

The Islamic University–Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Commerce
Master of Business & Administration



الجامعة الإسلامية – غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير إدارة الأعمال

دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل

دراسة حالة: مركز الإرشاد الوظيفي – قطاع غزة

The Role of Career Counseling in Integrating Palestinian University Graduates in the labor Market

A Case Study: Job Advisory Center – Gaza Strip

إعدادُ الباحثِ

محمد وليد محمد شمعة

إشرافُ الدكتورِ

يوسف عبد عطية بحر

قُدِّمَ هَذَا البَحْثُ اسْتِكْمَالاً لِمَتَطَلِبَاتِ الحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ المَاجِسْتِيرِ
فِي إِدَارَةِ الأَعْمَالِ بِكَلِيَّةِ التِّجَارَةِ فِي الأَجَامِعَةِ الإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

مايو/2017م – شعبان/1438هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل
دراسة حالة: مركز الإرشاد الوظيفي - قطاع غزة


The Role of Career Counseling in Integrating of Palestinian University Graduates into the labor Market A Case Study: Job Advisory Center

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه
حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب
علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this.

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	محمد وليد شمعة	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:	24.5.2017	التاريخ:



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ محمد وليد محمد شمعه لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل
دراسة حالة: مركز الإرشاد الوظيفي - قطاع غزة

The Role of Career Counseling in Integrating Palestinian University Graduates in the Labor Market
A Case Study: Job Advisory Center - Gaza Strip

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأربعاء 27 شعبان 1438 هـ، الموافق 2017/05/24م الساعة

الواحدة مساءً في قاعة المؤتمرات مبنى طبية، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

د. يوسف عبد بحر مشرفاً ورئيساً
د. ختام اسماعيل السحار مناقشاً داخلياً
د. أيمن سليمان أبو سويرح مناقشاً خارجياً

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،

نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف علي المناعمة



ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، من خلال دراسة حالة مركز الإرشاد الوظيفي التابع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة، وتمثل مجتمع الدراسة في المستفيدين من خدمات المركز والمشاركين في (البرامج التدريبية، وورش العمل الإرشادية، وأيام التوظيف، ومعارض مشاريع الخريجين الإبداعية)، والبالغ عددهم (4423) مستفيد، وتم استخدام طريقة العينة العشوائية حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة (400) استبانة على مجتمع الدراسة، وكان عدد الاستبانات المستردة (356) استبانة بنسبة (89%)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وكذلك برنامج (SPSS) الإحصائي لتحليل البيانات واختبار صحة الفرضيات وللإجابة عن تساؤلات الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الإرشاد الوظيفي والمتمثل بالخدمات المقدمة للخريجين من حيث (البرامج التدريبية، وورش العمل الإرشادية، وأيام التوظيف، ومعارض مشاريع الخريجين الإبداعية) وبين دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، بالإضافة لوجود أثر للإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، وقد بينت نتائج الدراسة أن خدمات الإرشاد الوظيفي المؤثرة على المتغير التابع "دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل" هي (البرامج التدريبية، وأيام التوظيف، ومعارض مشاريع الخريجين الإبداعية)، أما ورش العمل الإرشادية فقد تبين أن تأثيرها ضعيف.

وفي ضوء تلك النتائج خلصت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها ضرورة تطوير مركز الإرشاد الوظيفي للخدمات المقدمة للخريجين بما يراعي الاحتياجات الفعلية لهم، ويساهم في رفع كفاءتهم وتعزيز فرص منافستهم في سوق العمل، وخاصة البرامج التدريبية بمجال المهارات الحاسوبية ومهارات اللغة الإنجليزية، وورش العمل الإرشادية المختصة بمجال رسم المسار المهني للخريجين، كما أوصت الدراسة بضرورة سعي المركز للتشبيك مع كافة الأطراف ذات العلاقة بتشغيل الخريجين في وضع سياسات وبرامج فعالة مثل أيام التوظيف؛ بهدف التخفيف من حدة البطالة في قطاع غزة، والبحث عن فرص تمويل جديدة بما يضمن استدامة عمل المركز لتقديم خدماته للطلبة والخريجين بشكل مستمر.

Abstract

This study aims to identify the role of career counseling in the integration of Palestinian university graduates in the labor market. The Job Advisory Center (JAC) at University College of Applied Sciences (UCAS) in Gaza has been taken as a case study. The study population includes the beneficiaries of the services offered by JAC, and participants in its training programs, counseling workshops, career days, and exhibitions of creative graduates' projects. There were 4423 participants. The study uses the random sample method. The number of questionnaires distributed was 400 questionnaire forms. The number of questionnaires retrieved was 356, with a rate of 89%. The study adopts the descriptive analytical approach and the questionnaire as a tool. The study used SPSS program for statistical data analysis and hypotheses testing, and to answer the questions of the study.

The results of the study show that there is a relationship between career counseling through the services offered to graduates in terms of training programs, counseling workshops, career days, and exhibitions of creative graduates' projects, and the integration of graduates of Palestinian universities in the labor market. There is also an impact of career counseling and the integration of graduates of Palestinian universities in the labor market. Results of the study also shows that the career counseling services influencing the dependent variable of "integration of graduates of Palestinian universities in the labor market" are training programs, career days and exhibitions of creative graduates' projects. The study found that there is an insignificant role of the counseling workshops in this regard.

In light of these results, the study reached a set of recommendations. Most importantly, the study recommends developing the services offered by JAC to take into consideration the actual needs of graduates and contribute to raising their competency and improving their chances of competition in the labor market. Developing training programs in computer skills, English language skills and counseling workshops in the field of career path Planning are more essential in this regard. The study also recommends that JAC should seek to establish a cooperation network with all parties involved in graduates employment to develop effective policies and programs such as career days. This is essential to alleviate unemployment rates in Gaza Strip, and to seek new funding opportunities that ensure sustainability of JAC and its services offered to students and graduates continuously.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

﴿ قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَ مِنِّي
مَا عُلِّمْتَ رُشْدًا ﴾

[الكهف: 66]

الإهداء

إلى خير الورى ونور الهدى ومعلم البشرية الأول نبينا محمد صلى الله عليه وسلم.
إلى أرواح الحاضرين الغائبين إلى روح جدي الحبيب الأستاذ المربي محمد حسن شمعة، الله وحده يعلم كم تمنيت أن تكون حاضراً هنا بجسدك لكن طيفك لم يفارقني لحظة، كيف لا وقد حملت اسمك وحملت معه أمانة عظيمة، لروحك يا طيب الذكر أركى السلام.

إلى روح جدي الفاضل الحاج مصطفى صايمة، وإلى روح جدتي الغالية أم العبد، ما زال طيفكما بيننا وذكركما حاضرة في القلوب.

إلى جدتي الطيبة أم الحسن حفظها الله.

إلى أبي الحنون يا من أمسكت بيدي إن تعثرت في الدروب، أجذك معي في ضيقي، أجذك حولي في فرحي، ضحيت بكل ما تملك وذللت كل محال كي أرى طموحاتي وأحلامي أصبحت حقيقة واقعة أمام ناظري، أعلم جيداً أن قلبك الآن ينبض سعادةً وعيناك تدمع فخراً، ها قد حان الوقت لأقول لن يضيع غراسك الذي غرست، وسأظل دوماً ابنك الذي تقخر به ولن أخيب ظنك بي يوماً يا أبي الحبيب.

إلى أمي الحبيبة يكبلني حياتي يا أمي فأنتِ أعظم وأكبر من أن توفيك بضع كلمات رصت بإتقان، تخونني كل عبارات الحب والمدح والتقدير فمن أنا لأجار فصاحة لسانك، لكن يكفيني فخراً أنني كلما سلكتُ دروب المجد سررتُ على إثر خطاك، فلم يكن جلوسك على ذات المقعد قبل ثمان سنوات إلا حافظاً لي لأكمل دراسة الماجستير، أمي يا نبض قلبي، نداي إن وجعت، أمي يا ملاكي يا حبي الباقي إلى الأبد.

إلى زوجتي الغالية كنتِ خير سندٍ ومصدر إلهامٍ لي لأتثبت ببراغي كلما كلّ الفؤاد وملّ، أنتِ لي فيض الهناء وصفاء المنهل، ها هو إنجازنا الأول الذي رسمنا حروفه معاً لنكمل الدرب سوياً لنصل إلى حلم جديد.

إلى شمعاتي أنرن دربي، أخواتي الحبيبات آية وصغيرها يمان، شهد وصغيرتها تالا، نوران، ربا، ديما وآخر العنقود راما، تعجز الكلمات عن وصف حبي لكنّ، ليس لحياتي معنىً بدونكنّ، لو أنني أملك أزهار الدنيا لنثرتها ورداً يزين دروبكنّ، أدامكنّ الله لي.

إلى أعمامي الغوالي وعماتي الغاليات وأبنائهم جميعاً لكم مني كل الحب على دعمكم الدائم لي.
إلى أخوالي الأحباب وخالاتي الحبيبات وأبنائهم جميعاً غمرتموني دائماً بحبكم ودعائكم لكم مني كل التقدير.

إلى أهل زوجتي الكرام كنتم خير النسب وخير الأهل، لا حرمني الله منكم، ومن صدق مودتكم إلى كل الأصدقاء والأحباب وزملاء العمل والدراسة، وكل من له فضلٌ علي.

أهدي هذا العمل المتواضع الذي أسأل الله عز وجل أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم.

شكرٌ وتقديرٌ

الشكر لله أولاً وأخيراً لتفضله عليّ بنعمائه وآلائه. اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك.

وانطلاقاً من قول رسولنا الكريم ﴿لَا يَشْكُرُ اللَّهُ مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ﴾، لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بجزيل الشكر لكل من كانت له يدٌ في إنجاز هذا العمل المتواضع، وأخص بالشكر والتقدير والعرفان الدكتور الفاضل/ يوسف عبد عطية بحر حفظه الله، والذي كان له الفضل بعد الله عز وجل في إنارة طريق البحث لي من خلال توجيهاته وإرشاداته، فلم يأل جهداً في دعمي لإتمام هذا البحث، كما أتقدم بشكري وامتناني للدكتور الفاضل/ أيمن أبو سويرح، والدكتورة الفاضلة/ ختام السحار لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة وإثرائها بملاحظاتهم القيمة.

كما أشكر كل من علمني حرفاً أضاء سناً بريقه لي طريق العلم ابتداءً بمدرسة دار الأرقم التي احتوتنا صغاراً، ومروراً بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية وليس انتهاءً بجامعة الحبيبة الجامعة الإسلامية وكلية التجارة بهيئتها التدريسية التي غمرتنا بعلمها طوال فترة دراستي للماجستير وجميع العاملين في الكلية على دعمهم اللامحدود، ولا أنسى أن أشكر جميع القائمين على مركز الإرشاد الوظيفي بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية وأخص بالذكر الزميل العزيز محمد مروان أبو حصيرة لدعمه الدائم لإنجاز هذا العمل.

وختاماً الشكر موصول لجميع الأقارب والأصدقاء والزملاء وكل من ساندني ونصحني وأرشدني وساعدني لإتمام هذا البحث.

لكم مني جميعاً خالص المحبة والتقدير

الباحث

فهرس المحتويات

أ.....	إقرار
ت.....	ملخص الدراسة
ث.....	Abstract
ح.....	الإهداء
خ.....	شكر وتقدير
د.....	فهرس المحتويات
س.....	فهرس الجداول
ض.....	فهرس الأشكال والرسومات التوضيحية
ط.....	فهرس الملاحق
1.....	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
2.....	1.1 المقدمة:
2.....	1.2 مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:
3.....	1.3 متغيرات الدراسة
4.....	1.4 نموذج الدراسة
4.....	1.5 فرضيات الدراسة
5.....	1.6 أهداف الدراسة
5.....	1.7 أهمية الدراسة
6.....	1.8 حدود الدراسة
7.....	1.9 مصطلحات الدراسة
8.....	الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة
9.....	2.0 مقدمة الفصل:

10	المبحث الأول الإرشاد الوظيفي
10	2.1.1 تمهيد:
10	2.1.2 التطور التاريخي للإرشاد الوظيفي:
11	2.1.3 تعريف الإرشاد الوظيفي
13	2.1.4 أهداف الإرشاد الوظيفي
13	2.1.5 وظائف الإرشاد الوظيفي
14	2.1.6 فوائد الإرشاد الوظيفي الجيد
15	2.1.7 العناصر الأساسية في الإرشاد الوظيفي
16	2.1.8 العقبات التي يواجهها الطالب عند اختيار مهنة المستقبل:
17	2.1.9 نظريات الإرشاد الوظيفي
21	2.1.10 متطلبات وشروط الإرشاد الوظيفي
22	2.1.11 تصنيفات مراكز الإرشاد الوظيفي
23	2.1.12 نماذج عالمية في الإرشاد الوظيفي:
26	2.1.3 نماذج عربية في الإرشاد الوظيفي:
28	2.1.14 نماذج فلسطينية في الإرشاد الوظيفي
32	المبحث الثاني دمج الخريجين في سوق العمل
32	2.2.1 تمهيد
32	2.2.2 البطالة
36	2.2.3 التعليم الجامعي في فلسطين:
43	2.2.4 سوق العمل
46	2.2.5 الفجوة بين التعليم العالي وسوق العمل في صفوف الخريجين
47	المبحث الثالث مركز الإرشاد الوظيفي

47	2.3.1 تعريف بالمركز
47	2.3.2 أهداف المركز :
48	2.3.3 إنجازات المركز :
49	2.3.4 خدمات مركز الإرشاد الوظيفي :
54	الفصل الثالث الدراسات السابقة
55	3.1 مقدمة :
55	3.2 الدراسات المحلية
60	3.3 الدراسات العربية
67	3.4 الدراسات الأجنبية
74	3.5 التعقيب على الدراسات السابقة :
75	3.6 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :
75	3.7 أوجه اتفاق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة :
76	3.8 أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة :
76	3.9 ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :
77	الفصل الرابع المنهجية والإجراءات
78	4.1 مقدمة الفصل :
78	4.2 منهج الدراسة :
79	4.3 مجتمع الدراسة :
79	4.4 عينة الدراسة :
80	4.5 أداة الدراسة :
81	4.6 خطوات بناء الاستبانة :
82	4.7 صدق الاستبانة :

88	4.8 ثبات الاستبانة Reliability:
90	4.9 الأساليب الإحصائية المستخدمة:
92	الفصل الخامس تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
93	5.1 مقدمة الفصل:
93	5.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية
98	5.3 المحك المعتمد في الدراسة
98	5.4 تحليل فقرات الاستبانة
110	5.5 اختبار فرضيات الدراسة
123	الفصل السادس النتائج والتوصيات
124	6.1 مقدمة:
124	6.2 نتائج الدراسة:
126	6.3 التوصيات:
127	6.4 الدراسات المقترحة:
128	المصادر والمراجع
138	الملاحق

فهرس الجداول

- جدول (2.1): يوضح أوجه الشبه والاختلاف بين نظريات الإرشاد الوظيفي 21
- جدول (2.2): يوضح برامج الإرشاد الوظيفي التي تقدمها المؤسسة للخريجين 30
- جدول (2.3): نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة للخريجين الذي يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى في فلسطين حسب التخصص والمنطقة 35
- جدول (2.4): تصنيف الجامعات والكليات في قطاع غزة 39
- جدول (2.5): توزيع الطلبة المسجلين في مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة حسب الدرجة العلمية للعام الدراسي 2017/2016 40
- جدول (2.6): توزيع الطلبة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة حسب الدرجة العلمية للعام الدراسي 2017/2016 40
- جدول (4.1): يوضح مجتمع الدراسة 79
- جدول (4.2): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة 81
- جدول (4.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " البرامج التدريبية " والدرجة الكلية للمجال 83
- جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " ورش العمل الإرشادية " والدرجة الكلية للمجال 84
- جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أيام التوظيف " والدرجة الكلية للمجال 85
- جدول (4.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معارض مشاريع الخريجين الإبداعية " والدرجة الكلية للمجال 86
- جدول (4.7): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دمج الخريجين في سوق العمل " والدرجة الكلية للمجال 87
- جدول (4.8) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة .. 88
- جدول (4.9): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة 89
- جدول (4.10): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي 90
- جدول (5.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس 93

جدول (5.2): توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	94
جدول (5.3): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	94
جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج	95
جدول (5.5): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية	95
جدول (5.6): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل	96
جدول (5.7): توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل	96
جدول (5.8): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل	97
جدول (5.9): توزيع عينة الدراسة حسب الخدمات التي استفاد منها المستجيب من خلال مركز الإرشاد الوظيفي	97
جدول (5.10): يوضح المحك المعتمد في الدراسة	98
جدول (5.11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "البرامج التدريبية"	99
جدول (5.12): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "ورش العمل الإرشادية"	101
جدول (5.13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "أيام التوظيف"	103
جدول (5.14): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "معارض مشاريع الخريجين الإبداعية"	105
جدول (5.15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات "خدمات الإرشاد الوظيفي"	106
جدول (5.16): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "دمج الخريجين في سوق العمل"	107
جدول (5.17): معامل الارتباط بين دور الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل	111

- جدول (5.18): تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعاملات الانحدار 113
- جدول (5.19): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس 115
- جدول (5.20): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الفئة العمرية 116
- جدول (5.21): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي 117
- جدول (5.22): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - سنة التخرج 118
- جدول (5.23): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الحالة الوظيفية 119
- جدول (5.24): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - طبيعة العمل 120
- جدول (5.25): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - مكان العمل 121
- جدول (5.26): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - سنوات العمل 122

فهرس الأشكال والرسومات التوضيحية

- شكل (1.1): متغيرات الدراسة 4
- شكل (2.1): يوضح نسبة القوى العاملة المشاركة للأفراد 15 سنة فأكثر حسب الجنس 2000م-2016م
33
- شكل (2.2): آلية عمل مركز الإرشاد الوظيفي 48
- شكل (2.3): توزيع عينة الدراسة حسب الخدمات التي استعاد منها المستجيب من خلال مركز الإرشاد
الوظيفي 53

فهرس الملاحق

- ملحق رقم (1): قائمة بأسماء المحكمين 139
- ملحق رقم (2): الاستبانة بصورتها النهائية 140

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

تُشكّل مرحلة ما بعد التخرج هاجساً مؤرقاً لمعظم الخريجين خاصة في البلدان التي لديها ندرة في فرص العمل، ولا سيما أنّ الجامعات تضخّ سنوياً آلاف الخريجين لسوق العمل تنقصهم مهارات مهنية ومعارف حول متطلبات سوق العمل لم يتم التطرّق لها خلال الدراسة الجامعية، فالخريج بحاجة للمساعدة كتنظيم النصح والمشورة التي تعينه على اتخاذ القرار الصحيح كي يصل إلى ما يصبو إليه من طموحات، ومن هنا تبيّن وجود حاجة ملّحة للإرشاد الوظيفي والذي يهدف لمساعدة الفرد على اتخاذ القرار المهني السليم في الاختيار الأكاديمي، وبالتالي المهنة المناسبة لاستعداداته وقدراته وميوله، والإعداد لها والالتحاق بها، وذلك بهدف زيادة احتمالات النجاح والتقدم والتطور في مجال عمله، وتحقيق حالة من التوافق المهني.

