية، ووضع خطة لتنفيذ هذه السياسة العامة، وآليات لتنفيذ هذه الخطة ومتابعتها وتقييمها وتقويمها إن تتطلب الأمر ذلك.
- وضع آليات محددة لاستثمار الكفاءات الوطنية من الخبراء والشباب المتخصصين في مجال التطوير الوظيفي؛ لدعم تقديم خدمات التطوير الوظيفي لطلاب كليات التربية وخريجها.
- وضع آليات محددة للاستفادة من الخبرات الدولية -سواء على مستوى الدول أو الجامعات أو كليات التربية- الناجحة في هذا المجال، مع موائمة هذه الخبرات محلياً.
- وضع آليات محددة لمراجعة جهود المراكز الجامعية للتطوير المهني بمختلف الجامعات المصرية في دعم التطوير الوظيفي لطلاب كليات التربية وخريجها،

ولتقييم مدى استفادتهم من الخدمات التي تقدمها لهم، ومدى توافق هذه الخدمات مع مهنة التعليم وطبيعة العمل بها، بما يُساهم في النهاية في تعزيز جهود هذه المراكز الموجهة لكليات التربية، أو إنشاء مركز جامعي للتطوير المهني خاص بكلية التربية بكل جامعة تابع لهذه المراكز، أو السماح لكليات التربية بإنشاء مراكز للتطوير الوظيفي مستقلة عن المراكز الجامعية الموجودة حالياً، بحيث تتلاءم مع طبيعة العمل بمهنة التعليم، وفي نفس الوقت تستفيد من خبراتها المتميزة في هذا المجال.

- وضع آليات محددة لمراجعة ومواجهة معوقات نجاح كليات التربية في التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها، وخاصة المعوق الخاص بآليات توظيف المعلمين بمدارس القطاع الخاص بمختلف أنماطها، التي تقضي إلى توظيف خريجي الكليات غير التربوية بنسبة أكبر من خريجي كليات التربية، ومن هذه المعوقات أيضاً المعوق الخاص بشروط التعيين بمدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا، حيث يجب وضع آليات للاستعانة بطلاب وخريجي كليات التربية المؤهلين للعمل بهذه المدارس، وألا تقتصر عملية التعيين على المعلمين العاملين بوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، ومن أبرز هذه الآليات وضع برامج تدريبية لتأهيل الطلاب والخريجين، وإكسابهم الخبرات التي يمتلكها المعلمون العاملون بالوزارة، والتي بدونها لا يمكنهم العمل بهذه المدارس.

- تشكيل لجنة من الخبراء والمسؤولين المتخصصين في شئون التعليم الجامعي؛ من أجل وضع آليات محددة لإحداث تغيير في الأهداف والوظائف الجامعية، بحيث لا يكون جُل اهتمام كليات التربية -على سبيل المثال- الإعداد الأكاديمي والتربوي للطلاب وحسب، بل المساهمة أيضاً في إعدادهم وتطويرهم الوظيفي.

- وضع آليات محددة لتفعيل الشراكة الموجودة بين الأكاديمية المهنية للمعلمين وكليات التربية والمؤسسات الأخرى ذات الصلة في مجال التنمية المهنية المستدامة للمعلمين العاملين بوزارة التربية والتعليم؛ نظراً لوجود علاقة وثيقة بين مجال التنمية المهنية ومجال التطوير الوظيفي؛ حيث إن التنمية المهنية للمعلمين تُعد إحدى خدمات التطوير الوظيفي التي يمكن أن تقدمها كليات التربية لخريجها أو للملتحقين ببرامج الدراسات العليا بها.

- تشكيل لجنة من الخبراء المتخصصين بمرحلة التعليم قبل الجامعي والمتخصصين في مجال التطوير الوظيفي؛ من أجل وضع آليات محددة للاهتمام بدمج التعليم الوظيفي بمختلف المدارس؛ وذلك من أجل زيادة وعي الطلاب مبكرًا -قبل التحاقهم بالجامعة- بأهمية التطوير الوظيفي، وأهمية الاستفادة من خدماته عند التحاقهم بالجامعة، وبخاصة كليات التربية، لاحقًا.

وجدير بالذكر هنا، أنه على الرغم من أن توفير البيئة الداعمة للتطوير الوظيفي لطلاب وخريجي كليات التربية يعد مسؤولية قومية بالدرجة الأولى، إلا أن هذه البيئة الداعمة هامة جدًا وأساسية لنجاح كلية التربية بجامعة الزقازيق في أداء دورها في هذا المجال.

٣-٢- توفير البنية التحتية الداعمة للتطوير الوظيفي للطلاب: وذلك من خلال توفير الآتي:

٣-٢-١- توفير البنية التشريعية والقانونية: وتحدد آليات تحقيق ذلك فيما يلي:

- وضع مجموعة من التشريعات والقوانين التي تؤطر قيام كليات التربية بصفة عامة بدورها في التطوير الوظيفي للطلاب، مما يسمح بقيام جامعة الزقازيق بإنشاء مركز جامعي للتطوير المهني خاص بكلية التربية تابع للمراكز الجامعية للتطوير المهني بالجامعة، أو قيامها بتعزيز جهود هذه المراكز الجامعية الموجهة لطلاب كلية التربية وخريجها، أو قيامها بإنشاء مركز للتطوير الوظيفي بالكلية مستقل عن هذه المراكز، ورأى البحث الحالي أنه من الأفضل إنشاء مركز مستقل؛ نظرًا لخصوصية مهنة التعليم، وتماشياً مع طبيعة الدراسة بالكلية، لذا تم وضع جوانب التصور المقترح في ضوء هذا الاختيار.

- تضمين اللوائح الداخلية للكلية (لمختلف البرامج الأكاديمية) مواد تهتم -بشكل مباشر- بعملية التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، مع الإبقاء على أو تعديل المواد الأخرى المتضمنة بها حالياً والتي تهتم إلى حد ما بهذه العملية بشكل غير مباشر.

- إقرار مجموعة من التشريعات والقوانين وإبرام العديد من العقود والبروتوكولات التي تُسهل عقد الشراكات مع الجهات الخبيرة في مجال التطوير الوظيفي للأفراد بشكل عام؛ من أجل الاستفادة من خبراتها المتميزة في هذا المجال، ومع وزارة التربية والتعليم، سواء على مستوى الوزارة أو المديرية أو الإدارات التعليمية أو المدارس