وفي ظل الظروف الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطيني، وخاصة الاقتصادية منها، مثل: مشكلة البطالة المتفشية في فلسطين، فإنّ الإرشاد الوظيفي ما زال مهمشاً، والكوادر المؤهلة لتقديم هذه الخدمة نادرة ومقتصرة على الجهود الفردية لبعض المؤسسات. إنّ جزءاً هاماً من مشاكل البطالة في فلسطين يعود إلى قلة الدراية بأنواع المهن، واحتياجات السوق المحلي، والأسواق المجاورة له، وإلى سوء توزيع تلك المهن، ولا شك أنّ وجود توجيه وإرشاد وظيفي متكامل ومعم على كافة المؤسسات التربوية والتدريبية، يؤدي إلى التخفيف من حدة هذه المشاكل، ومواجهة بعض المشكلات الاجتماعية والاقتصادية القائمة (عمر، 2005م).

وعليه فإنّه لا بدّ من البحث والنظر في دور الإرشاد الوظيفي بخدماته المتنوعة في المجتمع المحلي، وفي بناء قدرات الخريجين وتمكينهم للاندماج في سوق العمل، لذا سيتم من خلال هذه الدراسة التركيز على دراسة حالة مركز الإرشاد الوظيفي التابع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة ودور الخدمات التي يقدمها في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

1.2 مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

بلغ معدل البطالة بين الخريجين الشباب (20-24 سنة) 44.3% خلال الربع الأول لعام 2017م، حسب تقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني الصادر في شهر مايو 2017م.

فقد ساهم الحصار المفروض على قطاع غزة في زيادة معاناة الخريجين في البحث عن فرصة عمل، وذلك نتيجة للوضع الاقتصادي المتردي وعدم استيعاب القطاع الخاص لمزيد من الخريجين وتوقف القطاع العام عن التوظيف نتيجةً للظروف الراهنة التي يمر بها؛ وعليه فقد أصبح من الضروري وضع حلولٍ لمشكلة بطالة الخريجين قبل تفاقمها أكثر وعدم القدرة على السيطرة عليها. ومن خلال فترة عمل الباحث مديراً لمركز الإرشاد الوظيفي في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية لمدة عامين 2014م-2016م، لاحظ وجود فجوةٍ كبيرةٍ بين مهارات الخريجين وبين متطلبات سوق العمل، بحيث يوجد عدد كبير من الخريجين بمعدلات مرتفعة ليس لديهم القدرة على تقديم وتسويق قدراتهم ومؤهلاتهم لدى الجهات المشغلة، ولاحظ كذلك الإقبال الجيد على الالتحاق بالخدمات التي يقدمها المركز من قبل الخريجين، مما دفع الباحث لدراسة دور مركز الإرشاد الوظيفي في دمج هذه الفئة في سوق العمل.

وتتمحور مشكلة الدراسة حول تحديد الدور الذي يلعبه مركز الإرشاد الوظيفي التابع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية كأحد المراكز المختصة بتقديم خدمات الإرشاد الوظيفي في فلسطين وقطاع غزة تحديداً، ومدى مساهمة هذه الخدمات في تأهيل وتطوير قدرات خريجي الجامعات الفلسطينية للاندماج في سوق العمل، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

*** ما دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؟**

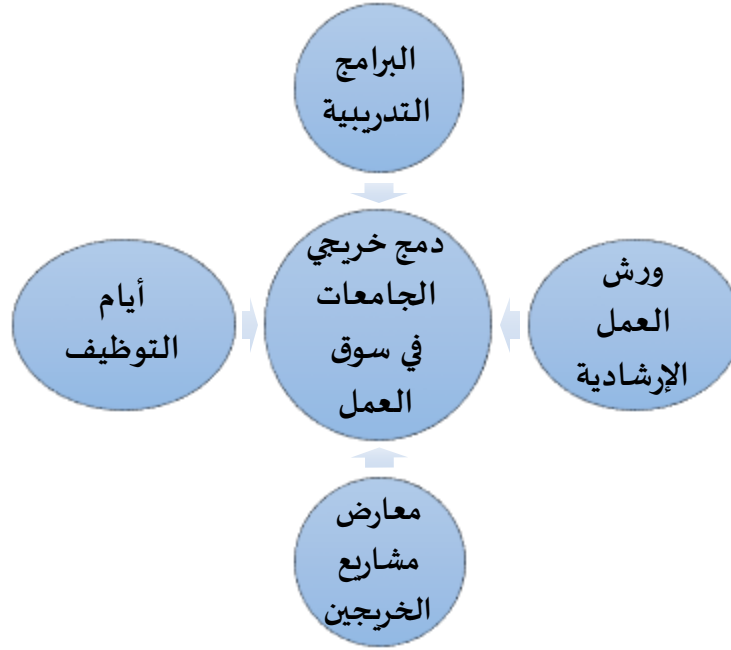
ويتفرع من السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما دور البرامج التدريبية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؟
2. ما دور ورش العمل الإرشادية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؟
3. ما دور أيام التوظيف في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؟
4. ما دور معارض مشاريع الخريجين الإبداعية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؟

1.3 متغيرات الدراسة

- المتغيرات المستقلة: خدمات الإرشاد الوظيفي: (البرامج التدريبية، ورش العمل الإرشادية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية).
- المتغير التابع: دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

1.4 نموذج الدراسة



شكل (1.1): متغيرات الدراسة

المصدر: (إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسة السابقة)

1.5 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين البرامج التدريبية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين فعاليات أيام التوظيف ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين ورش العمل الإرشادية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين معارض مشاريع الخريجين الإبداعية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لخدمات الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تعزى للمتغيرات الشخصية والتنظيمية التالية: (نوع الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنة التخرج، الحالة الوظيفية، طبيعة العمل، مكان العمل، سنوات العمل).

1.6 أهداف الدراسة

1. التعرف على دور البرامج التدريبية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؟
2. التعرف على دور ورش العمل الإرشادية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؟
3. التعرف على دور أيام التوظيف في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؟
4. التعرف على دور معارض مشاريع الخريجين الإبداعية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؟
5. دراسة حالة واقعية لمركز يقدم خدمات الإرشاد الوظيفي لمختلف خريجي الجامعات من مختلف التخصصات في قطاع غزة.

1.7 أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية:

1. تتبع أهمية الدراسة في تناولها لمجال الإرشاد الوظيفي لما له من أهمية في توجيه الطلبة أكاديمياً ومهنياً منعاً للفاقد التعليمي والهدر الوظيفي بحيث يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بما يساعد في تنمية رأس المال البشري الذي يقود إلى تنمية المجتمع وارتقائه.

2. يعد الإرشاد الوظيفي من أهم الوسائل التي تزيد من فهم شخصية طلبة الجامعات وحاجاتهم إلى الخدمات المتنوعة؛ والتي لها ارتباط بحياتهم سواء كان ذلك في الجامعات الحكومية أو الأهلية.
3. تعد الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع الإرشاد الوظيفي وعلاقته بدمج الخريجين في سوق العمل، وعدم وجود دراسات سابقة عربية ومحلية يجعل هذه الدراسة وافداً جديداً في هذا المجال يمكن اعتبارها مرجعاً أساسياً لمن أراد التوسع فيه مستقبلاً.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. إن نتائج هذه الدراسة قد تخدم العديد من مؤسسات التعليم العالي (الجامعات الحكومية والأهلية) المعنية بتقديم خدمات للخريجين، عن طريق تطوير برامج تساعدهم في عملية الإرشاد الوظيفي في الالتحاق بالتخصصات التي تحقق فائدة للفرد والمجتمع، وذلك وفق مفاهيم التوجيه والإرشاد الوظيفي.
2. الإسهام الأكاديمي والمنسجم مع برنامج ماجستير إدارة الأعمال في كلية التجارة تحديداً والجامعة الإسلامية عموماً.
3. اعتماد نتائج الدراسة كمرجع للمؤسسات الدولية المعنية بتقديم مشاريع تأهيل وتشغيل للخريجين في قطاع غزة للمساهمة في تقليل نسبة البطالة في قطاع غزة.
4. الحصول على نتائج واقعية عبر استطلاع آراء الخريجين المستفيدين من خدمات مركز الإرشاد الوظيفي وأثر تلك الخدمات عليهم، بهدف تطوير عمل المركز وجودة الخدمات التي يقدمها.

1.8 حدود الدراسة

لكل دراسة سواء كانت علمية أو نظرية حدود تحدد محتوياتها:

- **الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على التعرف على دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
- **الحد الزمني:** الفترة الزمنية تبدأ من بداية عام 2014م إلى نهاية عام 2016م (بحيث تغطي المرحلتين الأولى والثانية لتمويل المركز من خلال مشروع الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة).
- **الحد المكاني:** سيتم تطبيق الدراسة على مركز الإرشاد الوظيفي في قطاع غزة.

- **الحد البشري:** اقتصر تطبيق الدراسة على عينة من الخريجين المستفيدين من خدمات مركز الإرشاد الوظيفي.

1.9 مصطلحات الدراسة

تركز الدراسة على المصطلحات التالية:

- **الإرشاد الوظيفي (Career Counselling)**

هو العملية التي يتم من خلالها مساعدة الفرد على فهم قدراته وميوله وإمكاناته؛ التي تمكنه من اختيار مهنة المستقبل من أجل تحقيق التوافق والرضا والسعادة مع ذاته ومع الآخرين.

- **الدمج المهني (Professional integration)**

هو مرحلة الانتقال من التعليم إلى سوق العمل وليس مجرد الحصول على وظيفة، بحيث يتمكن خلالها خريجو التعليم العالي من اكتساب المهارات والمعارف التي تساهم في تعزيز تطورهم الشخصي والمهني (سمايلي، 2015م).

- **البطالة (Unemployment)**

وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية فإن البطالة هي: حالة الفرد القادر على العمل ويرغب في العمل ويبحث عن فرص عمل، ولا يجد فرص العمل المطلوبة، وليس له مورد رزق.

- **سوق العمل (Market Place)**

هو المجال الذي يجد فيه الخريج أو العامل فرصة عمل، وقد يكون محلياً أو إقليمياً أو دولياً. (وزارة التخطيط، 2012م).

- **محافظات قطاع غزة (Gaza Strip)**

هي المنطقة الجنوبية من الساحل الفلسطيني على البحر المتوسط، وهي على شكل شريط ضيق شمال شرق شبة جزيرة سيناء، تشكل حوالي (1.33) من مساحة فلسطين، ويمتد القطاع على مساحة (360) كم مربع، بحيث يبلغ طوله (41) كم ريع.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة

2.0 مقدمة الفصل:

يهدف هذا الفصل إلى التعرف على الإطار النظري للإرشاد الوظيفي وتبسيط الضوء على التعريفات وأهم النظريات التي تناولها الباحثون، بالإضافة إلى تشخيص مشكلة البطالة في الأراضي الفلسطينية وواقع خريجي الجامعات والتعليم الجامعي وسوق العمل الفلسطيني والفجوة بينهما، وسيتم التعرف على نبذة لأهم الإنجازات والخدمات التي يقدمها مركز الإرشاد الوظيفي في قطاع غزة. وقد قسم الباحث هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث وهي:

المبحث الأول بعنوان "الإرشاد الوظيفي" ويشتمل على تعريف مفهوم الإرشاد الوظيفي وأهميته وأهدافه ووظائفه، بالإضافة لاستعراض أهم نظريات الإرشاد الوظيفي وأوجه الشبه والاختلاف فيما بينها، وفي نهاية المبحث تم التطرق لبعض النماذج العالمية والعربية والفلسطينية التي تعنى بتقديم خدمات الإرشاد الوظيفي للخريجين.

والمبحث الثاني بعنوان "دمج الخريجين في سوق العمل" والذي تم خلاله التطرق لمشكلة البطالة التي تواجه الشباب والخريجين في فلسطين حسب إحصائيات حديثة أصدرها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أيضاً تحدث عن واقع التعليم الجامعي في فلسطين وأهم أهدافه وعلاقة الإرشاد الوظيفي بالتعليم، وأهداف الربط بين التعليم وسوق العمل، وأهم متطلبات المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وختاماً تحدث عن تحديد الفجوة بين التعليم العالي وسوق العمل في صفوف الخريجين.

أما عن المبحث الثالث فقد تم خلاله تقديم تعريف بمركز الإرشاد الوظيفي التابع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية وأهدافه وألية عمله، بالإضافة لأهم الخدمات التي يقدمها للخريجين والمتمثلة بالبرامج التدريبية، وورش العمل الإرشادية، وأيام التوظيف، ومعارض مشاريع الخريجين الإبداعية.

المبحث الأول الإرشاد الوظيفي

2.1.1 تمهيد:

يعتبر قرار اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته؛ لأنه يحمل في طياته دلالات مهمة لمستقبل الفرد والمجتمع معاً، كما أنّ الاختيار المناسب للمهنة يعدّ في الوقت الحاضر من أهم القضايا التي يتفاعل معها الفرد، ولكل مهنةٍ مطالب مختلفة تستلزم من الأفراد تحقيقها لكي ينجحوا فيها، فكل دراسة أو مهنة تختلف عن غيرها، وكذلك يختلف كل فرد عن غيره في الصفات والقدرات والاستعدادات، وفي أحيانٍ كثيرة لا يستطيع الفرد فهم قدراته وميوله، ويحتاج إلى من يساعده على فهم ذاته وما يتعلق بها من قدرات وميول، وما هي المهنة الملائمة لهذه القدرات!

وهنا يأتي دور الإرشاد الوظيفي الذي يتألف من الخدمات والأنشطة التي تهدف إلى مساعدة الأفراد، في أيّ عمر، وفي أيّ وقت خلال حياتهم على اتخاذ قراراتٍ تتعلق بالتعليم والتدريب والخيارات المهنية وإدارة حياتهم المهنية، ويمكن تقديم تلك الخدمات في المدارس والجامعات والكليات، أو مؤسسات التدريب والمكاتب العامة للتوظيف، وفي أماكن العمل، وفي قطاعات العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المحلي أو القطاع الخاص، ويمكن تقديم تلك الأنشطة للمستفيدين منها على أساس فردي أو جماعي، وقد يكون بشكل مباشر أو عن بعد (OECD, 2004, Watts and Sultana, 2004)

2.1.2 التطور التاريخي للإرشاد الوظيفي:

بدأت حركة التوجيه والإرشاد الوظيفي على يد "فرانك بارسونز" الذي أسس سنة 1908م في "بوسطن" بأمريكا مكتب التوجيه المهني والذي كتب سنة 1909م كتاب أطلق عليه اسم "اختيار المهنة" وهذا الكتاب يعتبر أول وأعظم كتب التوجيه المهني، وهو الذي رشح "بارسونز" ليلقب "أبو التوجيه المهني" وفي سنة 1910م عُقد في "بوسطن" أول مؤتمر قومي للتوجيه المهني وصدرت أول مجلة للتوجيه المهني وانتشرت بعدها حركة التوجيه المهني، كما أنشئ في أمريكا سنة 1913م الاتحاد القومي للتوجيه المهني، وفي الثلاثينات جذب التوجيه والإرشاد أنظار رجال الاقتصاد بسبب تطور الآلات والتخصيص المهني، ومشكلات وقت الفراغ والبطالة والتقاعد وغيرها،

وزاد الاهتمام بشؤون الموظفين والعاملين من حيث الاختيار والتوزيع والكفاية والإنتاجية، وبعد ذلك تنوعت النشاطات والاهتمامات في مجال التوجيه المهني (زهران، 2005م).

وقد ظهر مصطلح الإرشاد الوظيفي للمرة الأولى في كتابات (Parsons, 1908) فقد حدد منذ ذلك الوقت ثلاثة متغيرات رئيسية في عملية اتخاذ القرار المهني وهي: الفرد، والمهنة، والمطابقة بينهما، حيث أكد "بارسونز" على ضرورة تحليل الفرد من حيث تحقيق الفهم الواضح لقدراته واستعداداته، وميوله، وطموحه، وسماته الشخصية الإيجابية والسلبية، وكذلك صحته النفسية وظروفه البيئية، كما أكد أيضاً على تحليل المهنة ويقصد بها: التعرف على المهن المطلوبة والمتوفرة في سوق العمل ومتطلبات هذه المهن، وشروط الالتحاق بها ومزاياها ومستقبلها من حيث إمكانية الترقية والتغيرات المستقبلية المرتقبة فيها، والسلبيات التي تتضمنها كما تبين من الأدب النفسي أنّ الكثير من طلبة الجامعات لا يملكون مسبقاً المعلومات الكافية قبل التحاقهم بالجامعات والكليات حول مواضيع التخصصات الجامعية، ولا عن مجالات العمل لكل تخصص، مما يدعو إلى ضرورة تقديم خدمات التوجيه والإرشاد الوظيفي لهم، لكي يتجه الطالب مباشرة إلى الدراسة التي تناسبه، ويستطيع أن يبدع فيها ويحقق ذاته، وينتقل منها للمهنة التي تتناسب مع قدراته وميوله (Brown & Lent, 2005).

ناهيك عن أنّ العديد من المرشدين لديهم انطباعات سلبية عن دور الإرشاد الوظيفي وأهميته بالنسبة للطلبة، حيث أنهم لا يزودون الطلبة بما يحتاجون إليه لمعرفة شخصياتهم، وقدراتهم وميولهم، ومعرفة سوق العمل، ولا يقدمون الإرشاد الوظيفي المناسب لهم، ولا يساهمون بفاعلية في عملية النضج المهني لديهم، مما يؤثر سلباً في عملية اختيارهم للدراسة والمهنة المستقبلية (Blocher, 2000).

2.1.3 تعريف الإرشاد الوظيفي

توجد تعريف ومفاهيم ومصطلحات عديدة للإرشاد الوظيفي في جميع أنحاء العالم، تأتي في الغالب الأعم بسبب الاختلافات الثقافية واللغوية، وهذا يؤثر حتى على استخدام الكلمات فغالباً ما يتم استبدال كلمة إرشاد (Counseling) بكلمة توجيه (Guidance) كما هو الحال في التوجيه المهني على سبيل المثال في المملكة المتحدة حيث يشير إلى تقديم المشورة المهنية أو التوجيه. ونظراً للاستخدام الواسع لمصطلحي التوجيه المهني أو الإرشاد المهني بين صانعي السياسات

والأكاديميين والممارسين في جميع أنحاء العالم، فإن الإشارات إلى التوجيه المهني والإرشاد المهني أصبحت شائعة كذلك ويمكن استخدامها بنفس المعنى (Schlersmann et al, 2012).

وهذا بدوره يتفق مع الخالدي وآخرون (2011م) في أنّ التوجيه المهني أو الإرشاد المهني أو الإرشاد والتوجيه المهني أو الإرشاد الوظيفي: جميع هذه المصطلحات مترادفات لنفس العملية وتعني الخدمة التي يقدمها المرشد النفسي في المدرسة أو الجامعة أو المركز لمساعدة العمل في اختيار مهنة المستقبل؛ وعليه فقد تم اعتماد مصطلح الإرشاد الوظيفي خلال هذه الدراسة.

ويُعرّف كلاً من عبد الهادي والعزة (2014م) الإرشاد الوظيفي بأنه عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة ولمجتمعه المنفعة، والفرد عندما يتكيف مع العمل إنما يتقبل ذاته بالصورة التي يرسمها هذا العمل بالذات وبذلك يتحقق له الرضا والسعادة وتتحقق الفائدة للمجتمع.

ويعرّفه (سوبر) على أنه عملية مساعدة الفرد في تكوين صورة لذاته وتقبلها ومساعدته على اختيار هذه الصورة والوصول بها لإسعاد ذاته. ويعرّفه (كريم) على أنه عملية مبرمجة تهدف على اختيار مهنة والتكيف معها. أما (بارسونز) فيعرّفه على أنه عملية مساعدة الفرد على فهم ذاته بكل جوانبها، وكذلك فهم عالم العمل بكل متطلباته والمواءمة بينهما لاتخاذ القرار المهني الصائب.

ويعرفه الداھري (2005م) بأنه عملية مساعدة الأفراد لتزويدهم بالمعلومات والبيانات التي تساعد على تهيئ لهم فرص النجاح على الصعيد المهني مما يساعدهم على التوافق المهني، والوصول لأعلى مستوى من التوافق النفسي.

ويعرفه (Cannon, 2004) بأنه مساعدة الفرد في اختيار المهنة الأكثر ملائمة له، والأكثر قدرة على إشباع حاجاته المختلفة حتى يشعر بالرضا عنها، ويسهم في العمل كماً وكيفاً بحيث يرضى الآخرون عنه.

كما يعرفه السفاضة (2003م) بأنه المساعدة التي يقدمها المرشد التربوي للأفراد أو الجماعات من أجل اختيار مهنة معينة، وذلك بعد فهمهم لقدراتهم، ورغباتهم، وميولهم، واختيار المهنة الملائمة لتلك القدرات والميول من أجل تحقيق التوافق والرضا والشعور بالسعادة.

إن يتضح من التعريفات السابقة أنّ الإرشاد الوظيفي هو العملية التي يتم من خلالها مساعدة الفرد على فهم: قدراته، وميوله، وإمكاناته التي تمكنه من اختيار مهنة المستقبل من أجل تحقيق التوافق والرضا والسعادة مع ذاته ومع الآخرين.

2.1.4 أهداف الإرشاد الوظيفي

يؤثر الاستقرار المهني في العمل كثيراً على الاستقرار النفسي للفرد حيث يُسهم ذلك في إشباع الكثير من الحاجات النفسية والمادية، ولذا فالاختيار الصحيح للمهنة يُؤهل الفرد للتوافق النفسي ليس في مجال العمل فحسب، وإنما في مجال حياته بصفة عامة، وللوصول إلى أكبر قدر من التوافق النفسي يقوم الإرشاد الوظيفي على أهداف عامة هي كالتالي: (Isaacson, 1985)

1. تبصير الفرد بالتخصصات الأكاديمية المتاحة وخصائصها ومتطلبات الالتحاق بها.
2. مساعدة الفرد للتعرف على ميوله واستعداداته وقدراته وشخصيته ومهاراته المتعلقة بالعمل.
3. مساعدة الفرد على اختيار التخصص العلمي الذي يتناسب مع ميوله واستعداداته وقدراته.
4. إرشاد الطلبة الراغبين في تغيير تخصصاتهم الأكاديمية.
5. تبصير الطلبة بنوعية الوظائف المتعلقة بكل تخصص من التخصصات العلمية والأدبية.
6. مساعدة الطلبة في الوصول إلى القرار السليم في اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراتهم.
7. تنمية مهارات الطلبة في (كتابة السيرة الذاتية، إجراء المقابلة الشخصية، البحث عن عمل).
8. تبصير الطلبة بمواقع الإرشاد الوظيفي المتاحة على شبكة الإنترنت والتي يمكن أن تقدم معلومات في كل من السيرة الذاتية والمقابلة الشخصية.

2.1.5 وظائف الإرشاد الوظيفي

تبرز أهمية الإرشاد الوظيفي في مساعدة الشباب لتفادي البطالة واختيار التخصص المناسب، والتأهيل في الأعمال والمهن التي يمكن أن يتعلمها الشباب وتتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم، وبذلك يساعد الإرشاد الوظيفي على المواءمة بين استعداد الشباب وفرص سوق العمل المتاحة، وعلاوة على ذلك فإن هناك شريحة من الشباب الواعد والمبادر يمكن اكتشافهم واكتشاف أنفسهم من خلال عمليات الإرشاد الوظيفي، ولعل هذه الحقيقة والأهمية هي التي دفعت كل سياسات التعليم والتدريب والتكوين أن تهتم بالإرشاد الوظيفي، بل وتجعل منه ركناً أساسياً في برامج التعليم والتربية، وسياسات إعداد الموارد البشرية، والهدف دائماً أن يكتشف الفرد ذاته ويكتشف ما

يناسبه من أعمال وفرص عمل في ضوء التطورات والتغيرات السريعة في سوق العمل في الاقتصاديات التقنية المعاصرة والمتقدمة؛ وعليه يحدد الباحثون والمختصون الأدوار والوظائف الآتية والتي يمكن أن يؤديها الإرشاد الوظيفي للشباب أنفسهم؛ ولحركة الاقتصاد بما في ذلك سوق العمل، وهي: (الحوات، 2005)

1. توفير المعلومات حول المهن وتوزيعها ومدى الحاجة إليها والعرض والطلب في سوق العمل، مما يحمي الشباب من البطالة بكل أنواعها، وما ينتج عنها من آثار نفسية واجتماعية سلبية.
2. الكشف عن قدرات الشخص ومؤهلاته وفرص العمل الملائمة له.
3. توعية الشباب بالمهارات والمؤهلات المطلوبة لفرص العمل المتوفرة، ومن ثم توعيتهم ومساعدتهم على تطوير مهاراتهم لتتناسب مع هذه الفرص من خلال عقد البرامج التدريبية.
4. توعية الشباب بتطور الاقتصاد وسوق العمل والإمكانيات المتوفرة وما يتطلبه هذا التطور من قدرات ومهارات قد لا تتوفر في الشباب، ومن ثم إعداد الشباب وتأهيلهم وإعادة تأهيلهم لهذه المهارات الجديدة المطلوبة.
5. توفير المعلومات والبيانات اللازمة عن فرص العمل والاستخدام وخصائص سوق العمل، وعن المهارات والتخصصات التعليمية.
6. توعية الشباب بتنوع المهن وتطورها واختلاف متطلباتها ومزاياها وأخطارها، وغير ذلك من المعلومات ذات العلاقة بهذا المجال، والتي يكون من شأنها التأثير على المستهدفين في اختيار مهنة أو عمل أو تغييرها، أو السعي للتطور والنمو في المهنة المعنية.
7. التقليل من البطالة في بُعديها الفعلي والمقنّع، وكذلك في تحقيق الاستيعاب الكامل للعناصر المدربة والمؤهلة، ورفع معدلات الأداء، ورفع الكفاءة الإنتاجية.

2.1.6 فوائد الإرشاد الوظيفي الجيد

لقد أسفرت كثير من الدراسات النفسية والتربوية الحديثة على أن وضع الفرد المناسب في مكانه المناسب؛ يؤدي إلى كثير من الفوائد النفسية والاقتصادية والصحية حسب ما نكرها (عبد الهادي، العزة، 2014م) وذلك كما يلي:

1. ارتفاع نسب النجاح والتقدم والتفوق في مجالات الدراسة والعمل، بما يقلل من الفشل الدراسي، وما يترتب عليه من انخفاض في معدلات الهدر أو الفاقد التربوي.
2. شعور الفرد بالرضا والسعادة حول دراسته أو مهنته، مما ينعكس على حياته العملية والأسرية والاجتماعية والنفسية.
3. زيادة الإنتاج كماً وكيفاً، بمعنى زيادة حجم الإنتاج وتحسين جودته، مما يساعد على تلبية حاجات الأسواق المحلية ثم تصدير الفائض.
4. انخفاض معدلات البطالة، وحماية المجتمع والأفراد من أضرارها التي تعتبر من أخطر الأمراض الاجتماعية في المجتمعات الصناعية.
5. حين يوضع الطالب أو العامل في دراسة لا تناسبه أو في مهنة لا تتوافق مع استعداداته، فإنه يميل إلى تغيير هذه المهنة ويظل ينتقل من مهنة إلى أخرى، ويترك كل واحدة منها قبل أن يتقن المهارات المطلوبة لأدائها.
6. يؤدي وضع الطالب في دراسة لا تناسبه إلى المعاناة من: العقد، والأزمات، والأمراض والاضطرابات النفسية والعقلية والسلوكية، وإلى فقدانه الشعور بالثقة في نفسه والرضا عنها، مما ينتج عنه سوء تكيفه النفسي والاجتماعي.
7. يؤدي إلى انخفاض تكلفة السلع والخدمات من خلال وضع عمال مهرة في صناعة معينة، ومن ثم يصبح في استطاعة أعداد كبيرة من أبناء المجتمع الاستفادة من هذه السلع والخدمات.
8. يؤدي إلى زيادة الإنتاج ومهارة العامل مما يساعد على ارتفاع مستوى معيشة العمال والموظفين وهم يمثلون قطاعاً كبيراً من قطاعات المجتمع.
9. يساعد على تحسين العلاقة بين أصحاب العمل والعمال؛ وبالتالي تحقيق الرخاء والرفاهية الاجتماعية.

2.1.7 العناصر الأساسية في الإرشاد الوظيفي

أشار عدد من الباحثين والمؤلفين إلى أنّ هذه العناصر والخطوات الثلاث التي اقترحها "بارسونز" كان لها أثر كبير على الإجراءات المتبعة في الإرشاد الوظيفي، إضافة إلى أنّ وجهة

نظره أدت إلى نشوء اهتمام كبير بالتوجيه والإرشاد الوظيفي في أمريكا، وهذه الخطوات هي:
(Zunker, 2002)

1. معرفة الفرد لنفسه (استعداداته، قدراته، ميوله، مصادر قوته، حدوده).
2. معرفة الفرد بمتطلبات وشروط النجاح لكل مهنة أو مجموعة من المهن، وميزاتها وعيوبها والفرص والمزايا التي تتيحها.
3. اتخاذ قرار واعي يعتمد على المواءمة أو المطابقة بين الحقائق والمعلومات التي تم جمعها في الخطوتين السابقتين، أي أنّ هذه الخطوة تتضمن تفكيراً حقيقياً أو إرشاداً للربط بين المعلومات الشخصية والمعلومات المهنية.

2.1.8 العقبات التي يواجهها الطالب عند اختيار مهنة المستقبل:

يُقصد بها العقبات والمشاكل التي تنشأ في ميدان العمل، والتي ترتبط بالنجاح فيه والتكيف معه، ومنها: (حواشين، مفيد، حواشين، زيدان 2002م)

1. اختيار نوع العمل أو المهنة، والإعداد لها والالتحاق بها:
تبرز مثل هذه العقبات عند دخول المدارس الثانوية في أقسام معينة، أو في دخول كلية من الكليات التي تحدد نوع المهنة التي يلتحق بها الطالب، مثل: كليات الطب، الهندسة، الزراعة، الكليات العسكرية وغيرها.
2. النقص في المعلومات المهنية:
ويُقصد بها نقص المعلومات المتعلقة بالأعمال المختلفة، التي يمكن للطالب أن يلتحق بها، فالمهن تختلف فيما بينها اختلافاً كبيراً من حيث الاستعداد والقدرات اللازمة لها، والميول التي تتفق معها والظروف التي يعمل الطالب فيها، وكذلك الفائدة المادية التي ينالها المشتغل بها.
3. نوع العمل والمهنة التي يلتحق الطالب بها:
هذه العقبات تتطلب معرفة الطالب لإمكاناته المختلفة: الجسمانية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، حتى يستطيع أن يوفق بينهما وبين المهنة الملائمة له، وللتغلب عليها يحتاج إلى تطبيق الاختبارات المختلفة (السيكولوجية، التربوية، المهنية) وكذلك اختبارات قياس الميول المهنية.
4. الإعداد للمهنة:
وهي تتعلق بإعداد الطالب للمهنة، سواء من الناحية النفسية أو من الناحية المهنية.

5. الالتحاق بالعمل أو المهنة التي حددها الطالب:

تتعلق بآلية تقدم المسترشد للوظائف، وكيفية ملء طلبات الالتحاق ومواجهة أصحاب العمل والإجابة على تساؤلاتهم خلال المقابلة الشخصية.

2.1.9 نظريات الإرشاد الوظيفي

1. نظرية سوبر (Super's theory)

يفترض سوبر أن الأفراد عند اختيارهم لمهنة تبدو أكثر ملائمة لهم، فهم يكافحون من أجل تحقيق الذات ويرى أن مفهوم الذات يتطلب من الشخص أن يعرف نفسه كفرد متميز، وأن يدرك تشابهه مع الآخرين، بما يساعده في اتخاذ قرارات تربوية ومهنية تتسجم مع مفهومه عن ذاته، وأن مفهوم الذات المهني ينمو من خلال النمو الجسدي والعقلي للفرد (الخطيب، 2007م) وهنالك خمس مراحل مهنية في حياة الفرد وهي: (ترزولت، 2008م، ص27).

- **مرحلة النمو:** تمتد هذه المرحلة من الولادة إلى سن 14 سنة، وتنمو فيها وبشكل سريع كل إمكانيات الطفل، كما يتعرف فيها على ذاته وعلاقته بالعالم الخارجي كما يحدد الطفل عن طريق التقليد والتشبيه ارتباطه ببعض المهن.
- **مرحلة الاستكشاف:** تمتد هذه المرحلة من سن 14 إلى 25 سنة، وتتميز بالبحث عن المعلومات الضرورية بالنسبة للفرد، كذلك بتنوع وواقعية الميول والتفصيلات المهنية وبداية التفكير الفعلي في مهنة المستقبل.
- **مرحلة التأسيس:** تمتد هذه المرحلة من سن 25 إلى 45 سنة وتتميز بالممارسة الفعلية والاستقرار المهني والعائلي.
- **مرحلة الصيانة:** تمتد هذه المرحلة من 45 إلى 60 سنة، وتعتبر هذه الفترة عن النجاح المهني الذي اكتسبه الفرد كالمكانة الاجتماعية وتحقيق الذات، كل أنواع الرضا الناتجة عن العمل.
- **مرحلة الزوال:** تتراوح هذه المرحلة ما بين سن 60 و 70 سنة بالنسبة للمهن ذات المجهود الفيزيقي وما بعد 70 سنة بالنسبة للمهن ذات المجهود الذهني والإبداعي، وتتميز هذه المرحلة بارتفاع خاصة التخلي عن المهنة، كذلك العزل النفسي والاجتماعي.

2. نظرية هولاند (Holland's theory)

يرى هولاند أنه يمكن تصنيف الأفراد على أساس إمكانية تشابه السمات الشخصية إلى عدة أنماط، كما أنه يمكن تصنيف البيئات التي يعيشون فيها إلى عدة أصناف على أساس تشابه البيئات مع بعضها البعض لذا توصل هولاند نتيجة لدراسته ونتيجة للخبرة المبكرة التي مرّ بها كموجه مهني ومعالج نفسي إلى ستة أنماط للشخصية، وكل نمط يقابله بيئة مهنية تأخذ الاسم نفسه وتتطابق في صفات النمط نفسه وقد سمي الأولى البيئات المهنية والثانية التطور الهرمي للسمات الشخصية ويمثل هذا التطور الهرمي تكيف الفرد مع البيئات المهنية الست، وكل فرد يمتلك هذه الأنماط الشخصية الست بدرجات متفاوتة ومتميزة إلا أنه يتميز بأحدها بدرجة أكبر (العزّة، الهادي، 2014م؛ الدايري، 2005م؛ أبو أسعد، الهواري، 2008م).

في دراساته الممتدة بين عام 1952م وعام 1956م لتوضيح مفهوم الذات المهنية وكيفية تعريفها، توصل هولاند إلى أن الأفراد الذين لاقوا اهتماماً لتنظيم معرفتهم حول المهن وحول ذاتهم خلال مرحلة النمو، لديهم قدرة أكثر من غيرهم على اتخاذ قرارات مهنية مستقبلية سليمة (الدايري، 2005م، ص 41).

وقد ركّز هولاند على عاملين هامين هما النمط السلوكي وطرز الشخصية، ويفترض بأنه من الممكن وصف الأشخاص بالاستناد إلى نمط الشخصية والسلوك المرافق له، كما يفترض هولاند بأن البيئات التي يعيش فيها الأفراد يمكن أن توصف على أساس مقارنتها لنموذج معين من البيئات، وأن المزوجة بين الأشخاص والبيئات تفرز مجموعة من النتائج يقع ضمنها نمط سلوكي معين للفرد يتضمن الاختيار المهني" (أبو سل، 1998م، ص 50)، ويرى هولاند أنه يمكن النظر إلى الميول المهنية أنها تعبير عن شخصية الفرد؛ أي أنه هناك علاقة تبادلية بين صفات الشخصية والميول، وقد بنى هولاند نظريته في أنماط الشخصية المهنية على قاعدة أساسية وهي اختيار الفرد لمهنة معينة واستمراره فيها إنما يعتمد على ملائمة تلك المهنة لشخصيته (الخطيب، 2007م، ص 244).