- بمختلف أنواعها؛ من أجل مسانقتها في تقديم خدماته للطلاب والخريجين، وأيضاً مع المؤسسات المجتمعية الداعمة لهذا الشأن مادياً أو تكنولوجياً أو مالياً أو بشرياً.
- ٣-٢-٢- توفير البنية التنظيمية والإدارية: وتتحدد آليات تحقيق ذلك فيما يلي:
- اتخاذ إجراءات لوضع الهيكل التنظيمي والإداري لمركز التطوير الوظيفي المقترح إنشاؤه بالكلية، وتتحدد هذه الإجراءات فيما يلي:
 - تحديد أعضاء مجلس إدارة المركز وتحديد اختصاصاتهم، حيث يُقترح تشكيل مجلس إدارة المركز من كل من: مدير مجلس الإدارة، ونائب له، ومديري الوحدات الفرعية الست للمركز المسؤولة عن تقديم خدماته، والمتمثلة في: وحدة الإرشاد الوظيفي، ووحدة خدمات التوظيف، ووحدة تنمية الموارد البشرية، ووحدة التعلم التجريبي، ووحدة متابعة الخريجين، ووحدة العلاقات العامة. ويتم اختيار جميع أعضاء هذا المجلس من أعضاء هيئة التدريس الخبراء في هذا المجال، ويعاون هؤلاء المدراء فريق إداري مكون من مجموعة من الموظفين الإداريين الذين تم اختيارهم، وتعيينهم وفق ضوابط ومعايير محددة.
 - وضع معايير محددة لاختيار وتعيين أعضاء الهيكل التنظيمي والإداري للمركز، والتي من أبرزها: وعي هؤلاء الأعضاء بأهمية التطوير الوظيفي لأفراد المجتمع بعامة وللطلاب والخريجين بخاصة، وامتلاكهم خبرات سابقة في مجال الإدارة العامة ومجال التطوير الوظيفي.
 - وضع آليات للإعداد والتدريب الجيد للمسؤولين والموظفين الإداريين العاملين بهذا المركز.
 - قيام الكلية بالتعاون مع المراكز الجامعية للتطوير المهني الموجودة بالجامعة؛ من أجل مسانقتها في إصدار القرارات الصائبة التي تحدد خطط العمل داخل المركز، والخدمات التي تقدمها وحداته، وآليات تنفيذها ومتابعة تنفيذها وتقييمها وتطويرها، وأيضاً في إصدار القرارات الخاصة باختيار أعضاء هيئته التدريس ومعاونيهم المسؤولين عن تقديم خدمات الإرشاد الوظيفي للطلاب، أو المشاركة في التدريب الميداني لهم، أو تتميتهم عبر تقديم دورات لهم، أو القيام بإجراء دراسات وبحوث ومسوح خاصة بالتوظيف.

- قيام الكلية -ممثلة في أعضاء مجلس إدارة المركز وفريقه الإداري- بوضع آليات محددة لنشر ثقافة التطوير الوظيفي داخل الكلية وخارجها، حيث إن نشرها خارجها لا يقل أهمية عن نشرها داخلها؛ نظراً لوجود كل من المسؤولين والقائمين على التعليم قبل الجامعي وأرباب العمل بالمدارس الخاصة والأجنبية وأولياء الأمور والداعمين للكلية معنوياً ومادياً ومالياً خارج الكلية، وهؤلاء قد يساهمون إما في نجاح أو فشل عملية التطوير الوظيفي لطلاب الكلية وخريجها.
- وضع الكلية -عن طريق مركز التطوير الوظيفي- آليات محددة لتقديم خدماته للطلاب والخريجين بصورة كلية وشاملة وغير مجزئة، مع مراعاة تكامل هذه الخدمات مع الخدمات التي تقدمها الجامعة ومختلف المؤسسات المجتمعية، وبخاصة المؤسسات التعليمية، وعدم تعارضها معها.
- ٣-٢-٣- توفير البنية المادية والمالية والتكنولوجية: وتتحدد آليات تحقيق ذلك فيما يلي:
- قيام الكلية بتخصيص حجرة مناسبة لمركز التطوير الوظيفي داخل مبناها أو خارجه إذا لم تسمح الظروف بذلك، تكون مقرّاً لمجلس إدارته ولموظفيه، مع السعي للاستعانة ببعض قاعات الجامعة المجهزة لتقديم الدورات التدريبية والعديد من خدمات التوظيف والخدمات الاستشارية والمعلوماتية لطلاب الكلية.
- تشكيل لجنة من الخبراء المتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في بناء نظام اتصالات كفاء داخل المركز، وتصميم موقع إلكتروني للمركز يتضمن رؤيته ورسالته وأهدافه، ومعلومات حول الهيكل التنظيمي والإداري له، والخدمات التي يقدمها للطلاب والخريجين ولأرباب العمل، وأخباره وفعالياته، وآليات التواصل معه. ويمكن الاستفادة من خبرات الكليات والمراكز المتخصصة في هذا المجال داخل الجامعة، وفي مقدمتها مركز تقنية الاتصالات والمعلومات.
- وضع آليات محددة لتوفير التمويل اللازم لدعم المركز والخدمات التي يقدمها، ومن أبرز هذه الآليات: تخصيص نسبة من ميزانية الكلية لصالح المركز، والسعي للحصول على دعم مالي من الجامعة بصفة عامة ومن المراكز المهنية للتطوير المهني الموجودة بها بصفة خاصة، والبحث عن مصادر بديلة للتمويل، منها: السماح لمؤسسات المجتمع المدني وأرباب العمل بالمؤسسات التعليمية المختلفة بتقديم

الإعانات والتبرعات المالية للمركز، واستقطاع جزء من المصروفات الدراسية للطلاب؛ لتوفير موارد التوظيف وتقديم خدماته لهم.

٣-٣- تأهيل عناصر المنظومة الجامعية بالكلية: ويتم ذلك على النحو التالي:

٣-٣-١- تأهيل ودعم أعضاء هيئة التدريس: وتتحدد آليات تحقيق ذلك فيما يلي:

- إعداد خطة لتوعية أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم ومسئولياتهم تجاه التطوير الوظيفي للطلاب، مع وضع آليات محددة لتنفيذ هذه الخطة ومتابعة تنفيذها، منها عقد ورش عمل وندوات توعوية وتحفيزهم على المشاركة فيها؛ وذلك من أجل تغيير اتجاهاتهم السلبية بخصوص اقتصار أدوارهم على الجانب التدريسي والبحثي، ومنها أيضاً تصميم نشرات ومطويات وتوزيعها عليهم.

- إعداد خطة لدعم قيام أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم في هذا المجال، ودعم نجاحهم في ذلك، مع وضع آليات محددة لتنفيذ هذه الخطة ومتابعة تنفيذها، منها: توفير التدريب المناسب لهم واتسامه بالمجانبة، وتوفير موارد تدريبية لهم، وتقليل الضغوط الإدارية التي تقع على كاهلهم، وإتاحة الفرص لهم لمشاركة أفكارهم ومواردهم مع بعضهم البعض، عبر تشجيعهم على إنشاء مجتمعات تعلم مهنية خاصة بهم، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم، وخاصة للمشاركين في الإرشاد المهني والوظيفي، وفي تقديم خدمات التطوير الوظيفي، أو للذين يجرون بحثاً في هذا المجال؛ من أجل التغلب على معوقاته أو تطويره.

٣-٣-٢- تأهيل ودعم الطلاب: وتتحدد آليات تحقيق ذلك فيما يلي:

- إعداد خطة لتوعية الطلاب بأدوارهم ومسئولياتهم تجاه تطوير أنفسهم وظيفياً، مع وضع آليات محددة لتنفيذ هذه الخطة ومتابعة تحقيقها، منها: عقد ندوات توعوية وإرشادية لهم، ووضع كتيب إرشادي مرجعي يُحدد أدوارهم ومسئولياتهم، وإجراءات وسبل الاستفادة من خدمات التطوير الوظيفي المتنوعة.