وقد وضع هولاند أربعة مبادئ للسلوك المهني وهو إمكانية تصنيف شخصية الأفراد إلى ستة أنواع "واقعية، بحثية، فنية، اجتماعية، مغامرة، تقليدية" وإمكانية تصنيف البيئات إلى ذات الأنماط السابقة، ووجود ضغوط من التنظيم بهدف إحداث اتساق من جانب كل فرد، فالفرد يعمل

على الالتحاق بالعمل الذي يتفق مع قدراته ونمط شخصيته، والتنظيم يقوم باختيار الأفراد بناء على مجموعة من الإجراءات، والمبدأ الأخير هو أن الفرد يتأثر بهذا التفاعل بين نمط الشخصية وخصائص بيئة العمل (رسمي، 2004م، ص91)

3. نظرية آن رو (Ann Roe's Theory)

تأثرت "آن رو" في نظريتها "بجاردنر ميرفي" فيما يتعلق باستخدامها لنظرية الطاقة النفسية التي يقوم بها الأهل كطريق تتدفق من خلاله طاقة الأطفال نحو العمل، كما تأثرت بنظرية "ماسلو" في الحاجات والعوامل الوراثية، ورأت أن للتنشئة الأسرية للطفل دورٌ في عملية اختياره لمهنته (الداهري، 2005م، ص139) وتُعد نظرية "آن رو" إحدى نظريات التحليل النفسي التي تبحث في أساليب رعاية الأهل في مرحلة الطفولة المبكرة، وتأثير ذلك على الميول المهنية والسلوك المهني واتخاذ القرارات في المراحل العمرية اللاحقة، والافتراض الأساسي عندها هو أن العناصر الأساسية الرئيسة ترجع إلى التفاعلات المبكرة بين الوالدين والأبناء (الخطيب، 2007م، ص241).

وإن طبيعة العلاقة العاطفية السائدة في الأسرة بالنسبة للأطفال من وجهة نظر "آن رو"، إما أن تتصف بالحب والتقبل فتنعكس على إشباع الحاجات ابتداءً من الحاجات الأولية وانتهاءً بتحقيق الذات، وإما أن تتصف بالرفض والإهمال فتنعكس على إشباع الحاجات الأولية فقط دون إيلاء الحاجات الأعلى في السلم الهرمي أي اهتمام، وينشأ عن ذلك بالضرورة توجه الأفراد نحو المهنة التي يجدون فيها متنفساً للتعبير عما يعتمرون في نفوسهم نتيجة لهذه التنشئة، فالطفل الذي نشأ مقبولاً في أسرته يتجه في اختياره المهني إلى المهن التي تتطلب قدراً كبيراً من الاحتكاك مع الناس، أما الطفل الذي نشأ في أسرة يسودها البرود العاطفي وكان فيها مرفوضاً فإنه يميل في اختياره المهني إلى المهن والأعمال التي تتطلب أقل قدرٍ ممكنٍ من التعامل مع الناس، كالمحاسبة وأعمال المختبرات والبناء (أبو سل، 1998م ص49)

4. نظرية جينزبيرغ (Ginzburg's Theory)

يرى "جينزبيرغ" وجود أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني وهي: عامل الواقعية ونوع التعليم، والعوامل الانفعالية، والقيم، كما يرى أنّ النمو والتطور والاختيار المهني يتأثر بعوامل البيئة والواقع الذي يعيشه الفرد والعملية التربوية التي تتمثل في الدرجة العلمية التي يحصل

عليها الفرد، والنمو الانفعالي الذي يتمثل في الميول والطموح، وقيم الفرد لأن كل مهنة يغلب عليها قيم معينة، وإذا اتفقت قيم الفرد مع قيم المهنة تصبح عاملاً إيجابياً لصالح الفرد (الداهري، 2005م)، وقد قسم "جينزبرج" النمو المهني إلى ثلاث مراحل كما نكرها الخطيب (2003م) وهي:

أولاً: مرحلة التخيل أو الخيال: **Fantasy**

وهي تمتد حتى الحادية عشرة من العمر، وتتميز بالاختيار العشوائي.

ثانياً: مرحلة الاختيار المبدئي: **Tentative Choice**

وهي تمتد من سن الحادية عشرة حتى السابعة عشرة، وتتميز بالاستكشاف وازدياد إحساس الفرد بذاته، ورغبته في دراستها وتحليلها، فهو لا يحدد بصورة قاطعة المهنة التي يختارها.

ثالثاً: مرحلة الاختيار الواقعي: **Realistic Choice**

وهي تمتد حتى سن 22 سنة، وهي المرحلة الأخيرة في مسيرة النمو المهني، وتظهر بنجاح الفرد وشعوره بالرضا والسعادة في العمل، وقد لا يصل بعض الأفراد إلى هذه المرحلة.

5. نظرية التعلم الاجتماعي في النمو المهني (كرومبولتز)

Social Learning Approaches to career Development Theory (Krumboltz)

تفترض هذه النظرية أن شخصيات الأفراد وسلوكهم إنما هي ذخيرة يمتلكها الأفراد من خبراتهم التعليمية المتفردة، أكثر من امتلاكهم لها عن طريق النمو الفطري أو العمليات النفسية، ويعد "كرومبولتز" من أشهر رواد هذه النظرية، وتعد نظريته أكثر ديناميكية من نظرية هولاند لأنها ترى أن التغيرات في التعلم يمكن أن تؤثر في الميول (الخطيب، 2003)، وأهداف هذه النظرية هي تقوية وتعزيز عملية اتخاذ القرار المهني، بتحديد الظروف الشخصية والبيئية التي شكلت ذلك القرار.

جدول (2.1): يوضح أوجه الشبه والاختلاف بين نظريات الإرشاد الوظيفي

أوجه الاختلاف	أوجه الشبه
1. بعض النظريات ملائمة للبيئات الغربية والدول المتقدمة، وبعضها للبيئات الشرقية، ولعل أقربها إليها النظرية الاجتماعية (كرومولتز).	1. إنّ جميع النظريات تهدف لمساعدة الفرد على اختيار مهنة المستقبل التي تتناسب مع قدراته العقلية العامة (الذكاء العام للفرد) وقدراته الخاصة (القدرة الفنية، المهارة، الدقة اليدوية... وغيرها).
2. بعض النظريات كانت تجريبية كما في نظرية (آن رو) وبعضها استنتاجية كما في نظرية (هولاند).	2. جاءت النظريات لمساعدة الفرد على اختيار مهنة المستقبل حسب: ميوله، وقدراته، وأهدافه بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل وفرص العمل المتوفرة، واتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بمستقبله الأكاديمي أو المهني.
3. لم تُشر بعض النظريات إلى أهمية الجوانب الوراثية في الإرشاد والتوجيه الوظيفي مثل (آن رو)، بينما ركز بعضها الآخر على أهمية الجوانب الوراثية والبيئة كما في نظرية (هولاند).	3. جاءت النظريات لتوضح بأن عملية الاختيار المهني تمر بمراحل متعددة تبدأ منذ الطفولة وحتى مرحلة الشيخوخة، والاختيار هذا يتم بقرارات متتالية تتأثر بالرغبات الشخصية للفرد والقيم والعادات والتقاليد السائدة والوضع الاجتماعي والمستوى التعليمي للعائلة وغيرها.
4. تختلف النظريات في تفسيرها لأسباب اختيار الفرد لمهنة المستقبل، أو الأساليب الإرشادية التي جاءت باختلاف المدرسة التي ينتمي إليها أصحاب هذه النظريات.	4. جميع النظريات انبثقت عن واحد أو أكثر من ميادين علم النفس ومدارسه المختلفة. 5. جميع النظريات يمكن الاستفادة منها في توفير المعلومات الكافية للمرشدين بتقديم أساليب إرشادية مفيدة للمسترشدين ومساعدتهم على اختيار مهنة المستقبل.

المصدر: من إعداد الباحث بالرجوع إلى (الخالدي، 2011م).

2.1.10 متطلبات وشروط الإرشاد الوظيفي

ومن متطلبات وشروط الإرشاد الوظيفي نذكر ما يلي: (قيسومة، 2005م)

- توافر بيانات وتنبؤات موثوق بها وشاملة وتفصيلية عن المهن المطلوبة في سوق العمل، وعن التطورات المحتملة لتقاضي التوجيه نحو المهن والأعمال التي يتناقص الطلب عليها.
- توافر المعلومات الدقيقة حول مضمون ومتطلبات الأداء في المهن المختلفة، وعن مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب التي تساعد في اكتساب المهارات المطلوبة.

- تمتع أخصائي الإرشاد الوظيفي بالمهارات والكفاءات اللازمة لاكتشاف وتحليل القدرات والاهتمامات المهنية لطالب العمل، مع الإلمام بالمعلومات والبيانات الوافية والدقيقة عن كيفية اقتحام مجالات العمل للحساب الخاص، وتشجيع العمل الحر.
- توعية المهتمين باقتحام سوق العمل الحر للالتحاق بالمؤسسات والبرامج التدريبية.
- متابعة مستمرة لمخرجات التعليم والتدريب من جهة، واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى مما يساعد في الحد من خירجي تخصصات ومهن معينة أو زيادة الاستيعاب في مهن أخرى، ويمكن الاستفادة من هذه الخدمة في تعديل وتطوير البرامج التعليمية والتدريبية.
- دراسة وتحليل احتياجات ومتطلبات سوق العمل الخارجي، بالتعاون مع البعثات الدبلوماسية.

2.1.11 تصنيفات مراكز الإرشاد الوظيفي

ورد في أدبيات الإرشاد الجامعي أن هناك عدداً من التصنيفات الخاصة بنماذج المراكز الإرشادية الجامعية، لعل أكثرها شيوعاً التصنيف الذي وضعه "قيلسو" وزملاؤه والذي يتضمن: (Bishop, 2002).

1. **النموذج التقليدي (Traditional Model):** ويمثل مراكز الارشاد الجامعية التقليدية وتقوم على تزويد الطلبة بالإرشاد قصير المدى للمشكلات العاطفية وعلاج بعض المشكلات الشخصية والارشاد الوظيفي.
2. **النموذج الاستشاري (Consultation Model):** ويقوم على مساعدة المرشدين في تنظيم بيئة الجامعة وتزويدهم بالملاحظات الضرورية لذلك وتحسين مستوى فاعلية عملهم مع الطلبة، حيث أن دور المرشدين مع الطلبة في هذا النموذج يعد محدوداً وغير مباشر وقد يعتمد على الوقاية أكثر من الإرشاد والعلاج.
3. **أنموذج العلاج النفسي (Psychotherapy Model):** وفيه يتم تطبيق استراتيجيات وفتيات تدخل علاجية نفسية للتعامل مع الاضطرابات والصعوبات النفسية والعاطفية التي تواجه الطلبة.
4. **أنموذج التوجيه المهني (Vocational Guidance Model):** وفيه يتم تزويد الطلبة بالإرشاد والتوجيه الذي يساعد الطلبة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخصصات الاكاديمية والرغبات الوظيفية، مع تطبيق مقاييس لقياس الاستعدادات والقدرات اللازمة للتخطيط التربوي والمهني.

2.1.12 نماذج عالمية في الإرشاد الوظيفي:

• الإرشاد الوظيفي في فنلندا:

تهدف خدمات الإرشاد الوظيفي في فنلندا إلى إكساب الطلبة معارف ومهارات حياتية وتعريفهم بذاتهم، وغرس الشعور في كلٍ منهم بأهمية دوره الذي ينتظره في الحفاظ على مكتسبات مجتمعه وتطويره، كما يسعى الإرشاد الوظيفي إلى مساعدة الطلبة على تحسين اختيار التخصص التعليمي، والتخطيط للعمل في المراحل الحياتية المختلفة، وينفذ المرشد مهمات عمله من خلال برامج توجيه فردية أو جماعية، ويتم توفير النشرات والأدلة التي تمكّن المتعلمين من الإحاطة بمتطلبات المسارات التعليمية اللاحقة والمهن المنوي اختيارها، والفرص المتاحة في سوق العمل. وتواجه التجربة الفنلندية في الإرشاد الوظيفي بعض التحديات التي يتم السعي للتغلب عليها ومن بينها: تحقيق اختيارات تعليمية ومهنية ملائمة في كافة مراحل الحياة للمواطنين، ففي عصر الاقتصاد المعرفي تتضح أهمية المعرفة والمهارة الوظيفية التي تفرض نفسها على كافة القطاعات الاجتماعية في البلاد (عقيل، 2006م).

• الإرشاد الوظيفي في الولايات المتحدة الأمريكية:

تُستخدم نماذج مختلفة للإرشاد الوظيفي في الولايات المتحدة الأمريكية، ولكن أكثرها انتشارًا وشهرة هو "نموذج ميسوري الشامل للتوجيه"، الذي يستخدم الآن في معظم الولايات الأمريكية. والغرض منه العمل على تطوير برامج شاملة ونظامية في مجال الإرشاد الوظيفي لمستويات التعليم المختلفة من رياض الأطفال حتى الصف الثاني عشر، وطبيعة هذا البرنامج تركز وقت المرشد للتوجيه، وتمكنه من القفز عن المهمات التي لا ترتبط بالتوجيه، وتوجد العديد من الخطوات التي تتبعها المدرسة من أجل تطبيق برنامج الإرشاد الوظيفي بفعالية، وهي على النحو التالي (المشيخي، 2009م).

1. تطوير برنامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة لتوعيتهم بمبادئ وفلسفة البرنامج.
2. وضع الطلبة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي في صورة مبررات وأغراض البرنامج، من خلال ورشة عمل أو ندوة يتحدث فيها عددٌ ممن يتقهمون أبعاد البرنامج، وتتاح الفرصة للحوار والمناقشة والرد على الاستفسارات.

3. إجراء تقييم لبرنامج التوجيه المطبق من حيث الآليات والموارد البشرية والمادية الموظفة فيه، وكذلك الوقت المخصص لفعالياته.

4. تقييم حاجات المتعلمين وأولياء الأمور والمعلمين من أجل مساعدة الموجهين على تحديد كفايات البرنامج الأكثر أهمية، وتصنيفها في ثلاثة مجالات رئيسة يستهدفها البرنامج وهي: التخطيط للمسار المهني، ومعرفة الذات والآخرين، والتطور التربوي والمهني.

5. تطوير منهاج برنامج التوجيه، وتضمينه كفايات محددة ومتسلسلة. وفي المراحل الأولى للمنهاج يفضل التركيز على الأقسام والجهات والمعلمين الذين يتوقع منهم التعاون.

6. وضع خطة تقييم سنوية للتحقق من سلامة الأداء وخطواته الإجرائية وتحقيق البرنامج لأهدافه.

• الإرشاد الوظيفي في كندا:

يستند الأنموذج الكندي للإرشاد الوظيفي إلى عملية الاختيار المهني باستخدام قواعد متعددة للبيانات. ويستهدف الأنموذج تنمية مهارات الفرد في الاعتماد على النفس، والتخطيط والاختيار المهني، ويتضمن البرنامج العناصر التالية، أوردها الدويبي والحوات (2000م)

1. أجهزة حاسوب مبرمجة في إطار برنامج التوجيه المهني في المؤسسات التعليمية.
2. برنامج حاسوب يشتمل على برامج فرعية تُمكن المسترشد من حصر قدراته وإمكاناته ورغباته، ومقارنتها بمتطلبات ومقتضيات الأداء المهني الذي تم تحديده.
3. حصر للوظائف الشاغرة والمهن المتوفرة في سوق العمل ومتطلبات إشغالها من واقع متطلبات ومقتضيات الأداء المهني لكل مهنة.

ويتعامل المسترشد مع الأنموذج الكندي في التوجيه المهني كما ذكره عقيل (2006م) على النحو التالي:

1. يجد المسترشد أمامه على الشاشة مجموعة من الأسئلة تطرحها برمجية خاصة في الحاسوب.
2. يجيب المسترشد على هذه الأسئلة (إدخال معلومات) فيتلقى معلومات تتعلق بتوجهاته فتتحدد من خلالها اختياراته المهنية.
3. يتم التفاعل بين المسترشد والبيانات والاختيارات، حيث يستجيب الحاسوب وفقاً لذلك فيعرض المهنة التي تتفق مع خصائصه واستعداداته وإمكاناته ورغباته.

وقد أصبح هذا النموذج محط أنظار الذين يسعون إلى برامج تتسم بالمرونة، كما أصبح توجهًا عالميًا يؤخذ به.

• الإرشاد الوظيفي في اليابان:

لقد حققت اليابان تطورًا مميّزًا في مختلف فروع المعرفة وتطبيقاتها التكنولوجية خلال فترة زمنية قصيرة؛ ويرجع ذلك إلى استجابة مخرجات النظم التعليمية والتدريبية لمتطلبات سوق العمل، وقد نص القانون الياباني على ضرورة وجود معلم متخصص في التوجيه المهني في كل مدرسة، وترتكز التجربة اليابانية في الإرشاد الوظيفي كما أكدها الدويبي والحوات (2000م)

1. الفئة المستهدفة لبرنامج الإرشاد الوظيفي هي: فئة طلاب المدارس.
2. تأهيل المعلمين في مجال الإرشاد الوظيفي هو العنصر الأكثر أهمية في تنفيذ فعالياته.
3. الاستفادة من التجارب الأخرى في الإرشاد الوظيفي بشكل عام وحركة الإرشاد الوظيفي في الولايات المتحدة الأمريكية بوجه خاص.
4. التركيز على التوجيه المهني في المدارس لتوعية المتعلمين، وتمكينهم من تحسين اختياراتهم المهنية من جهة أخرى.

ويواجه الإرشاد الوظيفي في اليابان العديد من الصعوبات التي يمكن حصرها على النحو التالي كما ذكرها عقيل (2006م): عدم قدرة الطلبة على بلورة تفضيلاتهم المهنية في المراحل الدراسية المختلفة أو اختيار مهنة المستقبل بشكل ملائم، وعدم التوافق بين الاختيارات المهنية للطلبة وبين متطلبات سوق العمل والمهنة، وتفضيل الطلبة للأعمال الكتابية والإدارية بشكل يفوق استيعاب سوق العمل، وعزوف الطلبة عن التخصصات المهنية بشكل عام والآثار السلبية لذلك على مستقبل سوق العمل، وتدني الوعي المهني لدى بعض الطلبة والطالبات وخصوصًا فيما يتصل بالتعرف إلى المهن والأعمال المتاحة ومتطلبات سوق العمل منها. وعدم إلمام بعض الطلبة اليابانيين بأساليب معرفة الذات وتقدير الإمكانيات، وضعف بعض الطلبة في التخطيط للمستقبل، وتدني كفاياتهم في الاختيار المهني.