- إعداد خطة لدعم قيام الطلاب بأدوارهم ومسئولياتهم تجاه تطوير أنفسهم وظيفياً، مع وضع آليات محددة لتنفيذ هذه الخطة ومتابعة تحقيقها، منها: مساعدة الطلاب على تحقيق التوازن بين تحصيلهم الأكاديمي وبين تطويرهم الوظيفي، وإتاحة الفرصة لهم -بلا استثناء- لاختيار خدمات التطوير الوظيفي التي يرغبون في الحصول عليها، والسماح لهم بتشكيل (مجلس استشاري طلابي للتطوير الوظيفي)، ودعم تكافؤ

الفرص بينهم عند تقديم خدمات التطوير الوظيفي، بمعنى إتاحة هذه الخدمات لجميع الطلاب بمختلف البرامج الأكاديمية -بلا استثناء- في أي وقت وأي مكان، ومن أمثلة هذا الدعم: إتاحة هذه الخدمات للطلاب ذوي الإعاقات الذين أصيبوا بإعاقات خلال فترة إعدادهم بالكلية؛ من أجل دعمهم ودمجهم بسوق العمل، وتوفير هذه الخدمات أيضاً للطلاب ذوي الاحتياجات المالية عبر توفير برنامج شبيه ببرنامج (اعمل وادرس) الذي يمكن أن يوفر لهؤلاء الطلاب إمكانية العمل أثناء دراستهم بالكلية، وهذا من شأنه مساعدتهم مالياً من ناحية، وتطوير مهاراتهم وخبراتهم الوظيفية من ناحية أخرى.

٣-٣-٣- تحديث المقررات الجامعية: وتتحدد آليات تحقيق ذلك فيما يلي:

- تشكيل لجنة من الخبراء والمتخصصين لمعاونة أعضاء هيئة التدريس في تطوير المقررات بشكل مستمر؛ حتى تتناسب مع احتياجات سوق العمل.
- وضع خطة تستهدف دمج التوظيف (معارف ومهارات وقيم التوظيف) بالبرامج والمقررات الأكاديمية الخاصة بالكلية، مع وضع آليات محددة لمتابعة تنفيذ هذه الخطة ومتابعة عملية التنفيذ، وبالإمكان الاستفادة من خبرات الدول الناجحة والمتميزة في هذا المجال.

٣-٣-٤- تأهيل ودعم أعضاء الجهاز الإداري:

- ينبغي الاهتمام بتأهيل ودعم أعضاء الجهاز الإداري بالكلية بصفة عامة، وأعضائه من العاملين بالمركز وبقاعات التدريب أو مقدمي خدمات التوظيف بصفة خاصة؛ من أجل ضمان النجاح في هذا المجال، وتتحدد آليات تحقيق ذلك فيما يلي:
- عقد ندوات توعوية لأعضاء الجهاز الإداري بالكلية؛ من أجل نشر ثقافة التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين فيما بينهم، ولتعريفهم بأدوارهم ومسئولياتهم في هذا المجال.
 - تشكيل لجنة من الخبراء في مجال الإدارة والتوظيف؛ للاستفادة من خبراتهم في وضع معايير واضحة ومعلنة لاختيار قيادات وموظفي الوحدات المسؤولة عن تقديم خدمات التطوير الوظيفي.
 - توفير برامج تدريبية متميزة لتنمية العديد من المهارات والقدرات لدى الموظفين ومقدمي هذه الخدمات، ومن أبرز هذه المهارات والقدرات: استخدام أساليب تخطيط

وإدارة التطوير الوظيفي، وحل المشكلات، والحيادية، واستخدام الأساليب والوسائل التكنولوجية الحديثة.

- توفير مناخ إداري مشجع على الإبداع والابتكار في إدارة وتقديم خدمات التطوير الوظيفي، ومقاوم للبيروقراطية، وقادر على تحقيق الشفافية من خلال إتاحة المعلومات حول الطلاب وأحوالهم وسوق العمل بصورة متكافئة لكافة الموظفين ومقدمي الخدمات، ومن خلال إتاحة الفرص بصورة متكافئة أيضاً لجميع الطلاب للحصول على هذه الخدمات.

٣-٤- تقديم خدمات التطوير الوظيفي

تتعدد أنواع خدمات التطوير الوظيفي التي يمكن أن تقدمها الكلية لطلابها وخريجها وأرباب العمل. ونظراً لتعدد هذه الخدمات، فمن الضروري إنشاء العديد من الوحدات، تكون تابعة لمركز التطوير الوظيفي بالكلية، ومسئولة عن تقديم مجموعة معينة من هذه الخدمات. وعليه، تتحدد خدمات التطوير الوظيفي المتوقع تقديمها بالكلية وفقاً لكل وحدة، على النحو التالي:

٣-٤-١- وحدة الإرشاد الوظيفي: ومن أبرز الخدمات التي يمكن أن تقدمها هذه الوحدة ما يلي:

- مساعدة الطلاب على تحديد المسارات الوظيفية التي يجب إتباعها، وتعزيز الاستكشاف الوظيفي لديهم، عبر تقديم العديد من الخدمات لهم، منها: عقد جلسات إرشاد وظيفي فردية وجماعية، ومساعدتهم على كتابة سيرهم الذاتية وخطابات التعريف الخاصة بهم، ومساعدتهم على إنشاء محفظة مهنية وملف شخصي على شبكة التواصل المهنية (لينكد إن)، وتقديم إرشادات لهم بخصوص التقدم للعمل بالمدارس بمختلف أشكالها وأنماطها، وإكسابهم مهارات التحضير للمقابلات الوظيفية والمهارات المطلوبة لاجتيازها بنجاح عبر توفير مقابلات تجريبية لهم مع مجموعة من مديري المدارس المختلفة، وتقديم إرشادات لهم بخصوص استكمال دراساتهم العليا، وتقديم إرشادات ونصائح لهم حول سبل الاحتراف الوظيفي.
- توفير مرشدين للطلاب في مجال التوظيف؛ لمساعدتهم على الاستفادة من الخدمات سالفة الذكر، ولإرشادهم إلى التخصصات الدراسية التي تتوافق مع قدراتهم واهتماماتهم من ناحية ومع احتياجات سوق العمل من ناحية أخرى.

- تصميم نموذج للتطوير الوظيفي خاص بالكلية، وإرشاد الطلاب إلى ضرورة الالتزام بتطبيقه وإتباع خطواته، بما يضمن نجاحهم في تطوير أنفسهم وظيفياً.

٣-٤-٢ - وحدة خدمات التوظيف: ومن أبرز الخدمات التي يمكن أن تقدمها هذه الوحدة ما يلي:

- توفير العديد من موارد التوظيف للطلاب والخريجين، من أبرزها:
 - الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالجامعة بصفة عامة وبالكلية بصفة خاصة عبر صفحة المركز على شبكة الإنترنت، وإرشاد الطلاب والخريجين إلى سبل التقدم إليها.
 - توفير نشرة إخبارية وظيفية مخصصة؛ لإبلاغهم بأحداث وفعاليات التوظيف بالجامعة وبالكلية، وبالوظائف الشاغرة سواء داخل مصر أو خارجها، وفرص التطوع بالمدارس المختلفة.
 - توفير قائمة بمواقع وروابط إلكترونية للعديد من موارد التوظيف، وهذا يتطلب عقد اتفاقيات تعاون بين الكلية ومختلف جهات التوظيف بمؤسسات التعليم قبل الجامعي، ويتطلب أيضاً متابعة الكلية للمسابقات التي يتم الإعلان عنها رسمياً من قبل الحكومة بشأن تعيين المعلمين بالمدارس الحكومية أو ترقية من هم على رأس العمل.
 - توفير برنامج (اعمل وادرس) للطلاب ذوي الاحتياجات المالية، أسوة بخبرة كلية التربية بجامعة ماكجيل بكندا.
 - توفير معلومات وإرشادات للطلاب حول تأثير القوانين والقرارات الوزارية المختلفة على الحياة الوظيفية المستقبلية، وذلك عبر الموقع الإلكتروني للمركز.
 - توفير العديد من موارد التوظيف خلال أوقات الطوارئ والأزمات؛ وذلك من أجل تلبية احتياجاتهم واهتماماتهم الوظيفية خلال تلك الأوقات.
 - توفير نماذج وقوالب مجانية للمستندات المهنية التي تخص الوظائف التعليمية، وتعريف الطلاب والخريجين بالمعايير التي يجب مراعاتها عند عملية إعداد المستندات الخاصة بهم.
- تنظيم وعقد العديد من أحداث وفعاليات التوظيف في مجال التعليم داخل الكلية أو الجامعة، وذلك من خلال تعاون المركز مع شركاء داخل الحرم الجامعي وخارجه، وفي مقدمة هؤلاء الشركاء مسؤولي التربية والتعليم بالمحافظة وخارجها بمختلف القطاعات، ويمكن تنويع هذه الأحداث والفعاليات لتشمل: ورش العمل، وجلسات

المعلومات، ومعارض وأحداث التوظيف السنوية، ومؤتمرات التحضير الوظيفي للمعلم، ورحلات التوظيف الافتراضية.

- إتاحة خدمات التوظيف عبر شبكة الإنترنت، مع مراجعة وتقييم وتحديث هذه الخدمات باستمرار، وتحقيق هذا يتطلب تحديث تكنولوجيا خدمات التوظيف الموجودة بالمركز وبالقاعات بانتظام، والاهتمام بالتدريب والتطوير المستمر لجميع الممارسين الذين يقدمون هذه الخدمات.

٣-٤-٣- وحدة تنمية الموارد البشرية: ومن أبرز الخدمات التي يمكن أن تقدمها هذه الوحدة ما يلي:

- عقد دورات تدريبية لتطوير المهارات الشخصية للطلاب والخريجين والمهارات المتعلقة بالوظيفة، ومن الضروري تنويع هذه الدورات واختيار الدورات التي تتناسب مع طبيعة الدراسة بالكلية والبرامج الأكاديمية التي تقدمها وطبيعة مهنة التعليم ذاتها، مثل الدورات التي تتعلق بالآتي: ريادة الأعمال، والتنمية البشرية، والتكنولوجيا الرقمية والتحول الرقمي، وتنمية مهارات التواصل، والعرض الفعال، وتنمية مهارات اللغة الإنجليزية (التواصل، والاستماع، والمحادثة)، وصعوبات التعلم، والتعلم النشط.
- عقد دورات تدريبية مجانية ومفتوحة عبر شبكة الإنترنت.
- وضع آليات محددة لضمان إمكانية حصول جميع الطلاب -بلا استثناء- على الدورات التدريبية السابق الإشارة إليها.
- توزيع كتيبات إرشادية وتوعوية على الطلاب؛ لتشجيعهم على حضور المؤتمرات الطلابية والندوات التثقيفية بالجامعة والكلية، والمشاركة في المجموعات والأسر الطلابية، والانضمام إلى جمعيات مهنية أثناء دراستهم بالكلية، والتطوع في منظمات غير ربحية.

٣-٤-٤- وحدة التعلم التجريبي: ومن أبرز الخدمات التي يمكن أن تقدمها هذه الوحدة ما يلي:

- تعزيز وتطوير البرامج التعليمية التجريبية التي توفرها الكلية للطلاب، سواء كانت في صورة التدريب الميداني أو التدريس المصغر، وهذا يتطلب زيادة التعاون مع الإدارات التعليمية المختلفة، ومع مختلف المدارس بجميع أنماطها (الحكومية، والخاصة، والأجنبية، ومدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا). وربما قد يساهم مقترح وزارة

التربية والتعليم بخفض سنوات الدراسة بكليات التربية إلى ثلاث سنوات، وجعل السنة الرابعة (الأخيرة) سنة تدريبية في المدارس فرصة فريدة لتعزيز التعلم التجريبي لدى الطلاب.

- إقامة بروتوكولات تعاون وشراكة مع مختلف المدارس بجميع أنماطها؛ من أجل توفير فرص لتدريب الطلاب عبر عملهم بهذه المدارس بعد تخرجهم، لحين حصولهم على الوظائف التي يرغبون فيها.

- وضع آليات محددة لمعاونة قسم أصول التربية بالكلية في تعزيز الاستفادة من مقرر (تعليم الكبار وتطبيقاته) الذي يدرسه طلاب الفرقة الثالثة وطلاب الدبلومة العامة في التربية، حيث يُعد هذا المقرر فرصة فريدة لهؤلاء الطلاب؛ من أجل تنمية مهاراتهم وقدراتهم التدريسية، وتعزيز الفرص لديهم للحصول على وظائف وزيادة دخلهم، في حالة تم تطبيق ذلك على الوجه الصحيح.

- وضع آليات محددة لتعزيز فرص التعلم الفردية والإضافية لدى الطلاب، ومن أبرز هذه الآليات: إتاحة الفرصة للطلاب لتشكيل نادٍ أشبه بـ (منظمة كوينبيياك لمعلمي المستقبل) الذي شجعت كلية التربية بجامعة كوينبيياك على تشكيله، والذي ينظم أحداث وفعاليات متميزة في المدارس العامة بجميع أنحاء ولاية كونيتيكت الأمريكية.

٣-٤-٥- وحدة متابعة الخريجين: ومن أبرز الخدمات التي يمكن أن تقدمها هذه الوحدة

ما يلي:

- توفير شبكة للخريجين، وإنشاء موقع إلكتروني خاص بها؛ لضمان بقائهم على اتصال بالكلية.

- توفير كتيبات إرشادية للخريجين وإتاحتها مجانًا لهم على الموقع الإلكتروني للشبكة؛ بهدف تشجيع ومساندة الخريجين على استكمال دراساتهم العليا بالكلية.

- إتاحة الفرصة للخريجين للوصول إلى جميع خدمات التطوير الوظيفي مجانًا لمدة تصل إلى عام واحد بعد تخرجهم، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في الأنشطة والأحداث والفعاليات التي تنظمها الكلية في هذا المجال.