• الإرشاد الوظيفي في اليونان:

من أهم المبادرات التي أدخلت في أنشطة الإرشاد الوظيفي في تجربة اليونان إنشاء المركز الوطني للتوجيه المهني المزود بخبراء ومساعدين يستهدفون حسب (الدويبي والحوات، 2000م) ما يلي:

1. تحليل وتطوير العوامل المُشكِّلة لمفهوم الذات لدى المسترشدين.
2. تفحص، وتقويم، ومعالجة، وتصنيف المعلومات وبدائل المسارات التعليمية والمهنية فيما يتصل بحاجاتهم واختياراتهم من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى.
3. تكامل المعلومات عن التعليم والمهن والمسارات المهنية.
4. تمكين المسترشدين من التخطيط لمستقبلهم التعليمي والمهني، وتعاني التجربة اليونانية في الإرشاد الوظيفي من مشكلات؛ وذلك بسبب اقتصار الإرشاد الوظيفي على إبلاغ طلبة الثاني عشر دون غيرهم بالتوجيهات (بشكل إخباري) دون اعتبار الفروق بين أفراد الفئة المستهدفة بسبب النقص في المواد والمصادر، الأمر الذي يؤدي إلى تدني فاعلية الإرشاد الوظيفي، بالإضافة إلى عدم مساعدة التوجيه.
5. مساعدة الطلبة في حل مشكلاتهم أو تحديد خياراتهم أو تجنبهم الفشل الدراسي، وتدني نسبة إشراك أولياء الأمور في أنشطة الإرشاد الوظيفي، وضعف الروابط بين نظام التدريب وجهات الاستخدام (عقيل، 2006م).

3.1.2 نماذج عربية في الإرشاد الوظيفي:

أما في الوطن العربي فإن الدول العربية تولي الإرشاد الوظيفي أهمية كبيرة كجزء من التنمية والتحديث، خصوصا في الجوانب التعليمية والاقتصادية والتكنولوجية، وهي تتباين حسب سياسة كل دولة في المجال التعليمي، حيث إن جميع هذه الدول تؤمن بأن عملية الإرشاد الوظيفي جزء مهم من العملية التعليمية، حيث يهدف إلى مساعدة الفرد على التكيف مع المدرسة ومناهجها، وكذلك تأهيل الفرد على كيفية اختيار خياراته المهنية من خلال القدرات والميول التي يتميز بها كل فرد (الشيخ، 2009م).

• الإرشاد الوظيفي في مدارس مملكة البحرين:

لم تكن هناك وظيفة موجه مهني في مدارس مملكة البحرين حتى عام 2004/2003م ولكن بعد أن تم استحداث نظام توحيد المسارات في المدارس الثانوية في العام الدراسي 2005/2004م استحدثت وظيفة موجه مهني في المدارس التي طبقت هذا النظام فقط وذلك من أجل توفير خدمة الدعم المستمر للطالب في المرحلة الثانوية؛ لمساندته في تحقيق طموحاته وفق ميوله واستعداداته وقدراته، وبما يتماشى ومتطلبات الدراسات العليا أو مؤسسات العمل؛ لذا أصبح في كل مدرسة ثانوية تطبق توحيد المسارات مكتب خاص بالإرشاد الوظيفي يعمل بصورة تكاملية بين جميع أعضائه لتقديم خدمات الإرشاد الوظيفي ويحتوي المكتب على طاقم وظيفي مكون من المدير المساعد، المرشد الأكاديمي، الموجه المهني، المرشد الاجتماعي، المسجل، المعلم المرشد، المشرف الإداري، وتقع مسؤولية إنجاز العمل اليومي المباشر على وظيفتي (المرشد الأكاديمي والموجه المهني)، والمناطق بهما مهام التوجيه والإرشاد بصفة مباشرة، ويتبعان في ذلك المدير المساعد بالمدرسة باعتباره المسؤول المباشر عن متابعة سير عمل المكتب (مطر، 2006م).

• الإرشاد الوظيفي في مدارس المملكة العربية السعودية:

تتضمن برامج وخدمات الإرشاد الوظيفي المنفذة في مدارس المملكة العربية السعودية ما يلي:
(الضبيعي، 2006م)

برنامج أسبوع الإرشاد الوظيفي:

ويعنى هذا البرنامج بتكثيف خدمات وبرامج الإرشاد الوظيفي والعمل على تحقيق أهدافه، على ألا تقتصر الخدمات والأنشطة خلال هذا الأسبوع على ما يخص مجال المهن الحرفية فقط، بل تتعداه ليشمل جميع الجوانب التعليمية والوظيفية، من تخصصات ووظائف ويقام هذا الأسبوع في الفصل الثاني من كل عام دراسي.

مركز المعلومات والخدمات التعليمية والمهنية:

ويعنى هذا المركز بتوفير قاعدة من المعلومات التعليمية والمهنية وتنظيمها وتوثيقها وإمداد المدارس والطلاب بها من خلال (اللقاءات، والمطبوعات، والأفلام) كما يقوم هذا المركز بتقديم

بعض خدمات الإرشاد الوظيفي المناسبة، كمساعدتهم في اختيار المجالات والتخصصات التعليمية أو المهنية التي تتفق مع اتجاهاتهم وقدراتهم.

الهاتف المهني:

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

2.1.14 نماذج فلسطينية في الإرشاد الوظيفي

Help-Desk .1

مكتب الإرشاد الوظيفي هو مكتب خدماتي مجتمعي متخصص للنساء ذوات الإعاقة ضمن مشروع "نحن نعمل" الذي يعمل على الدمج الاجتماعي والاقتصادي للنساء ذوات الإعاقة بتنفيذ من مؤسسة "الإديوكيد" الإيطالية وهي مؤسسة غير ربحية غير حكومية تعمل في الأراضي الفلسطينية منذ العام 2003 والذي تنفذه بالشراكة مع الشبكة الإيطالية للإعاقة والتنمية بالإضافة إلى كل من: غرفة تجارة وصناعة محافظة غزة، وجمعية الأمل للتأهيل والمنتدى الاجتماعي التنموي وبتنويل من الوكالة الإيطالية للتعاون الإنمائي. قائم من أجل المساهمة في تعزيز سبل حصول النساء ذوات الإعاقة على فرص عمل تتلاءم مع طبيعة إعاقتهن، تخصصاتهن، قدراتهن ومهاراتهن للانخراط في سوق العمل وذلك من خلال التشبيك والتعاون مع المؤسسات، والمنظمات الحكومية والأهلية، والشركات الخاصة في قطاع غزة؛ لاستيعاب هذه الشريحة المهمة في المجتمع داخل مراكزهم وشركاتهم، كما ويقوم المكتب على مساعدتهن في الحصول على فرص تدريب داخل هذه المنظمات والمؤسسات والشركات من أجل تمكينهن مهنيًا ووظيفيًا. ومن أهم الخدمات التي يقدمها المكتب:

1. الإعلان عن فرص العمل المتاحة من خلال الموقع الخاص بالمكتب وعبر مواقع التواصل الاجتماعي.
2. إنشاء قاعدة بيانات شاملة مرفقة بالسيرة الذاتية للنساء ذوات الإعاقة في قطاع غزة.

3. دراسة مستمرة للتغيرات التي تطرأ على سوق العمل مما يتطلب تحديثاً مستمراً في الخدمات والبرامج المقدمة.
4. إنشاء علاقات وطيدة مع أصحاب العمل للحصول على أكبر قدر من فرص التدريب والعمل للنساء ذوات الإعاقة.
5. تقديم الدعم النفسي والاجتماعي للنساء ذوات الإعاقة من خلال عقد مجموعة من الدورات وورش العمل.
6. نشر الوعي بحقوق النساء ذوات الإعاقة في المجتمع.

2. المؤسسة الفلسطينية للتعليم من أجل التوظيف (EFE)

المؤسسة الفلسطينية للتعليم من أجل التوظيف هي مؤسسة غير هادفة للربح أنشئت عام 2009، تهدف المؤسسة إلى تحسين فرص عمل الخريجين الجدد من خلال تصميم وتنفيذ برامج تدريبية وذلك لسد الفجوة بين المؤسسات التعليمية وفرص العمل والمهارات العملية مما يساعد على توظيف الخريجين الجدد والعاطلين عن العمل، وقد قامت المؤسسة بتطوير برنامج لتدريب وتوظيف الباحثين عن عمل من فئة الشباب من أبناء الشعب الفلسطيني وذلك من خلال إنشاء حلقة وصل بين نظام التعليم الأكاديمي وسوق العمل، حيث تسعى المؤسسة لمساعدة خريجي الجامعات على اكتساب المهارات العملية والتي تلبي احتياجات سوق العمل في فلسطين، وآلية عمل المؤسسة تتمثل في: (مؤسسة التعليم من أجل التوظيف، 2017م)

- دعوة أرباب العمل لتحديد الخبرات والمهارات البشرية التي تنقص السوق الفلسطيني.
- التعاون مع أرباب العمل في تطوير برامج تدريبية تلبي احتياجات السوق.
- العمل على إيجاد فرص عمل مناسبة لخريجي البرامج التدريبية لدى المؤسسات.

وفي مقابلة مع السيد أحمد سمور "مدير البرامج بالمؤسسة" (2017م) ذكر أهم برامج الإرشاد الوظيفي التي تقدمها المؤسسة للخريجين كما هي موضحة في جدول (2.2).

جدول (2.2): يوضح برامج الإرشاد الوظيفي التي تقدمها المؤسسة للخريجين

م	اسم البرنامج	مجال البرنامج	تفاصيل البرنامج
1	برنامج المهارات الحياتية	مهارات الاتصال والتواصل، إدارة الوقت، العمل الجماعي، معايير التميز، كتابة السيرة الذاتية والمقابلات	برنامج تدريبي بواقع 50 ساعة تدريبية يعتمد على تنمية مهارات الخريجين باستخدام النشاطات وأمثلة واقعية لخلق بيئة تفاعلية
2	برنامج اللغة الإنجليزية	التعريف عن الذات، المكاتبات الرسمية، بيئة العمل	برنامج تدريبي بواقع 40 ساعة تدريبية يعتمد على المحاكاة والنشاطات
3	برنامج الريادين بعنوان "بامر وابن بلدك"	الأفكار الريادية	برنامج 100 ساعة يبدأ من تطوير الأفكار وينتهي بخطة عمل لتنفيذ مشروع كامل
4	برنامج العمل عن بعد	كيف تعمل عن بعد؟ كيف تسوق نفسك إلكترونياً مهارات العمل عن بعد	برنامج تدريبي بواقع 100 ساعة لتدريب الخريجين على العمل عن بعد وبيئة العمل الدولية

المصدر: (أحمد سمور: مدير البرامج في مؤسسة التعليم من أجل التوظيف، مقابلة شخصية، 19 إبريل 2017م)

3. مركز بيالارا التوظيفي

"بيالارا" الهيئة الفلسطينية للإعلام وتفعيل دور الشباب، هي مؤسسة شبابية فلسطينية مستقلة تسعى لإيجاد قادة من الشباب واعين لحقوقهم وواجباتهم كمواطنين متساوين في الحقوق والواجبات، وقادرين على تحقيق تغيير سياسي واجتماعي ويشاركون بفاعلية في بناء مجتمع ديمقراطي من خلال الإعلام المتخصص والتحفيد والمناصرة، ومن أهم أدوار المركز: (منشور بيالارا، 2016)

- التشبيك مع برامج و وحدات الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
- اختيار الخريج المناسب للشاغر المناسب، وفق معايير الشخصية والمهنية.
- تأهيل الخريجين عبر برنامج تدريب حول المهارات الأساسية لسوق العمل (تسويق الذات، وإدارة الفعاليات، والمشاريع وأساسيات المحاسبة والإدارة، كتابة السيرة الذاتية والمقابلات).
- ربط الخريجين بمواقع التدريب أو التوظيف في سوق العمل.
- المتابعة والإشراف لسير عملية التدريب والتوظيف بشكل دوري ما بين المركز وموقع التدريب.

4. منتدى شارك الشبابي

تأسس المنتدى عام 1996 م لتنمية الشباب الفلسطيني، وتحول إلى مؤسسة مستقلة عام 2003، ويستهدف شارك الشبابي بين سن 14-25 سنة، من خلال عشرين مركزاً، (15) منها في الضفة الغربية و(5) في قطاع غزة. ويركز شارك في المقام الأول على مئات المتطوعين الذين يعملون على تدريب وتطوير الشباب في الأراضي الفلسطينية، ويقدم المنتدى سلة متنوعة من الخدمات التي تشمل تدريب الشباب في مجالات الكمبيوتر، والرياضة، والعمل المجتمعي، والقيام بنشاطات تستهدف الشباب، والعمل مع الأطفال، بالإضافة إلى تأسيس وحدة قانونية جديدة تهدف إلى وضع أولويات الشباب ومواضيعهم على طاولة متخذي القرار في الأراضي الفلسطينية، ويقوم منتدى شارك الشبابي بتقديم إرشاد فردي أو جماعي بشكل مباشر أو عن بعد حول الفرص المهنية المتاحة من خلال تقديم الإرشاد بخصوص أماكن التوظيف المحتملة والاختيارات المهنية المتاحة، كما يساهم في تقديم الإرشاد المناسب توافر الموارد الإلكترونية، وإمكانية مراجعة السير الذاتية والتثبت منها، وتجميع إعلانات التشغيل، ووجود موقع إلكتروني شامل وخاضع للتحديث المستمر للبحث عن الوظائف وفرص التطوير المهني، والبرنامج التدريبي لتحسين قدرات الحصول على عمل بناءً على تقييمات منتظمة للاحتياجات، يتم تقديم تدريب بتكلفة مخفضة حول مهارات العمل الأساسية مثل استخدام برنامج بيسان، ورزمة SPSS، واللغة الإنجليزية للأغراض الخاصة، وغير ذلك من الدورات المختصة واللازمة للحصول على فرص توظيف محددة، بالإضافة إلى ذلك، يتم تقديم التدريب على مهارات عامة مثل الاتصال والتواصل وتقديم العروض والقيادة وغيرها، مما يزيد من قدرة الطلبة المشاركين فيها على المنافسة في سوق العمل (منتدى شارك الشبابي، 2017م).

المبحث الثاني دمج الخريجين في سوق العمل

2.2.1 تمهيد

يعدُّ سوق العمل في قطاع غزة صغيراً جداً إذا ما قورن بالمنطقة المحيطة، كما أنه لا يعتبر منظماً؛ بسبب تجزئة المُحرِّكين الرئيسيين إلى ثلاث مستويات: المستوى الحكومي، ومستوى أصحاب العمل، والمؤسسات التعليمية، بشكل عام؛ فإن التعليم الأكاديمي والتدريب الفني والمهني غير مستمد من الاحتياج الفعلي لسوق العمل، ولا توجد أي علاقة تربط أصحاب العمل والمؤسسات التعليمية والأكاديمية، حيث أنّ هناك الآلاف من الخريجين الجدد يدخلون سوق العمل وهم غير مهيين بشكل كافٍ لمتطلباته، كما أنّ هناك فجوة كبيرة بين المهارات المطلوبة بالنسبة لأرباب العمل والتي من الصعب إيجاد خريجين يمارسونها على صعيد قطاعات العمل، حيث يواجه أصحاب العمل صعوبات في إيجاد موظفين أكفاء، ويعود السبب في ذلك إلى نقص المعرفة والخبرة العملية عند الشباب في قطاع غزة، فأكثر التحديات التي تواجه أرباب العمل تنبع من الوضع السياسي والأمني المتقلب، وبشكل أساسي بسبب إغلاق المعابر، وعدم توفر المواد الخام والتغيير في السياسات الحكومية، وتشبع سوق غزة الصغير.

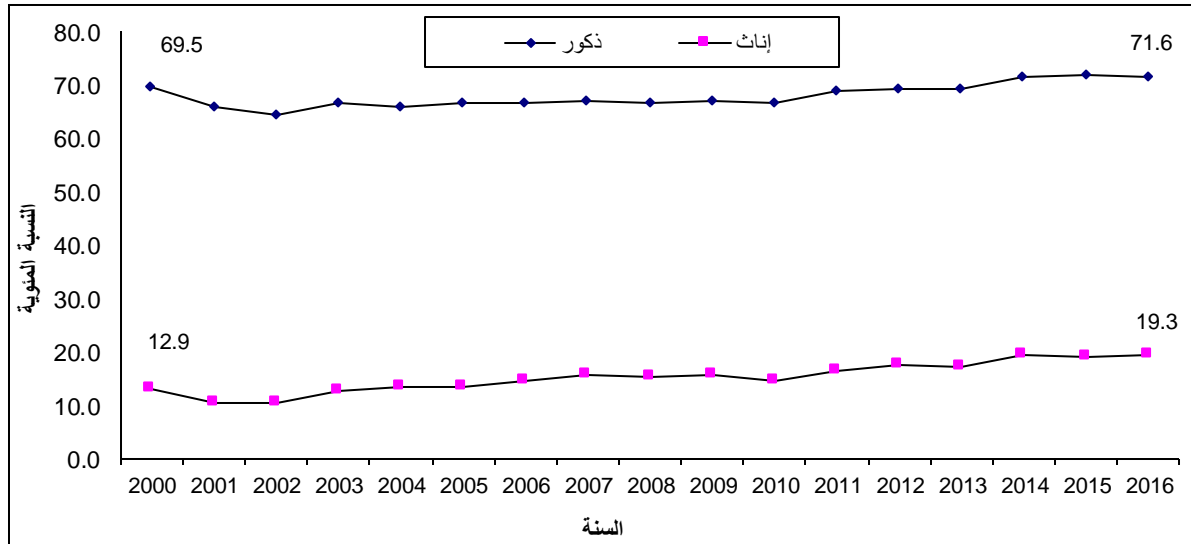
وتشير بعض الدراسات المتخصصة إلى أنّ عملية ربط التعليم باحتياجات سوق العمل تعتبر من العقبات الأساسية في تحقيق أهداف التوجهات العربية في تطوير هذا التعليم، والمشكلة الكبرى في هذا الأمر أن المناهج التعليمية في الدول العربية تركز بالدرجة الأولى على توجيه الطالب إلى التعليم الجامعي؛ مما أدى إلى تراجع الطلب على التعليم الفني والمهني الأمر الذي أدى إلى وجود حالة من عدم التوافق بين هذا التعليم واحتياجات سوق العمل المتغيرة (السنبل، 2004م).

2.2.2 البطالة

تعدُّ البطالة من أكثر المشكلات التي يتعرض لها خريجو الجامعات، فهي تنعكس سلباً على واقع الخريجين، وتتسبب بالكثير من المشكلات التي يعانون منها، فهذه الفئة مقيمة في دائرة القلق والإحباط المزمن، كما أن مشاعر اليأس هذه تضغط بشدة على هؤلاء الشباب؛ لكثرة التعقيدات، والاحتياجات: من تعليم وتكلفة مالية، وتقدم بالعمر، وتأخر سن الزواج، وعدم تأسيس أسر جديدة، والمشاكل النفسية، والضغوطات المجتمعية، بل تتعداها إلى فقدان الأمل بالتعلم

والثقافة، والندم على قضاء السنوات، والسهر، والتعب، والوصول إلى آفاق حياتية مغلقة، أي تتراجع قيمة التعليم في أذهان شبابنا وهذه أخطر المؤشرات، وربما نصيب الخريجات أشد قسوة من الخريجين بحكم عدم قدرة الإناث في مجتمعنا على اختيار وظائف حرة، فضلاً عن محدودية قدرتهن على التحرك بحرية لإيجاد وظائف مناسبة، والبطالة في أوساط الشباب وبخاصة الخريجين، تنذر بوجود خلل في النظام الاجتماعي والسياسي فهي تؤشر على أن الدولة غير قادرة على أداء واجباتها إزاء مواطنيها (الكبيسي، 2012م، ص2).

وقد بينت نتائج المسح الذي قام به الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2016م) بأن نسبة القوى العاملة المشاركة في فلسطين للأفراد 15 سنة فأكثر قد حافظت على نفس المستوى لعامي 2016 و2015 بنسبة 45.8%. وقد أشارت النتائج بأن نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة من مجموع الذكور ضمن سن العمل قد بلغت 71.6% في عام 2016 مقارنة مع 71.9% في العام 2015، كما بلغت نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة 19.3% في العام 2016، مقارنة مع 19.1% في العام 2015 (أنظر/ي شكل 2.1).



شكل (2.1): يوضح نسبة القوى العاملة المشاركة للأفراد 15 سنة فأكثر حسب الجنس 2000م-2016م

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016)

وحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2017م) فقد بلغ عدد العاطلين عن العمل حسب تعريف منظمة العمل الدولية في فلسطين (369,800) شخصاً في الربع الأول لعام 2017م، بواقع (206,800) في قطاع غزة، مقابل (163,000) في الضفة الغربية، ما يزال التفاوت كبيراً في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ في قطاع غزة (41.1%)، مقابل (18.8%) في الضفة الغربية، أما على مستوى الجنس فقد بلغ (21.9%) للذكور مقابل (46.6%) للإناث في نفس الفترة. وقد سُجلت أعلى معدلات بطالة للفئة العمرية 20-24 سنة حيث بلغت (44.3%) في الربع الأول لعام 2017. أما على مستوى السنوات الدراسية، فقد سجلت الإناث اللواتي أنهين 13 سنة دراسية فأكثر أعلى معدلات بطالة حيث بلغت (51.5%) من إجمالي الإناث المشاركات في القوى العاملة لهذه الفئة.

ويتضح أنّ نسبة البطالة في الضفة الغربية وقطاع غزة آخذة بالارتفاع عاماً بعد عام، ولكن من الملاحظ أنّ نسبة البطالة قد ارتفعت حدتها بعد انتفاضة الأقصى عام 2000م في الأراضي الفلسطينية بشكل عام، ولكن من الملاحظ ارتفاعها بشكل خاص في قطاع غزة بعد تشديد الحصار "الإسرائيلي" على القطاع بعد فوز حركة حماس في الانتخابات التشريعية عام 2006م، حيث وصلت نسبة البطالة في قطاع غزة إلى أعلى نسبة بطالة في العالم، فقد تخطت نسبة 40%.

ارتفاع معدل بطالة الخريجين في المجتمع الفلسطيني:

في مسح انتقال الشباب من الدراسة إلى العمل الذي قام به الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (ILO) للعام 2015م أظهرت النتائج خلال الدورتين (2013، 2015)، أن أعلى معدلات البطالة سُجّل بين الشباب الحاصلين على مؤهل علمي بكالوريوس فأعلى، أما بالنسبة للأشخاص الذين أنهوا المرحلة الأساسية فقد بلغت نسبة البطالة بينهم 26.8% مقارنة مع 42.9% بين الأفراد الحاصلين على دبلوم متوسط، وقد أظهرت النتائج وجود تباين بين الذكور والإناث، ففي حين ينخفض معدل البطالة بين الذكور الشباب الحاصلين على مؤهل علمي بكالوريوس فأعلى، يتضح هذا التباين في معدل البطالة لدى الشابات الحاصلات على بكالوريوس فأعلى، حيث كلما ارتفع المؤهل العلمي، ارتفع معدل البطالة بين الإناث الشابات. (انظر/ي جدول 2.3)

جدول (2.3): نسبة المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة للخريجين الذي يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى في فلسطين حسب التخصص والمنطقة

معدل البطالة		نسبة المشاركة في القوى العاملة			التخصص	
فلسطين	قطاع غزة	الضفة الغربية	فلسطين	قطاع غزة		الضفة الغربية
49.8	61.0	40.4	74.2	82.1	68.6	علوم تربوية واعداد معلمين
36.7	49.7	19.7	68.8	72.0	65.0	علوم إنسانية
33.4	39.0	27.5	73.9	81.6	67.3	العلوم الاجتماعية والسلوكية
47.8	50.8	-	92.7	98.5	-	الصحافة والإعلام
30.5	38.9	24.1	81.3	86.9	77.5	الأعمال التجارية والإدارية
15.2	-	10.8	68.2	76.4	63.4	القانون
33.7	-	29.4	86.5	79.5	91.5	العلوم الطبيعية
30.0	36.7	-	80.8	88.5	73.4	الرياضيات والإحصاء
35.6	29.9	38.1	82.6	95.0	78.2	علم الحاسوب
26.7	42.1	17.5	86.1	82.4	88.5	الهندسة والمهن الهندسية
36.7	38.7	35.5	80.6	74.6	84.7	العلوم المعمارية والبناء
31.3	34.8	27.8	81.6	85.3	78.3	الصحة
17.3	-	-	86.0	-	-	الخدمات الشخصية
42.5	49.8	37.2	78.3	75.9	80.2	باقي التخصصات
35.5	44.0	28.2	77.9	82.3	74.4	المجموع

(-) تعني أن التباين عالي لهذه التخصصات.

المصدر: (صم بواسطة الباحث بالاعتماد على نتائج الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016م)

وعلى الرغم من أن زيادة معدل البطالة بين الشباب الحاصلين على تعليم عالٍ، وبخاصة بين الإناث، فإن التعليم لا يزال يعتبر استثماراً كونه يوفر أجوراً أعلى، حيث تظهر نتائج المسح أن متوسط الأجر للشباب الحاصل على شهادة الدبلوم المتوسط، تتم مقارنته مع الشخص الذي لا يملك مؤهل تعليمي، إلا أن الأرباح المرتبطة بالدرجة الأكاديمية الثانوية ودرجة التعليم العالي هي أعلى بكثير، وفي الوقت نفسه، أظهرت النتائج أن هناك نقصاً في فرص العمل للخريجين الشباب الأكثر تعليماً، حيث أن 29.1% من الشباب العاطلين عن العمل يسعون إلى العمل في مهن متخصصة،

مقابل 72.6% من الطلاب حالياً يفضلون العمل في المستقبل في المهن المتخصصة، بينما 10.1% من الشباب العاملين حالياً يعملون كمتخصصين.

تشير جميع البيانات إلى ارتفاع معدلات الفقر والبطالة في المجتمع الفلسطيني بشكل عام، ولدى الشباب بشكل خاص، إذ أن أكثر من ثلث الشباب الفلسطيني يعانون من البطالة، ونسبة البطالة ترتفع بين الشباب الأعلى تعليماً، أي أن حوالي نصف الخريجين (دبلوم فأعلى) عاطلين عن العمل، كما أن حوالي 10% من أفراد المجتمع الفلسطيني يعانون من الفقر أو الفقر المدقع، وحوالي ربع الشباب الفلسطيني من الفقراء، مع فارق كبير بين معدلات الفقر التي ترتفع في قطاع غزة بشكل كبير، وهنا لا يمكن الاكتفاء بالنظر إلى ما تعكسه البيانات الكمية دون الالتفات إلى دلالاتها وأبعادها المختلفة، فالفقر يحمل في طياته كل معاني استلاب الحرية والفرص، ما يعني كبح القدرات والطاقات الكامنة لدى الشباب لتحقيق ذواتهم، والمساهمة الفاعلة في مجتمعاتهم، وإلى جانب كبح القدرات الإيجابية لدى الشباب، تقود حالة الإحباط واليأس والإحساس بانقراض الكرامة الإنسانية والفاعلية التي يولدها الفقر والبطالة إلى مشاكل اجتماعية وسياسية، ليس أخطرها دفع الشباب إلى الهجرة بحثاً عن لقمة العيش وتحقيق الذات، فهناك العديد من الشواهد والتجارب الدالة على ارتباط الفقر والبطالة بارتفاع معدلات العنف المجتمعي، والجريمة، وتعاطي المخدرات (منتدى شارك الشبابي، 2013م).

2.2.3 التعليم الجامعي في فلسطين:

يعتبر التعليم الجامعي من أهم المراحل التعليمية في حياة الإنسان لأنه يأتي استكمالاً لما تم تحقيقه في مراحل التعليم الأساسية والثانوية ولذلك فإن تحقيق الأهداف التربوية التي يتوخاها المجتمع يعتمد على قدرة النظام التربوي على تحقيق أهدافه في هذه المراحل، فإذا كان النظام التربوي والتعليمي في مراحل التعليم العالي قادراً على بناء المعارف والاتجاهات والتعليم بال نوعية المطلوبة فإن التعليم الجامعي يصبح قادراً على تحقيق الأهداف وبالنوعية القادرة على بناء الفرد المتعلم والمجتمع ومن ثم تحقيق التنمية وفق التطورات والتغيرات العلمية والتكنولوجية المتسارعة. (نشوان، 2004م، ص2)

يعتبر التعليم هو الركيزة الأساسية للتنمية الشاملة بصفة عامة، والتنمية البشرية بصفة خاصة، ولا تقتصر أهميته من منظور التنمية البشرية المستدامة على كونه يؤدي إلى تحسين نوعية

عنصر العمل وزيادة إنتاجيته، وقد فرضت طبيعة العصر نفسها على التعليم العالي في جميع دول العالم، فالتعليم الجامعي يسهم في إعداد الفرد القادر على مواكبة التقدم التكنولوجي للقيام بدور إيجابي في الخطط التنموية التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها، وتسعي دول العالم للإفادة من مخرجات التعليم العالي لتقيد خططها التنموية، وتحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية وفي المجالات المتنوعة الأخرى في الحاضر والمستقبل، وتؤكد كثير من الدول على ضرورة مشاركة القطاع الخاص في إعداد الخطط والسياسات والاستراتيجيات للتعليم الجامعي، وإنشاء مؤسسات تعزز التعاون بين القطاعات المجتمعية المتنوعة، وبشكل يسهم في تحديد احتياجات سوق العمل بشكل أدق، وذلك بحصر الخبرات والمهارات المطلوبة في الخريجين؛ لتضمينها مناهج وبرامج الكليات والجامعات، وتُعرف جودة التعليم العالي والجامعة بالقدرة على جعله ملائماً من حيث دوره ومكانته في المجتمع، ومهامه التعليمية والبحثية والخدماتية والإنتاجية، وعلاقته بدول العالم، والتمويل العام وتفاعله مع مستويات التعليم، انطلاقاً من حاجة البيئة الاقتصادية الحديثة إلى خريجين قادرين على تطوير معارفهم بشكل دائم، والتحلي بصفات الباحثين وأصحاب العمل في سوق متغير باستمرار، ومن المؤكد أن التعليم العالي هو الذي يتكفل باحتياجات سوق العمل من الأيدي العاملة المؤهلة علمياً ومهارياً، التي تستطيع مواكبة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى الأمم لتحقيقها، ومن هذا المنطلق أصبح التعليم العالي ضرورة ملحة يتطلبها الوضع الراهن وذلك للعوامل الآتية: (العبيدي، 2011م، ص 359)

1. الانفجار السكاني: الذي يطالب بإشباع الطلب الاجتماعي ونشر التعليم العالي .
2. تصاعد مستوى المؤهلات المطلوبة للعمل: ويقابلها التخصص الدقيق مع تنوع الخبرات العلمية والعملية، وذلك ما تفرضه العولمة التي تسعى لقيام نظام اقتصادي عالمي تحكمه قوانين عادية ما يؤكد الحاجة إلى قوى عاملة قادرة على التكيف معه وفق مهارات محددة، فضلاً عن الاعتماد العالمي على المعرفة والمعلومات والثورة العلمية، التي فرضت على الأفراد تجديد معلوماتهم وتنويع تخصصاتهم واكتساب العديد من المهارات والقدرات.

أهداف التعليم الجامعي الفلسطيني:

تحددت أهداف وزارة التربية والتعليم العالي في تنمية رؤى مستقبلية واضحة للتعليم الفلسطيني، تتجاوز الماضي وتعمل على إعادة بناء ما أحدثته سلطة الاحتلال من تخلف، وإلى التطلع إلى مستقبل يعيد ارتباط الأجيال الجديدة بتاريخها وينير طريقها إلى المستقبل، وانطلاقاً من ذلك، تهتم الوزارة بتحسين نوعية التعليم، وتحسين البيئة التعليمية، وتدريب المعلمين وادخال التقنيات الحديثة، وإشراك المجتمع في العملية التعليمية. هذا بالإضافة إلى اهتمامها بتلبية الطلب المتزايد على الدراسة، وبتعبير آخر، تسعى الوزارة إلى تجنيد المصادر المختلفة للنهوض بالتعليم الفلسطيني.

كما يهدف التعليم العالي في فلسطين إلى: (موقع مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا، 2017م)

1. فتح المجال أمام جميع الطلبة المؤهلين للالتحاق بالتعليم العالي ومتابعة الكفاءات العلمية في الداخل والخارج وتنميتها.
2. تشجيع حركة التأليف والترجمة والبحث العلمي، ودعم برامج التعليم المستمر التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.
3. تمكين المجتمع الفلسطيني من التعامل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية واستثمارها وتطويرها.
4. الإسهام في تلبية احتياجات المجتمع الفلسطيني من الكوادر البشرية المؤهلة في مختلف المجالات العلمية والثقافية.
5. توثيق أطر التعاون العلمي مع الهيئات العلمية والدولية ودعم وتطوير مؤسسات التعليم العالي ومراكز البحث العلمي.
6. العناية بدراسة الحضارة العربية والإسلامية واكساب الطلبة مهارات التفكير الناقد وتشجيع الإبداع والابتكار العلمي والقدرة على البحث والتقصي ومواكبة التقدم العلمي.
7. الإسهام في تقدم العلم وصون الحريات ونزاهة البحث العلمي وبناء الدولة على أسس تضمن سيادة القانون واحترام الحقوق والحريات العامة.

واقع التعليم الجامعي في فلسطين: (موقع وزارة التربية والتعليم العالي، 2017م)

نشأت مؤسسات التعليم العالي في ظل الاحتلال الإسرائيلي وبمبادرات محلية وطنية، ونمت وتطورت بسرعة حتى وصلت المؤسسات التعليمية في فلسطين في العام الدراسي 2014/2015 إلى (52) مؤسسة تعليمية، حيث يبلغ عدد الجامعات (15) جامعة، وعدد الكليات الجامعية (19)، والكليات المتوسطة (18). حيث يوجد منها (33) مؤسسة تعليم عالي في الضفة الغربية، منها (9) جامعات تقليدية و(13) كلية جامعية و(11) كلية مجتمع متوسطة، أما في قطاع غزة فيوجد (18) مؤسسة تعليم عالي، منها (5) جامعات تقليدية و(6) كليات جامعية و(7) كليات مجتمع متوسطة، أما بالنسبة للتعليم المفتوح فيوجد جامعة واحدة تتوزع مراكزها ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة بواقع (22) مركزاً، (17) مركزاً في الضفة الغربية و(5) مراكز في قطاع غزة. (انظر جدول 2.4)

جدول (2.4): تصنيف الجامعات والكليات في قطاع غزة

جامعات وكليات خاصة	جامعات وكليات عامة	جامعات وكليات حكومية
بوليتكنك فلسطين	الجامعة الإسلامية	كلية العلوم والتكنولوجيا - خان يونس
جامعة الأمة	جامعة الأزهر	كلية الدعوة الإسلامية - غزة
جامعة غزة	جامعة القدس (الضفة وغزة)	جامعة الأقصى
جامعة فلسطين	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	كلية فلسطين التقنية - دير البلح
الكلية المهن التطبيقية - بوليتكنك فلسطين	كلية مجتمع الأزهر للدراسات المتوسطة	كلية فلسطين للتمريض - خان يونس
كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية	كلية مجتمع غزة (وكالة الغوث)	كلية مجتمع الأقصى للدراسات المتوسطة

(المصدر: موقع وزارة التربية والتعليم العالي، 2017م)

وحسب آخر إحصائية صادرة عن وزارة التربية والتعليم للعام 2016/2017 فقد بلغ عدد الطلبة المسجلين في مؤسسات التعليم العالي (85,660) طالباً وطالبة، موزعين على النحو التالي:

جدول (2.5): توزيع الطلبة المسجلين في مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة حسب الدرجة العلمية للعام

الدراسي 2017/2016

النوع	دراسات عليا	تأهيل تربوي	بكالوريوس	دبلوم متوسط	دبلوم مهني	سنة تحضيرية	المجموع
ذكور	1793	70	27754	7823	333	539	38312
إناث	1154	232	39139	5898	148	777	47348
المجموع	2947	302	66893	13721	481	1316	85660
النسبة	%3.4	%0.4	%78.1	%16.0	%0.6	%1.5	%100

(المصدر: وزارة التربية والتعليم العالي، 2016م)

وقد بلغ عدد الطلاب الخريجين في مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة للعام الدراسي 2016/2015 (21,508) طالباً وطالبة، منهم (11601) ذكور، (9907) إناث موزعين على النحو التالي:

جدول (2.6): توزيع الطلبة الخريجين في مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة حسب الدرجة العلمية للعام

الدراسي 2017/2016

النوع	دراسات عليا	دبلوم عالي	تأهيل تربوي	بكالوريوس	دبلوم متوسط	دبلوم مهني	المجموع
ذكور	500	17	145	7947	2517	475	11601
إناث	324	37	356	7411	1761	18	9907
المجموع	824	54	501	15358	4278	493	21508
النسبة	%3.8	%0.3	%2.3	%71.4	%19.9	%2	%100

(المصدر: وزارة التربية والتعليم العالي، 2016م)

لا يختلف واقع التعليم الجامعي في فلسطين كثيراً عن التعليم الجامعي في الدول العربية، إذ إن الأنظمة والقوانين المعمول بها في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني تتشابه إلى حد بعيد مع مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية، كما أن المشكلات التي يعاني منها التعليم الجامعي الفلسطيني تكاد أن تكون نفسها المشكلات التي يعاني منها التعليم الجامعي في كثير من الدول العربية، يضاف إلى ذلك أن ثمة مشكلات خاصة بالتعليم الجامعي الفلسطيني نظراً للظروف التي يمر بها الوطن الفلسطيني من احتلال وما ينجم عنه من صعوبات ومشكلات تواجه الجامعات الفلسطينية، فهناك الاغلاقات والحوجز التي تمنع الطلبة من الوصول إلى جامعاتهم بالإضافة إلى

النقص الواضح في تمويل التعليم الجامعي ليواكب التطورات التي يمر بها التعليم في الدول المتقدمة وغيرها من المشكلات التي تحد من قدرة نظام التعليم الجامعي الفلسطيني على تحقيق الأهداف المرجوة. (نشوان، 2004م، 18)

علاقة الإرشاد الوظيفي بالتعليم

الإرشاد الوظيفي عملية مركبة تقوم على أسس يتم نقلها إلى المتعلمين، لذلك نجد أن العلاقة وثيقة بين التعليم والإرشاد الوظيفي، فالتعليم هو المجال الأقرب والأنسب، والتوجيه هو جزء مهم من التعليم، سواء في الموضوعات التي تقدم للمتعلمين، أو طرق وأساليب التوجيه وبذلك يكون التعليم عن طريق الإرشاد الوظيفي أكثر التصاقاً بمتطلبات التنمية من جهة وباجات المجتمع وسوق العمل من جهة أخرى، ويتم التوجيه وفق برامج معدة ومدروسة جيداً (العريني، 2006م)

وقد أكد حبيب (2007م) على أهمية التعليم، وأن التربية هي العملية القائمة على تنمية الفرد منذ الطفولة خلقياً وعقلياً للارتقاء بالجوانب والمستويات والاستعدادات والقدرات التي هي أساس المهارات التي نحتاج إليها في عصر العولمة، وفي هذا الأمر تأكيد على جانب مهم جداً وهو الجانب المهني من قبل المهتمين بالاقتصاد والصناعة.