٣-٤-٦- وحدة العلاقات العامة: تهتم هذه الوحدة بتقديم العديد من الخدمات لكل من أرباب العمل بمؤسسات التعليم قبل الجامعي وأولياء أمور الطلاب وغيرهم ممن لهم صلة

بالعملية التعليمية بالكلية، ومن أبرز الخدمات التي يمكن أن تقدمها هذه الوحدة ما يلي:

- الاستعانة بالعديد من الخبراء في مختلف المجالات من داخل الكلية وخارجها؛ من أجل وضع استراتيجيات واضحة وفعالة، تدعم تواصل الكلية مع شركائها من أرباب العمل بمختلف مؤسسات التعليم قبل الجامعي، بما يضمن فهمهم لأدوارهم ومسئولياتهم في التطوير الوظيفي لطلاب الكلية وخريجياتها، وكذلك بما يضمن وعيهم بالفوائد الكبيرة التي ستعود عليهم من خلال شراكتهم مع الكلية في هذا المجال، حيث يتوفر لهم الخريجين المؤهلين للعمل بكفاءة بمؤسساتهم.
- تقديم حوافز لأرباب العمل ومسؤولي التعليم بمرحلة التعليم قبل الجامعي الذين يُساعدون في توفير فرص التعلم التجريبي الفردية لطلاب الكلية، مثل زيادة مكافآت الإشراف على التدريب الميداني الخاصة بمديري المدارس والموجهين الفنيين المشاركين في عملية الإشراف.
- فتح قنوات اتصال بين المركز وبين المؤسسات التعليمية بالدول العربية؛ للتعاون فيما بينهم لتوفير العديد من خدمات التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، وخاصة الخدمات ذات الصلة بتوفير موارد ومصادر التوظيف، ونشر قائمة بالوظائف الشاغرة بمؤسساتهم والتدريبات الداخلية التي يمكن تقديمها للطلاب دون دفع أية رسوم.
- فتح قنوات اتصال لتواصل طلاب الكلية مع أقرانهم بالكليات الأخرى، عبر تنظيم مقابلات الحرم الجامعي والأحداث والفعاليات الجامعية، ودعوتهم للمشاركة فيها.
- عقد ندوات توعوية لأولياء أمور الطلاب؛ لتعزيز ثقافة التطوير الوظيفي للطلاب لديهم، ولتوعيتهم بضرورة تشجيع أبناءهم على الاهتمام بتطوير أنفسهم وظيفياً إلى جانب اهتمامهم بالتحصيل الأكاديمي.

٣-٥- متابعة عملية التطوير الوظيفي للطلاب وتقييمها

من الضروري الاهتمام بمتابعة وتقييم وتطوير عملية التطوير الوظيفي لطلاب الكلية وخريجياتها، حيث إن هذه الإجراءات لا تقل أهمية عن تنفيذ العملية ذاتها؛ فهي تُساعد في التأكد من نجاح تنفيذ هذه العملية أو فشلها، ومن أبرز الإجراءات التي يمكن أن تقوم بها الكلية -ممثلة في مركز التطوير الوظيفي- لضمان متابعة وتقييم وتطوير عملية التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين ما يلي:

- وضع آليات محددة لمتابعة تحقيق عملية التطوير الوظيفي لأهدافها المرجوة، وهذا يتطلب وضع شروط أو معايير لخدمات التطوير الوظيفي الفعالة، مع وضع آليات إجرائية لضمان الالتزام بهذه الشروط أو المعايير، ووضع نموذج للتطوير الوظيفي بالكلية ونشره على موقع المركز؛ لضمان التزام الطلاب ومقدمي خدمات التطوير الوظيفي بتنفيذ مراحلها بنجاح.
- وضع آليات محددة لتطوير وتحديث خدمات التطوير الوظيفي باستمرار، ومن أبرز هذه الآليات: تقييم مدى استناد هذه الخدمات إلى نتائج الدراسات والبحوث العلمية في هذا المجال، واستحداث خدمات جديدة تتناسب مع احتياجات سوق العمل المتغيرة باستمرار.
- وضع آليات محددة لقياس مدى رضا الطلاب والخريجين وأرباب العمل بمختلف مؤسسات التعليم قبل الجامعي على الخدمات التي تقدمها الكلية في هذا المجال، وإتاحة الفرصة لهم لإبداء آرائهم بخصوص تطوير وتحديث هذه الخدمات.
- إقامة شراكات وعلاقات تعاون بين الكلية وكليات التربية الأجنبية المتميزة في هذا المجال، وفي مقدمتها الكليات محل الدراسة بالبحث الحالي.
- تقديم حوافز مادية ومعنوية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس والباحثين بالكلية على إجراء دراسات وبحوث علمية في هذا المجال، بما يدعم تطوير هذه الخدمات وتحديثها باستمرار ومواجهة معوقات تقديمها بنجاح وفعالية.

٤- التحديات التي تواجه تنفيذ التصور المقترح

قد يواجه التصور المقترح مجموعة من التحديات التي تُعيق تنفيذه، وتتمثل أبرز هذه التحديات فيما يلي:

٤-١- التحديات العامة: وهي تحديات ترتبط بتوفير البيئة الداعمة للتطوير الوظيفي لطلاب وخريجي كليات التربية بمختلف الجامعات المصرية: وتتحدد هذه التحديات على النحو التالي:

- ضعف قناعة قيادات ومسؤولي التعليم الجامعي بأهمية توفير نمط معين من التطوير الوظيفي لطلاب وخريجي كليات التربية؛ نظرًا لخصوصية مهنة التعليم واختلافها بدرجة كبيرة عن بقية المهن، ونظرًا لطبيعة سوق العمل الخاص بهذه المهنة، وكذلك

- نظراً لوجود المراكز الجامعية للتطوير المهني بالعديد من الجامعات المصرية، والتي قد تقدم بعض الخدمات في هذا المجال للعديد من طلاب وخريجي كليات التربية.
- استمرار الآليات المعمول بها حالياً في توظيف المعلمين بمدارس القطاع الخاص بمختلف أنماطها، واستمرار العمل بالشروط الحالية الخاصة بالتعيين بمدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا.
 - قلة الوعي المجتمعي - وخاصة لدى أولياء أمور الطلاب وأرباب العمل بمختلف المدارس - بأهمية دعم التطوير الوظيفي لطلاب وخريجي كليات التربية.
- ٤-٢- التحديات الخاصة: وهي تحديات ترتبط بعملية التطوير الوظيفي لطلاب وخريجي كلية التربية بجامعة الزقازيق، وتتحدد هذه التحديات على النحو التالي:
- ضعف التعاون بين الكلية - ممثلة في مركز التطوير الوظيفي بها في حالة إنشائه - وبين المراكز الجامعية للتطوير المهني الموجودة بالجامعة، الأمر الذي قد يُعيق تحديد مهام ووظائف هذا المركز ووضع الهيكل التنظيمي والإداري له ووضع خطط العمل به والنجاح في تقديم خدماته بصورة فعالة.
 - تعقد وبطء الإجراءات الإدارية لإنشاء المركز المقترح، أو للبدء في تقديم خدماته المتنوعة.
 - قلة الاهتمام بالتطبيق العملي للمواد الموجودة باللوائح الداخلية للبرامج المختلفة بالكلية، والتي تهتم بالتطوير الوظيفي للطلاب والخريجين.
 - ضعف التنسيق والتعاون بين العاملين بالمركز وبعدهات المختلفة، مما يُعيق تحقيق أهدافه وتقديم خدماته المتنوعة بصورة فعالة، ومما يتسبب في وجود تضارب بين اختصاصات ومسئوليات بعض الأفراد العاملين بالمركز وبعدهات المختلفة.
 - كثرة الأعباء الدراسية الملقاة على كاهل الطلاب، الأمر الذي يُعيقهم عن الحصول على هذه الخدمات.
 - صعوبة حصول جميع طلاب الكلية - بلا استثناء - على خدمات التطوير الوظيفي، حيث إن هناك معوقات عدة قد تحول دون حصولهم عليها، بعض هذه المعوقات يرجع إلى الكلية ذاتها وضعف تقديمها للخدمات، وقلة توفير الإمكانيات والموارد البشرية والمادية والتكنولوجية اللازمة لتقديمها، وخاصة في ظل الأعداد الكبيرة لطلاب الكلية وتنامي أعدادهم عاماً بعد عام، وبعضها يرجع إلى الطلاب أنفسهم؛

بسبب ظروفهم المادية أو الأسرية أو اقتصار اهتماماتهم على الجانب الأكاديمي فقط.