كما أكد روهرس (Roehrs, 1992) على أن الإرشاد الوظيفي للطلبة قد أصبح من المسؤوليات الأساسية للمدرسة التي تسعى إلى تنمية توجه التلاميذ نحو العمل وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو بعض المهن. وقد أكد تايلور (Taylor, 1994) على أهمية الإرشاد الوظيفي في مساعدة الفرد على إيجاد العمل المناسب.

ومن منطلق ذلك جاءت أهمية الربط بين التعليم وسوق العمل بالمهن المختلفة لتحقيق مجموعة من الأهداف التربوية، حيث أن تدريب الطلاب على العمل أصبح مقياساً مهماً لنجاح خطط التنمية والتعليم، فالتدريب يكسب الإرشاد الوظيفي الإطار النظري والعملية في نفس الوقت.

أهداف الربط بين التعليم وسوق العمل بالمهن المختلفة:

يهدف الربط بين التعليم وسوق العمل بالمهن المختلفة إلى ما يأتي تكرها (حبيب، 2007م)

1. إعداد الأيدي العاملة في شتى المجالات للإسهام في خطط التنمية.
2. ربط التعليم وسوق العمل بخطط التنمية الاقتصادية.
3. العمل على تأهيل الطلاب والمتدربين وفق قدراتهم وميولهم.
4. توجيه مناهج وبرامج التعليم والتدريب لتلبي حاجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
5. إكساب الفرد المهارات والخبرات النظرية والعلمية بما يسهل أداء العمليات المهنية.
6. تهيئة الأفراد للاندماج في سوق العمل والإسهام فيه.

إن تحسين تدفق المعلومات بين الجامعات والشباب وسوق العمل هو محاولة لتحسين فرص الخريجين في الحصول على عمل لائق. لهذا فإنه يستند إلى إدماج فلسفة التربية التشغيلية التي يتم تقويتها من خلال نظام خدمات ومساعدات تدعم قدرة المتعلم الشاب على الحصول على المعلومات حول المسارات المهنية/ الحياتية الممكنة، أساساً الخدمات المهنية هي ليست بهدف المواءمة الوظيفية، بل يتم تصميمها لتعزيز وتشجيع الكفاءة الذاتية المهنية. وحتى يتمكن الطلاب من التفكير بخططهم المهنية بنوع من العمق، يجب أن يتوفر لديهم أساساً للوعي المهني وتجارب الاستغلال المهني (Arrington, 2000).

ويكون هذا أفضل وأكثر فاعلية إذا ما اندمج في عمليات النظام التعليمي. تعرف "سلطانا" نشاطات التوجيه المهني الخمسة التي يجب استخدامها لدعم المعرفة بالمهن: (المعلومات المهنية، التعليم عن المهن، الإرشاد المهني، الإرشاد التشغيلي، التوطين في وظائف) كما يوفر دمج التوجه المهني في الفلسفة التعليمية للطلبة أخذ وقفة الاستعداد عند التعامل مع الخدمات والإرشاد المهني حيث يكونون قد تهيأوا مسبقاً بالوعي الوظيفي والطموح بمهنية. ويمكن تحقيق ذلك بعدة طرق، بما فيها: (Arrington, 2000)

- نشر المنهاج: تحديد المهارات المهنية التي سيتم تعليمها.
- إدراجها في المنهج الأكاديمي.
- تقييم الاهتمامات المهنية الحالية بما فيها التاريخ الأسري، ومجمل الاهتمامات، والحياة الشخصية وغير ذلك من الأمور.

- تطوير المهارات الحياتية/ الشخصية: بما يشمل التعلم التعاوني، تقدير الذات، والثقة بالنفس وأساليب التعلم الفردي، وغيرها.

يعدُّ الإرشاد الوظيفي أثناء التعليم العالي ضروري جداً، فقد تبين أن الانتقال من التعليم العالي إلى سوق العمل هو عملية ضخمة، وغالباً ما تكون صعبة بالنسبة إلى الطالب الجامعي التقليدي، وأمام الجامعات دور رئيسي في مؤازرة الطلاب في تحضيرهم للانتقال من التعليم إلى سوق العمل، وذلك من خلال تقديم الخدمات، مثل: توفير المساعدة في البحث عن عمل، تطوير السير الذاتية، التدريب على مهارات المقابلات، وتقديم المساعدة في البحث عن عمل، كما يقع على عاتق الجامعات مسؤولية إضافية لأن الانتقال من الدرجة الجامعية الأولى إلى مكان العمل ينطوي على تحديات تتخطى تأمين عمل. وتبين ظهور ثلاثة مواضيع أثناء دخول الخريج إلى مكان العمل: (Wendenland, 2008)

- تغير في الثقافة المرتبطة بالانتقال بين بيئتين مختلفتين.
- نقص الخبرة والمهارات اللازمة لصاحب العمل.
- عدم دقة التوقعات حول حياة العمل.

2.2.4 سوق العمل

يتميز سوق العمل الفلسطيني بارتفاع معدلات نمو عرض العمل بوتيرة أسرع من نمو الطلب عليه، ما يدفع العمال الفلسطينيين للبحث عن فرص عمل خارج سوق العمل الفلسطيني وخصوصاً في سوق العمل التابع لدولة الاحتلال، أو الانضمام لصفوف العاطلين عن العمل، حيث تزداد الفجوة بين عرض العمل والطلب عليه بصورة مضطربة في كلِّ من: الضفة الغربية، وقطاع غزة، ما يشير إلى أن قدرة الاقتصاد الفلسطيني على استيعاب القوى العاملة الفلسطينية تتراجع مع مرور الوقت، كما وتمتاز المناطق الفلسطينية بارتفاع معدلات النمو السكاني، وفتوة التركيب السكاني، وتدني نسبة القوة البشرية من مجموع السكان في الضفة الغربية وقطاع غزة، ما ينذر بقدوم أعداد هائلة للانضمام إلى القوى العاملة في المدى المنظور، الأمر الذي سيجعل البطالة تزداد مع مرور الوقت، مع التأكيد على أن البطالة في فلسطين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالسياسات "الإسرائيلية" تجاه الضفة الغربية وقطاع غزة (عثمان، 2004، ص 49)

متطلبات المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل:

من الطبيعي أن يكون هناك علاقة كبيرة بين كل من التعليم وسوق العمل وما يتطلبه من كافة التخصصات في مجالات العمل المختلفة، وكما هو معروف بأن فقدان التلاؤم بين طبيعة مخرجات مؤسسات التعليم من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، ينتج عنه بقاء أعداد كبيرة من خريجي تلك المؤسسات دون عمل، يعانون البطالة والفرغ مما ينتج عنه إفراز إشكالات ذات تأثيرات ومشاكل شديدة الخطورة على البنية الاجتماعية.

وقد حدد (العبيدي، 2011م، 365) متطلبات المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل بما يلي:

1. تركيز الجامعات ومؤسسات التعليم العالي على بحوث احتمالات التغير وتوقعاته، مثل تغير السكان، والأوضاع الاقتصادية، والتغيرات المجتمعية، والتغيرات في مجال الصناعة والتقنية وأخذ ذلك في الحسبان.
2. تكثيف الاستثمار الرشيد في التعليم العالي والبحث العلمي وتشجيع المبادرات الرامية الى بناء اقتصاد قائم على المعرفة.
3. العناية بالتعليم العالي التقني والمهني لإعداد اطر متخصصة ومؤهلة، تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة.
4. التوسع في ربط الجامعات والمكتبات والمؤسسات البحثية العربية الكترونياً، تحقيق التواصل الفعال لها مع مثيلاتها، على المستوي الإقليمي والعالمي.
5. الاستثمار في البحث العلمي، عبر منح وجوائز ومزايا مادية ومعنوية.
6. العمل على نشر استخدام الحاسوب والانترنت، والمشاركة في تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية في جميع مؤسسات التعليم العالي.
7. الالتزام بأسلوب التخطيط الاستراتيجي الذي يهتم بوضع التصورات المستقبلية والاستعداد لمعالجة المشكلات المتوقعة وتنمية القدرة على التصدي لها، وإيجاد الحلول لها، والتنبيه بأثارها والانعكاسات الناتجة عنها.
8. مراجعة برامج الجامعات والكليات ومناهجها وتحسينها وتطويرها، لتصبح أكثر التصاقاً بحاجات الطلاب واحتياجات المجتمع، ولتسهم في تنمية مهارات الطلاب وتنمية قدراتهم في الإبداع الابتكار وتقوية ثقتهم بأنفسهم واعدادهم للعمل المنتج.

9. تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل، وذلك لوضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية وتساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية.
10. مراجعة الجامعات للتخصصات والبرامج والمناهج التعليمية التي تقدمها مراجعة دورية في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية ومطالب سوق العمل.
11. التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة وتحقيق التكامل بينهما، وذلك من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها، ومن ثم تكامل الإعداد والتدريب كونه وظيفة رئيسية لمؤسسات التعلم العالي في ظل مفهوم التربية المستمرة.
12. وضع رؤية واضحة لدور المرأة في التنمية وعلاقتها بفرص التحاقها بالتعليم العالي ومخرجاته.
13. تنفيذ عملية تقويم دورية للتأكد بأن: الأسس التي وضعت على أساسها الأهداف الاستراتيجية والبرامج مازالت تتواءم ومتطلبات التنمية والعمل على تحسين الأداء.

من هنا يظل ربط مخرجات التعليم بسوق العمل في فلسطين أمراً ليس باليسير، فأصبح العثور على فرص عمل في سوق العمل المحلي المحدود لخريجي الجامعات المؤهلين في تخصصات غير مطلوبة أمراً صعباً، وارتفعت معدلات البطالة بشكل متزايد بينهم، في الوقت الذي بقي الطلب على الالتحاق في الجامعات مرتفعاً.

مخاطر تدني استيعاب الخريجين الجدد في سوق العمل:

تجتاح الأراضي الفلسطينية المحتلة مخاوف تتمثل في أن الارتفاع المطرد للشباب العاطلين عن العمل يؤدي إلى عدم حصول الشباب على حقوقهم الاجتماعية والاقتصادية كحقوق إنسان، مما قد يؤدي إلى نتائج تشمل اندلاع الشغب الاجتماعي والهجرة إلى الخارج والنزاع. إن خطر عدم الموازنة بين مهارات الخريجين والفرص المتاحة في سوق العمل يخلق ضرراً كبيراً على الوضع الاجتماعي المضطرب أصلاً، وهذا الخطر كبير حيث تؤدي الآفاق الفردية للخريجين إلى ظواهر حاسمة أخرى بالنسبة للدولة والفرد على حد سواء. وتشمل تلك الظواهر حالة الإحباط بين العاملين، والبطالة طويلة الأمد، واحتمال هجرة الأدمغة. (موناغان، 2010م)

2.2.5 الفجوة بين التعليم العالي وسوق العمل في صفوف الخريجين

تم تحديد الفجوات الأساسية في نظام التعليم في التحضير لسوق العمل. يعتبر امتحان التوجيهي والفلسفة التربوية في التدريس مقيدان من حيث تنمية المهارات. في المستوى ما بعد الثانوي فإن هناك عائناً إيجابياً بفعل قلة التعلم المستند للعمل، إما من خلال ضعف الالتحاق في التدريب المهني أو دراسة على أساس العمل في الجامعة. المنظمات غير الحكومية والوزارات في الحكومة نهضت لتعالج الفجوات في قطاع التعليم، من خلال توفير تدريب مهني إضافي على المهارات التي تعتبر حيوية بالنسبة للعمل. (موناغان، 2010م)

خلصت الدراسات والأبحاث المتعلقة بقياس الفجوة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي (الجامعي والمهني) ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية إلى وجود فجوة بين خريجي المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل، ويرجع ذلك إلى الأسباب التالية: (موقع وزارة العمل الفلسطينية، 2017م)

1. محدودية وصغر حجم سوق العمل الفلسطيني، وعدم القدرة على مواكبة النمو المتسارع في قوى العمل بسبب النمو المتسارع في عدد السكان.
2. السياسات والإجراءات التي تفرضها سلطات الاحتلال "الإسرائيلي"، التي تحدّ من القدرة على النمو الاقتصادي وتطوره، حيث نلاحظ أن الاقتصاد الفلسطيني تابع للاقتصاد "الإسرائيلي".
3. عدم وجود خطة شاملة وواضحة ومحددة المعالم والأهداف لدى السلطة الفلسطينية والمؤسسات الرسمية، تعمل على تخفيض نسبة البطالة وتوفر فرص العمل للعاطلين عن العمل والخريجين.
4. عدم وجود قاعدة بيانات ومعلومات واضحة تساعد الطلبة وتوجههم إلى دراسة التخصصات العلمية والمهنية، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى محدودية الخيارات المتاحة للطلبة في دراسة تخصصات مثل العلوم الإنسانية.
5. ضعف الكفاءة للخريجين ومحدودية المهارة لديهم؛ بالإضافة إلى ضعف التفاعل بين مؤسسات التعليم العالي والمهني وبين القطاع الخاص، ما يؤثر في محدودية الكفاءة لديهم.
6. عدم وجود الوعي لدى المواطنين حول النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل؛ لأن الأسر لديها أعلى نسبة من التأثير على أبنائها عند اختيار التخصص.

المبحث الثالث مركز الإرشاد الوظيفي

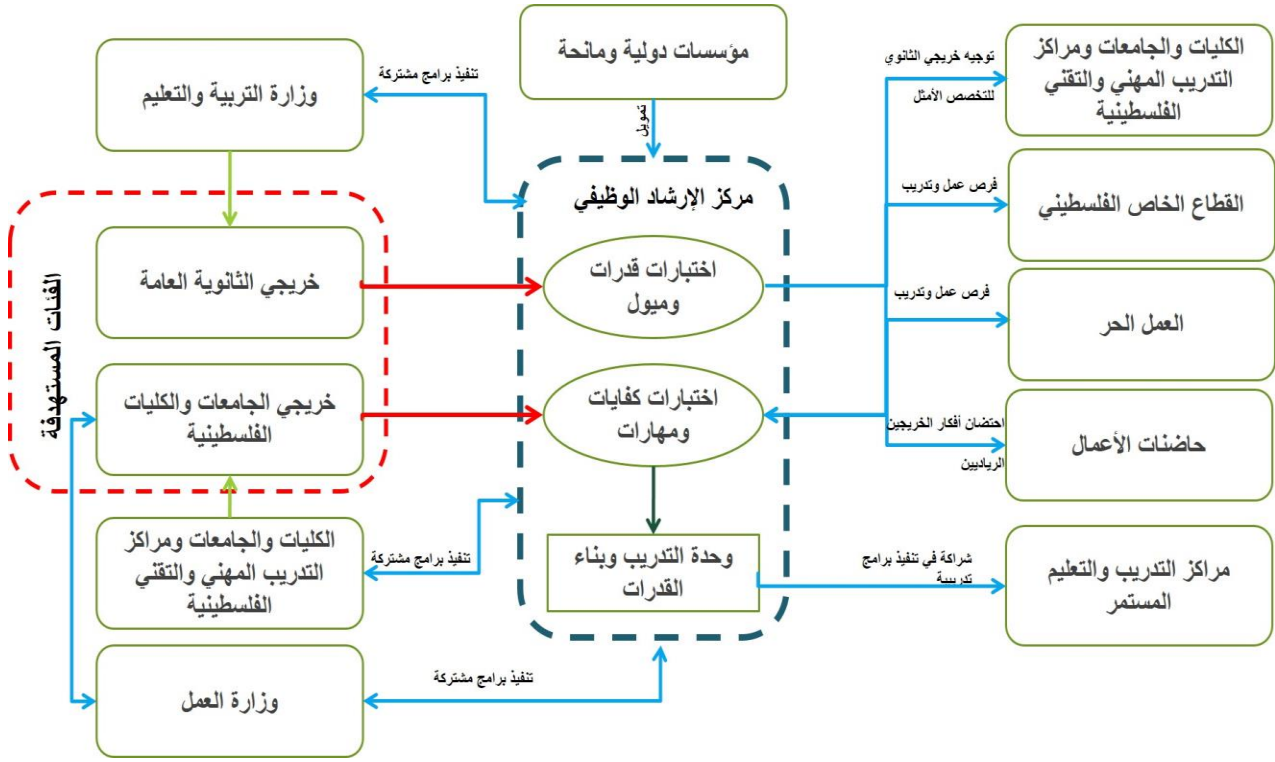
2.3.1 تعريف بالمركز

يعدّ مركز الإرشاد الوظيفي وحدة خدماتية مجتمعية تتبع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة، وتقدم خدماتها لجميع خريجي الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، تأسس المركز خلال شهر مارس 2013م، بتمويل من الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية (DANIDA) وبإشراف من مؤسسة "أوكسفام"، وجاء المركز لتلبية حاجة ماسة لسوق العمل والخريجين والمجتمع، حيث يسعى لتقديم خدمات متنوعة بهدف صقل وتنمية مهارات الخريجين لمساعدتهم في الانخراط بسوق العمل، مثل: البرامج التدريبية المتخصصة، وورش العمل الإرشادية، كما ونظم المركز العديد من أيام التوظيف ومعارض لمشاريع الخريجين الإبداعية. (الخطة الاستراتيجية للمركز، 2015م)

2.3.2 أهداف المركز:

(النشرة التعريفية بالمركز، 2014م)

- تنمية قدرات ومهارات الخريجين للانخراط في سوق العمل.
- ايجاد حلقة وصل قوية بين مختلف الأطراف الأساسية في عملية التوظيف.
- تزويد الخريجين والباحثين عن عمل بمعلومات حول فرص العمل المتوفرة.
- تنفيذ مشاريع وبرامج تنموية ذات جودة عالية والتركيز على استحداث أنشطة تساهم في إدامة المركز واستمرار خدمته لفترات مستقبلية.
- تعزيز سبل حصول الخريجين من مختلف التخصصات على فرص عمل.