- قلة اهتمام مسؤولي الكلية والقائمين على عملية التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين بنقويم تقديم خدماته وتطويرها وتحديثها، اعتقاداً منهم أن عمليات النقويم والتطوير والتحديث ليست مهمة في المراحل الأولى من قيام الكلية بدورها في هذا المجال، وأنها تأتي لاحقاً، فيما يُسمى بالنقويم الختامي.

٥- متطلبات نجاح تنفيذ التصور المقترح

يحتاج تنفيذ التصور المقترح لتفعيل دور كلية التربية بجامعة الزقازيق في التطوير الوظيفي لطلابها وخريجها إلى توافر المتطلبات التالية:

٥-١- المتطلبات العامة: وهي متطلبات ترتبط بتوفير البيئة الداعمة للتطوير الوظيفي لطلاب وخريجي كليات التربية بمختلف الجامعات المصرية، وتتحدد هذه المتطلبات على النحو التالي:

- توافر قيادات ومسؤولين مبدعين وواعين بأهمية توفير نمط معين من التطوير الوظيفي لطلاب وخريجي كليات التربية، وقادرين على توفير البيئة الداعمة لتحقيق ذلك.

- اتخاذ قرارات بخصوص تعديل الآليات المعمول بها حالياً في توظيف المعلمين بمدارس القطاع الخاص بمختلف أنماطها، وتعديل الشروط الخاصة بالتعيين بمدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا.

- وضع خطة استراتيجية للتعاون والتنسيق فيما بين كليات التربية، بما يُسهم في نجاحهم في تحقيق ما سبق.

- توافر الوعي المجتمعي - وخاصة لدى أولياء أمور الطلاب وأرباب العمل في مجال التعليم - بأهمية دعم التطوير الوظيفي لطلاب وخريجي كليات التربية، وترجمة هذا الوعي في صورة إجراءات عملية.

٥-٢- المتطلبات الخاصة: وهي متطلبات ترتبط بعملية التطوير الوظيفي لطلاب وخريجي كلية التربية بجامعة الزقازيق، وتتحدد هذه المتطلبات على النحو التالي:

- توافر الدعم المتنوع والمستمر للمركز المقترح إنشاؤه من قبل إدارة الجامعة بعامه والمراكز الجامعية للتطوير المهني الموجودة بالجامعة بخاصة، أو توافر هذا الدعم

- للكلية؛ من أجل النجاح في تقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين في حالة عدم إنشاء هذا المركز المقترح.
- البعد عن الإجراءات الروتينية المتبعة قبل اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بإنشاء المركز المقترح.
 - تفعيل تطبيق المواد الواردة باللوائح الداخلية للبرامج المختلفة بالكلية، والتي تهتم بالتطوير الوظيفي للطلاب والخريجين، وفي مقدمتها المواد الخاصة بالتدريب الميداني للبرامج الجديدة الخاصة بإعداد معلمي مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا، سواء لمرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا.
 - توفير هياكل تنظيمية مرنة في الجامعة بصفة عامة وفي الكلية بصفة خاصة، تتيح مساحة واسعة لمشاركة جميع القائمين على تقديم خدمات التطوير الوظيفي في اتخاذ وصنع القرارات وتبادل الخبرات، والتعاون والتنسيق فيما بينهم، وتتيح أيضاً لكل من الطلاب والخريجين وأرباب العمل بمختلف مؤسسات التعليم قبل الجامعي فرصة الاستفادة من هذه الخدمات.
 - تخفيف الأعباء الدراسية الملقاة على كاهل الطلاب من خلال مراجعة وتعديل اللوائح الداخلية للبرامج المختلفة بالكلية بحيث يتم تقليص أعداد المقررات الدراسية عن طريق حذف المقررات غير المجدية في عملية إعداد وتكوين الطالب/المعلم، ومن خلال إكساب الطلاب مهارات جديدة في التعلم، تكسبهم الإبداع والابتكار والقدرة على التعلم الذاتي وحل المشكلات، والقدرة على التحصيل العلمي بكفاءة دون بذل المزيد من الجهد والوقت.
 - إيجاد حلول عملية لمواجهة المعوقات التي تحول دون حصول جميع طلاب الكلية - بلا استثناء- على خدمات التطوير الوظيفي، وإتاحة الفرصة لجميع الأطراف المعنية بما فيهم الطلاب أنفسهم لتطبيق هذه الحلول، ويمكن الاستعانة بمجموعة من الخبراء المتخصصين والداعمين في وضع هذه الحلول وتطبيقها، وفي متابعة المشكلات التي قد تواجه المركز مستقبلاً وتُعيق تقديم خدماته، ووضع حلول لمواجهتها هي الأخرى.
 - دراسة وتحليل خبرات كليات التربية المتميزة عالمياً في مجال تقديم خدمات التطوير الوظيفي للطلاب والخريجين؛ وذلك من أجل الاستفادة منها في المراحل الأولى من مراحل إنشاء المركز المقترح أو أثناء تقديم خدماته أو في مراحل تقويم وتطوير

وتحديث هذا الخدمات، مع ضرورة تبني الكلية لأنماط التقويم المختلفة لمتابعة تقديم هذه الخدمات ومدى تحقيق الأهداف المنشودة، وعدم اقتصرها فقط على نوع التقويم الختامي.

وختامًا، أوصى البحث الحالي بضرورة بذل المزيد من الجهود لمواجهة التحديات التي تواجه تنفيذ التصور المقترح، وبضرورة السعي نحو توفير متطلبات نجاح تنفيذه ومراعاة التكامل بين نمطيهما العام والخاص، حيث إن النجاح في توفير المتطلبات الخاصة يتوقف بدرجة كبيرة على مدى النجاح في توفير المتطلبات العامة، كما أوصى بأن يقوم العديد من الباحثين بإجراء بحوث عدة في هذا المجال؛ من أجل تدعيم الاتجاه المتنامي بكليات التربية الأجنبية نحو الاهتمام بهذا المجال، والبدء في الأخذ به وتطبيقه بكليات التربية على المستوى العربي والمصري.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أخبار جامعة الزقازيق. (٥ يناير ٢٠٢٠). إنجازات المراكز الجامعية للتطوير المهني بجامعة الزقازيق خلال الفترة من يناير إلى سبتمبر ٢٠١٩م. تاريخ الاسترجاع ٢٢ أكتوبر ٢٠٢٢م، متاح على: <http://www.news.zu.edu.eg/ShowDetails/44893/5>
- الأكاديمية المهنية للمعلمين، الإدارة العامة للمعلومات ودعم اتخاذ القرار. (١٦ أغسطس ٢٠٢٢). التقدم لوظائف مدارس المتفوقين في العلوم والتكنولوجيا. تاريخ الاسترجاع ١١ ديسمبر ٢٠٢٢م، متاح على: <http://www.pat.edu.eg/stem/Main.aspx>
- الجمهورية أون لاين. (١٥ يونيو ٢٠٢٢). جلسة حوارية بتجارة الزقازيق لمناقشة تحديات واتجاهات سوق العمل لخريجي كليات التربية. تاريخ الاسترجاع ٢٢ أكتوبر ٢٠٢٢م، متاح على: <https://www.gomhuriaonline.com/Gomhuria/1063813.html>
- تان، أون سينغ. (٢٠١٩). ممارسات المعلم التعليمية: أفضل الممارسات العالمية الهادفة لتطوير مهنة التعليم. قطر: مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم (وايز)، والمعهد الوطني للتعليم بسنغافورة.
- جامعة الزقازيق، المركز الجامعي للتطوير المهني. (٥ يناير ٢٠٢٠). المراكز الجامعية للتطوير المهني بجامعة الزقازيق، (ص ١-١٢). تاريخ الاسترجاع ٢٢ أكتوبر ٢٠٢٢م، متاح على: <https://newsadmin.zu.edu.eg/UploadedFiles/File/Dr%20nahla%2005012020101112A.pdf>
- جامعة الزقازيق، كلية التربية. (٢٠٢٠). اللائحة الداخلية لكلية التربية جامعة الزقازيق. جامعة الزقازيق: مطابع جامعة الزقازيق.
- جامعة الزقازيق، كلية التربية. (٢٩ أبريل ٢٠٢٠). رسالة الكلية. تاريخ الاسترجاع ٤ أكتوبر ٢٠٢٢م، متاح على: <http://www.foe.zu.edu.eg/faculty/Article?AT=859&type=article>
- جامعة الزقازيق، كلية التربية. (٢٨ يونيو ٢٠٢٠). رؤية الكلية ونبذة مختصرة عن الكلية. تاريخ الاسترجاع ٤ أكتوبر ٢٠٢٢م، متاح على: <http://www.foe.zu.edu.eg/faculty/Article?AT=858&type=article>

جامعة الزقازيق، مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية. (٢٠٢٠ فبراير ٢٠). مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية: أهداف المركز. تاريخ الاسترجاع ٧ أكتوبر ٢٠٢٢م، متاح على:

<http://www1.zu.edu.eg/foecenter/goal.html>

جامعة الزقازيق، مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية. (٢٠٢١ سبتمبر ٢٨). مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية: رؤية المركز. تاريخ الاسترجاع ٧ أكتوبر ٢٠٢٢م، متاح على:

<http://www1.zu.edu.eg/foecenter/home.html>

جامعة عين شمس، كلية التربية. (٢٠٢٠). اللائحة الدراسية لبرامج البكالوريوس في العلوم والتربية (تعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات STEM) في تخصصات (الفيزياء والكيمياء والبيولوجيا والجيولوجيا والرياضيات) باللغة الإنجليزية.. برامج خاصة بمصروفات بنظام الساعات المعتمدة. جامعة عين شمس: كلية التربية.

حسنين، منال سيد يوسف. (مايو ٢٠٢٠). أدوار مراكز ريادة الأعمال بالتطبيق على مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية. *المجلة التربوية*، (٧٣)، ٩٦٩-١٠٤٠.

دياب، إكرام عبد الستار محمد. (مارس ٢٠١٨). تطوير السياسة التعليمية لمعلم القرن الحادي والعشرين في مصر في ضوء أفضل الممارسات العالمية. *مجلة الإدارة التربوية*، (١٧)، ٣٤١-٤١٦.

عويس، حسنية حسين عبدالرحمن. (سبتمبر ٢٠١٩). دراسة مقارنة لدور مراكز التطوير الوظيفي في بعض الجامعات في كل من مصر وأستراليا ونيوزيلندا. *المجلة التربوية*، (٦٥)، ١٦١-٢٥٤.

وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري. (يونيه ٢٠١٦). *استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م*. القاهرة: المؤلف.

وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار. (٢٠٢٢). *كتاب الإحصاء السنوي للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م*. القاهرة: المؤلف. تاريخ الاسترجاع ١٠ ديسمبر ٢٠٢٢م، متاح على:

https://emis.gov.eg/Site%20Content/book/021-022/main_book2022.html

ثانياً: المراجع الأجنبية

Beacon College. (2021, October 24). *Boven career development center: Steps for success*. Retrieved September 14, 2022, from:

<https://www.beaconcollege.edu/academics/success-services/career-development-program/boven-career-development-center-steps-for-success/>

Beka, A., & Nikoceviq, E. (2012). Importance and the Impact of career services in preparing students of university of prishtina for the labor market. *Metodicki obzori/Methodological Horizons*, 7(3), 141-151.

Bridgstock, R., Grant-Imaru, M., & McAlpine, A. (2019). Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 56-72.

Brosnan, M. J. (2019). *Faculty role in student career preparedness: A qualitative study* (unpublished doctoral dissertation). Seton Hall University, New Jersey.

Career Industry Council of Australia (CICA). (2019). *Professional standards for australian career development practitioners*. Greensborough, Victoria: Author.

Chemeketa Community College. (2022, June 15). *Chemeketa's career development model*. Retrieved September 11, 2022, from:

<https://www.chemeketa.edu/students/student-services/counseling-services/career-development-model/>

- Chin, M. Y., Blackburn Cohen, C. A., & Hora, M. T. (2018). *The role of career services programs and sociocultural factors in student career development* (WCER Working Paper No. 2018-8), 1-9. Retrieved December 10, 2022, from:
<https://www.researchgate.net/publication/326366247> The Role of Career Services Programs and Sociocultural Factors in Student Career Development
- Coalition for Career Development Center. (2019, Spring). *Career readiness for all*. New York: Author.
- Department of Education, Employment and Workplace Relations. (2011, September). *Rationale and options for a National Career Development Strategy*. Sydney: NOUS Group.
- Edokpolor, J. E., & Omiunu, S. E. (2018). Role of career development services in developing students lifelong learning self-efficacy: Vocational and adult education lecturers' perceptions. *Baltic Journal of Career Education and Management*, 5(1), 30-45.
- Elia, M. (2021, Fall). *Effectiveness of career services on students transition from university to work in egypt* (unpublished master's thesis). The American University in Cairo, Cairo.
- Elizabeth City State University. (2022, March 3). *Student advisory board*. Retrieved September 10, 2022, from: <https://www.ecsu.edu/current-students/student-affairs/career-services/student-advisory-board.html>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, February 21). *Career services: Students: Job search tools: Find Jobs*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/students/employment/find-jobs>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, March 17). *Career services: Students: Law 21 and your career*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/students/law-21-and-your-career>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, April 13). *Career services: Students: Job search tools: Apply to education*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/students/employment/apply-tutorial>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, April 19). *Career services: Students: Teaching in french*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/students/teaching-french>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, April 27). *Career services: Partner with education career services*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/faculty-staff>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, May 2). *Career services: Students: Workshops & events for students*. McGill University:

- Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/students/events>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, May 10). *Career services*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/students>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, May 12). *Career services: Welcome back, alumni!*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/alumni>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, May 23). *Career services: Students: Professional development*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/students/prodev>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, June 15). *Career services: Students: Job search tools*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/students/employment>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, June 20). *Career services: Students: Job search tools: CV and cover letter*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/students/employment/cv-cover-letter>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, July 24). *Career services: Employers*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/employers>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2021, August 20). *Career services: Students: Job search tools: Job interview*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career/students/employment/job-interview>
- Faculty of Education, Internships & Student Affairs. (2022, February 16). *McGill. CA: Internships & student affairs: Welcome*. McGill University: Faculty of Education. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/isa/career>
- Freeman, V. F., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (2017). Career course impact on college students' career decision and affective states. *VISTAS Online*, 32, 1-14.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2019). *Career management for life* (5th ed.). New York: Routledge: Taylor & Francis Group.
- Ho, H., & Hu, T. (2017). Consolidating the university career service system in Taiwan. *International Education Studies*, 10(11), 148-154.
- International Labour Organization (ILO), & European Training Foundation (ETF). (2021). *Developing national career development support systems: Pathways to enhance lifelong career guidance, career education and career development support for workers*. Geneva: ILO.
- The International Research & Exchanges Board (Irex), & IDinsight. (2022, August). *What impact do career centers have on students' employability in Iraq?*. Retrieved December 10, 2022, from:

- <https://www.irex.org/sites/default/files/Career%20Services%20Evaluation%20Key%20Findings%20and%20Recommendations.pdf>
- Joseph, C. H., & Anikelechi, I. G. (2019, June). Steering the career path of Nigerian youths in a recessed economy for nation building. *Journal of Nation-building & Policy Studies (JoNPS)*, 3(1), 7-20. DOI: <https://doi.org/10.31920/2516-3132/2019/3n1a1>
- McCash, P. , Hooley, T., & Robertson, P. J. (2021). Introduction: Rethinking career development. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The oxford handbook of career development* (pp.1-22). New York: Oxford University Press
- McGill University, Faculty of Education. (2022, June 11). *McGill. CA: Faculty of education: University advancement: Alumni & friends*. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.mcgill.ca/education/alumni>
- McKinney, L., Sinley, R., Ansborg, P., Daughtrey, C., Rajan, R., Meyer, J., et al. (2021, May). Faculty are our allies in teaching career preparation and readiness skills. *NACE Journal*, (May 2021). Retrieved October 22, 2022, from: <https://www.naceweb.org/career-readiness/best-practices/faculty-are-our-allies-in-teaching-career-preparation-and-readiness-skills/> , and from: <https://www.naceweb.org/uploadedfiles/files/2021/resources/faculty-are-our-allies-in-teaching-career-preparation-and-readiness-skills-figures.pdf>
- National Association of Colleges and Employers (NACE). (2019). *Professional standards for college & university career services*. Bethlehem, Pennsylvania: Author.
- National Careers Week. (2019). *Why Career Development Matters?*. Retrieved August 20, 2022, from: https://careersweek.com.au/wp-content/uploads/2019/02/2310_FS_Why_career_dev_matters.V2.pdf
- Nebraska Department of Education. (2019, August 6). *Why Career Development?*. Retrieved August 27, 2022, from: <https://www.education.ne.gov/nce/why-career-development/>
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2017). *Career development interventions* (5th ed.). London: Pearson Education, Inc.
- Polvere, R., & Lim, P. (2015). *Career development supporting young Australians: A literature review*. Australia :National Centre for Vocational Education Research (NCVER).
- Quinnipiac University. (2021, May 6). *School of education: Programs*. Retrieved July 22, 2022, from: <https://www.qu.edu/schools/education/programs/>
- Quinnipiac University. (2022, March 2). *School of education: Career development*. Retrieved July 22, 2022, from: <https://www.qu.edu/schools/education/career-development/>
- Quinnipiac University, Campus Labs. (2021, August). *Do you OU: Quinnipiac future teachers organization (OFTO)*. Retrieved July 22, 2022, from: <https://qu.campuslabs.com/engage/organization/quinnipiac-future-teachers-organization>

- Risha, R. (2020, August 13). *Career development in HRM*. Retrieved August 22, 2022, from: <https://www.economicdiscussion.net/human-resource-management/career-development-in-hrm/31801>
- Schlesinger, J., & Daley, L. P. (2016, April). Career development models for the 21st century. *NACE Journal*, 76(4), 24-29.
- School of Education, Career Center. (2021, January 16). *Home: COVID-19 career resources-updated 5/28/2020*. University of Wisconsin–Madison: School of Education. Retrieved July 14, 2022, from: <https://careercenter.education.wisc.edu/covid-19-career-resources/>
- School of Education, Career Center. (2021, April 11). *Home: Career & job link resources: Resources for education careers*. University of Wisconsin–Madison: School of Education. Retrieved July 14, 2022, from: <https://careercenter.education.wisc.edu/resources-for-education-careers/>
- School of Education, Career Center. (2021, May 18). *Home: Job search: Career fairs*. University of Wisconsin–Madison: School of Education. Retrieved July 14, 2022, from: <https://careercenter.education.wisc.edu/job-search/career-fairs/>
- School of Education, Career Center. (2022, February 12). *Home: Job search: Networking*. University of Wisconsin–Madison: School of Education. Retrieved July 14, 2022, from: <https://careercenter.education.wisc.edu/job-search/networking/>
- School of Education, Career Center. (2022, March 18). *Home: Fairs and events*. University of Wisconsin–Madison: School of Education. Retrieved July 14, 2022, from: <https://careercenter.education.wisc.edu/fairs-events/>
- School of Education, Career Center. (2022, April 9). *Home: Career exploration: Gain experience evaluate*. University of Wisconsin–Madison: School of Education. Retrieved July 14, 2022, from: <https://careercenter.education.wisc.edu/career-exploration/gain-experience-evaluate/>
- School of Education, Career Center. (2022, April 16). *Home: Career exploration*. University of Wisconsin–Madison: School of Education. Retrieved July 14, 2022, from: <https://careercenter.education.wisc.edu/career-exploration/>
- School of Education, Career Center. (2022, July 8). *Welcome to the school of education career center!*. University of Wisconsin–Madison: School of Education. Retrieved July 14, 2022, from: <https://careercenter.education.wisc.edu/>
- Simmons University. (2022, May 20). *5-Step career development model*. Retrieved September 11, 2022, from: <https://www.simmons.edu/your-simmons/student-support-resources/career-development/career-resources/5-step-career>
- Tatham, P., & McIlveen, P. (2009). Improving the career literacy of Australian students. *Paper submitted to TAFE Directors Australia and the Career Industry Council of Australia Round Table: Improving The Career Literacy of Australian Students1, January 2009* (pp.1-14). Greensborough, Victoria: Career Industry Council of Australia. Retrieved September 10, 2022, from:

-
- <https://www.researchgate.net/publication/216258442> Improving the career literacy of Australian students
- The Times Higher Education World University Rankings (THE). (2022, June 18). *World university rankings 2022: McGill university*. Retrieved July 21, 2022, from: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/mcgill-university>
- University of California San Francisco, UCSF Office of Career and Professional Development (OCPD). (2021, April 13). *Our career development framework*. Retrieved September 11, 2022, from: <https://career.ucsf.edu/about/our-career-development-framework>
- University of Michigan, University Career Center. (2022, February 15). Students with disabilities career resources. Retrieved September 10, 2022, from: <https://careercenter.umich.edu/content/resources-students-disabilities>
- University of Wisconsin–Madison, School of Education. (2022, May 13). *School of education: About*. Retrieved July 14, 2022, from: <https://education.wisc.edu/about/>
- Urbis Staff. (2011, April). *National career development strategy (NCDS): Research project: Element 2: Synthesis report*. Australia: Urbis Pty Ltd.
- World University Service (WUS) Kosova. (2014). *Career development: Practical guideline*. Kosova: Author.