شكل (2.2): آلية عمل مركز الإرشاد الوظيفي

المصدر: (عبد الله الحداد: رئيس وحدة الخريجين بالكلية الجامعية، مقابلة شخصية، 15 أكتوبر 2016م)

2.3.3 إنجازات المركز:

(التقرير المرحلي للمركز، 2016م)

- تجاوز عدد المستفيدين من مركز الإرشاد الوظيفي (4,000) طالب جامعي وخريج من مختلف الجامعات والكليات وحاضنات الأعمال في قطاع غزة.
- تركزت فعاليات مركز الإرشاد الوظيفي على عدة جوانب منها: البرامج التدريبية، ورش العمل الإرشادية بموضوعات مختلفة، أيام التوظيف، معارض لمشاريع الخريجين الإبداعية.

2.3.4 خدمات مركز الإرشاد الوظيفي:

(التقرير المرحلي للمركز، 2016م)

- **البرامج التدريبية:** ويقصد بها الأنشطة التدريبية التي يتم تصميمها وتقديمها بهدف تحسين وتطوير أي مجال من المجالات الحياتية المختلفة، والتي تركز على إكساب المتدربين للمهارات وتعميق معرفتهم بها، بغرض رفع درجة كفاءتهم بمجال معين.

وقام المركز بعقد مجموعة من البرامج التدريبية تستهدف طلبة وخريجي الجامعات في مجالات مختلفة مثل: مهارات كتابة السيرة الذاتية، الاستعداد لمقابلة العمل، ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة، مهارات المحادثة باللغة الإنجليزية، تطوير المحتوى الإلكتروني للخريجين، البرنامج التدريبي (Career for Youth) الذي احتوى على مجموعة دورات تخصصية منها العمل عبر الانترنت، التصميم الجرافيكي، برمجة تطبيقات "الأندرويد"، إدارة المشاريع الريادية وغيرها من المواضيع التي تُعنى بتطوير مهارات الخريجين، وتعزيز معارفهم في مختلف المجالات. هدفت الدورات التدريبية إلى تقليل الفجوة بين الخريجين وسوق العمل حيث ركزت الدورات التدريبية على المهارات التطبيقية والعملية. وقد استفاد من هذه الدورات التدريبية أكثر من (1350) خريج وخريجة من مختلف جامعات قطاع غزة بحضور مدربين ذوي كفاءة عالية وخبرات طويلة في مجال التدريب التطبيقي والعملية، حيث تم استخدام منهجيات وطرق مميزة للتدريب تركزت في التطبيقات العملية والمحاكاة مما يعزز المهارات التخصصية لدى المشاركين.

- **ورش العمل الإرشادية:** وهي وسيلة يعتمد عليها في تبادل الخبرة والمعرفة حيث يجتمع مجموعة من الخبراء بمجال ما مع مجموعة أخرى من الأشخاص المبتدئين أو المهتمين بنفس المجال، والذين يسعون لتطوير أنفسهم، وخلال اجتماعهم يتم طرح مجموعة من الأسئلة، ويقومون بأداء تدريبات معينة، وهنا تبدأ عملية تبادل الآراء والخبرات فيما بينهم وذلك من أجل الوصول إلى نتائج فعالة تعود بالنفع على الجميع.

وقام المركز بعقد العديد من ورش العمل والندوات بمشاركة أكثر من (2450) خريج وخريجة من مختلف الجامعات في قطاع غزة، وبحضور خبراء واستشاريين في العديد من الموضوعات وممثلي مؤسسات المجتمع المدني، تم طرح الموضوعات المختلفة التي تهم الخريجين وتساعد في تحديد مسارهم المهني بشكل صحيح وفق ما يمتلكون من مهارات وخبرات، وتشمل:

مهارات العمل الحر، جلب التمويل للمشاريع الصغيرة، الحصول على المنح الدراسية، التخطيط للمسار المهني، ريادة الأعمال، كيفية اختيار التخصص الجامعي، المهارات الحياتية، مهارات ومفاهيم إدارية باللغة الانجليزية، مهارات استخدام الخرائط الذهنية في الدراسة للاختبارات، مهارات المقابلة الشخصية، مهارات العمل عبر الانترنت، التجارة الالكترونية عبر الانترنت، كيفية اختيار التخصص الجامعي لطلبة الثانوية العامة، المنح الدراسية لطلبة الثانوية العامة، الشهادات الدولية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بالإضافة إلى برلمان الناجحين الذي هدف إلى عرض قصص نجاح مميزة لبعض الخريجين والخريجات الناجحين في عملهم. وجدير بالذكر أن العديد من الورش والندوات تم عقدها بالتعاون مع نقابات وجمعيات فلسطينية عاملة في قطاع غزة مثل: نقابة المهندسين، نقابة الإداريين، جمعية الملتقى التربوي، جمعية الخريجات الجامعيات، مؤسسة العمل التنموي "معاً" وغيرهم.

• **أيام التوظيف:** هو حدث يتم من خلاله إعطاء الخريجين من جميع التخصصات فرصة الاجتماع بأصحاب الشركات التي لديها وظائف شاغرة، وذلك عبر عقد مقابلات عمل شخصية مع الخريجين المسجلين في يوم التوظيف، بهدف توفير فرص عمل مؤقتة أو دائمة لهم في تلك الشركات والمؤسسات، وقام المركز بعقد العديد من أيام التوظيف من أهمها:

○ **يوم التوظيف 2014م:** تحت شعار (ابدأ معنا وانطلق) وبالتعاون مع مشروع تعزيز فرص العمل من خلال تنمية المهارات الفنية والمهنية للخريجين الجدد، والممول من الوكالة اليابانية للتعاون الدولي - جايكا تم عقد يوم التوظيف في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بمشاركة (45) مؤسسة تتنوع مجالات عملها بين تكنولوجيا المعلومات، التسويق، المؤسسات غير الربحية، رياض الأطفال، شارك في يوم التوظيف (300) خريج وخريجة من مختلف جامعات قطاع غزة؛ لتسويق أنفسهم ومهاراتهم أمام المؤسسات. وقد تم توظيف 14 خريج وخريجة في مختلف المؤسسات المشاركة في يوم التوظيف.

○ **يوم التوظيف 2015م:** الذي عقده المركز بالتعاون مع وحدة الخريجين التابعة للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، حيث بلغ عدد إجمالي المؤسسات المشاركة (14) مؤسسة موزعة بين شركات ربحية ومؤسسات أهلية فلسطينية، كما بلغ إجمالي عدد الخريجين الذين شاركوا في يوم التوظيف حوالي (150) خريج وخريجة من (12) تخصص مختلف.

- إقامة معارض لمشاريع الخريجين: وهي فعالية ضخمة تتيح للخريجين وأصحاب المشاريع الريادية فرصة عرض وتسويق أفكارهم ومشاريعهم الإبداعية أمام المستثمرين بهدف التشبيك والحصول على تمويل لتحويل هذه المشاريع إلى شركات ناشئة، وقام المركز بعقد فعاليات:

○ الملتقى الفلسطيني للإبداع والتكنولوجيا PALFIT:

والذي يعتبر من أكبر فعاليات الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية والتي تمت من خلال مركز الإرشاد الوظيفي بمشاركة أكثر من (10) جامعات وحاضنة أعمال في قطاع غزة بواقع (69) مشروع ريادي وإبداعي بحضور أكثر من (1,500) زائر، وكان من ضمن فعاليات الملتقى مجموعة من ورش العمل المتخصصة التي شارك فيها عددٌ من المختصين في عدة مجالات، شملت الحديث في المحاور التالية:

- دور الجامعات في فتح تخصصات تلائم سوق العمل.
- دور النقابات في حماية حقوق الخريجين.
- دور مؤسسات NGOs في تطوير مهارات الخريجين.
- خطط الحكومة الفلسطينية للتعامل مع ازدياد أعداد الخريجين.

وقد حقق الملتقى الفلسطيني للإبداع والتكنولوجيا نجاحاً كبيراً تمثل في: التشبيك بين عدد من الخريجين مع المستثمرين، وأخذ ملاحظاتهم لتطوير أعمالهم؛ لتكون أكثر منافسة في السوق المحلي والدولي، كما تم اعتماد (PALFIT) كحدثٍ سنويٍ ينظمه مركز الإرشاد الوظيفي؛ ليكون نافذةً للمجتمع يعرض إبداعات الخريجين في كل الجامعات وحاضنات الأعمال الفلسطينية، وكما تم إصدار "دليل الإرشاد الوظيفي" وتوزيعه على زوار المعرض والخريجين.

○ معرض المشاريع الريادية

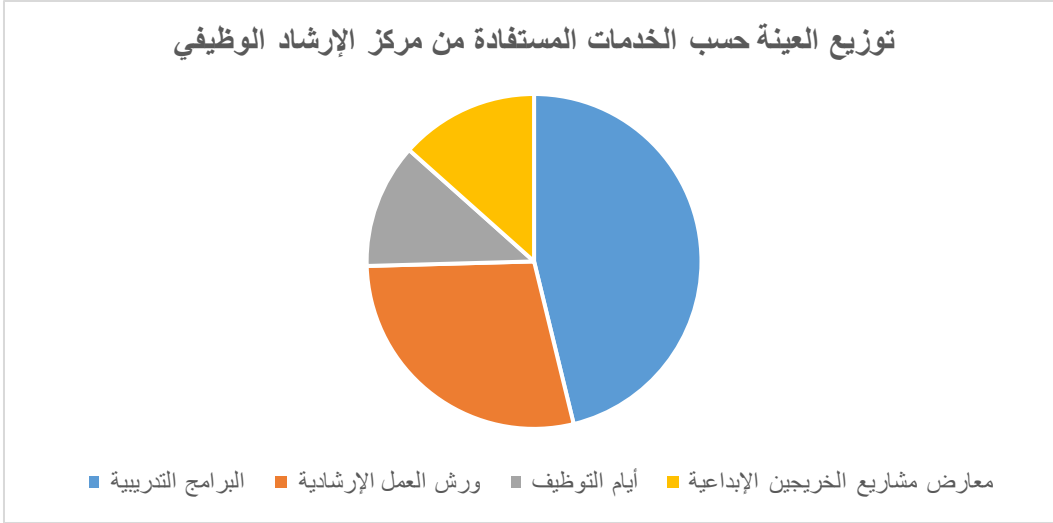
والذي يعتبر من المعارض الأولى من نوعها الذي جمع خريج الثانوية العامة والخريج الجامعي. ويهدف المعرض لعرض مشاريع التخرج للخريجين، وتوفير نقطة التقاء واحدة لخريجي الثانوية العامة لتحديد ميولهم وتخصصاتهم بناءً على مخرجات خريجي الجامعات. بالإضافة إلى تسويق وتشبيك أصحاب المشاريع الريادية مع القطاع الخاص، حيث تم دعوة الجامعات والكليات والمؤسسات العامة والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني بمشاركة ما يقارب (44) مشروع تخرج من (8) جامعات مختلفة، حيث وصل عدد المشاركين والزوار للمعرض (770).

وقد تخلل المعرض الأنشطة التالية:

- إعطاء فرصة أكبر لخريج الثانوية العامة للاطلاع على مختلف المشاريع التطبيقية المنفذة من قبل خريجي الجامعات المختلفة.
 - إرشاد وتوجيه خريجي الثانوية العامة بالشكل الأمثل عن طريق وضع زاوية إرشادية تقدم لهم الدعم والتوجيه المناسب.
 - استعراض مشاريع التخرج المتميزة لطلبة الجامعات المختلفة مما يساهم في توضيح مخرجات التخصصات الأكاديمية لدى الجامعات المختلفة؛ وبالتالي تسهيل عملية اختيار التخصص الجامعي لخريجي الثانوية العامة.
 - تنظيم ورشات عمل توعوية لتحديد المسار المهني وكيفية اختيار التخصص الجامعي.
 - تسويق المشاريع المميزة لخريجي الجامعات الفلسطينية لدى القطاع الخاص الفلسطيني مما يساهم في توفير فرص عمل لعدد منهم.
- تم تنفيذ المعرض بالشراكة مع جمعية الخريجات الجامعيات في قطاع غزة. وقد شهد المعرض إقبالاً كبيراً من الزوار من مختلف القطاعات، وتخلل المعرض النقاشات من الزوار لأصحاب المشاريع الريادية لعرض أفكارهم ومشاريعهم على القطاع الخاص وغيرهم. بالإضافة إلى توجيه وإرشاد خريجي الثانوية العامة من خلال تواصلهم مع الخريجين لإرشادهم إلى التخصصات المناسبة لهم.

وفي دوره لتقييم أداء الخدمات المقدمة قام مركز الإرشاد الوظيفي خلال عام 2016م بتصميم استبانة لقياس أثر البرامج والخدمات المقدمة على المستفيدين من طلبة وخريجي الكليات والجامعات في قطاع غزة، حيث اشتملت الاستبانة على ثلاثة محاور هي: أثر خدمات المركز على عمل الخريج، مشاركة الخريج للمهارات والمعارف المكتسبة مع الآخرين، حصول الخريج على فرص تدريب/عمل بعد التخرج، وذلك بهدف تطوير أداء المركز وتحسين الخدمات المقدمة للفئة المستهدفة، وقد تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من المستفيدين من خدمات المركز خلال عام 2016م، والمشاركين في: (البرامج التدريبية، ورش العمل الإرشادية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية)، حيث تم استرداد 180 استبانة من أصل 200.

وتنوعت نسب توزيع عينة الدراسة حسب الخدمات التي استفاد منها الخريج من خلال مركز الإرشاد الوظيفي كما هو موضح بالشكل رقم (2.3)



شكل (2.3): توزيع عينة الدراسة حسب الخدمات التي استفاد منها المستجيب من خلال مركز الإرشاد الوظيفي

وأظهرت نتائج الدراسة التي تناولت ثلاثة محاور أساسية وهي: أثر خدمات مركز الإرشاد الوظيفي على عمل الخريج، مشاركة المستفيد المهارات والمعارف المكتسبة مع الآخرين، الحصول على فرص تدريب/ التطوع/عمل بعد التخرج. وقد بينت نتائج الدراسة وجود أثرٍ إيجابيٍّ بنسبة 72.9% على حياتهم المهنية، كما أن هناك أثرٌ إيجابيٌّ بنقل المعرفة للآخرين بنسبة 70.2%، وأخيراً، فقد كانت نسبة المستفيدين الذي حصلوا على فرص تدريب، تطوع، عمل مؤقت بنسبة 57.6% ممن التحقوا بخدمات مركز الإرشاد الوظيفي.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

3.1 مقدمة:

سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة والتي ستشمل كلاً من: الدراسات المحلية والعربية والأجنبية، حيث قام الباحث بعرض مجموعة متنوعة من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الدراسة أو لأحد المتغيرات المستقلة فيها، حيث شملت (9) دراسة محلية، إلى جانب (12) دراسة عربية، تليها (12) دراسات أجنبية، وجميع الدراسات مرتبة من الأحدث فالأقدم.

3.2 الدراسات المحلية

1. دراسة (الکرد، 2017م) بعنوان: "دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين، وأثره على فاعلية البرامج المقدمة لهم حسب وجهة نظرهم، وذلك من خلال دراسة مقارنة بين وحدات الخريجين لكلٍ من الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بجمع البيانات باستخدام الاستبانة، ولإجراء الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من خريجي الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية لآخر ثلاث أعوام جامعية والبالغ عددهم (31,269) خريج وخريجة، وباستخدام العينة العشوائية الطبقية تم توزيع (450) استبانة، ومن أهم نتائج الدراسة وجود دور للجامعات في تأهيل الخريجين وصقل شخصياتهم، من خلال البرامج المختلفة المقدمة لهم عبر وحدات الخريجين ومراكز التعليم المستمر وتوفير المختبرات والأجهزة الخاصة بذلك، ووجود مختصين في خدمة الخريجين وخاصة في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، ثم جامعة النجاح الوطنية، وأخيراً الجامعة الإسلامية بغزة، بينما تبين وجود فجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي، وصعوبة الحصول على فرص عمل بعد التخرج. وأوصت الدراسة وحدات الخريجين بالجامعات المستهدفة بالعمل على تطوير مهارات الخريجين في عدة مجالات ومتابعتهم

بشكل أفضل من خلال تقديم البرامج التدريبية التأهيلية، والسعي لابتعاث الخريجين لرحلات علمية وتنقيفية، والعمل على توفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية الداعمة، وجلب التمويل اللازم لبرامج الخريجين.

2. دراسة (أبو جبل، 2016م) بعنوان: "أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين: دراسة تطبيقية على برامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال - قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة لقياس أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين، وتمثل مجتمع الدراسة بالخريجين المتدربين في كافة برامج شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية "جوال" في قطاع غزة وهي (3) برامج، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب المسح الشامل باستخدام أداة الاستبانة التي وزعت لجميع أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (160) متدرباً. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب وأبعادها والتدريب الإشرافي (برامج التشغيل) وأبعادها، وبين الصفات الشخصية وأبعادها ومهارات التوظيف لدى الخريجين الملتحقين في برامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال، وأشارت نتائج تحليل الانحدار وجود أثر ذي دلالة إحصائية للصفات الشخصية على مهارات التوظيف. ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة أن يتمتع المتدربون بصفات شخصية تساعدهم في عملية التعلم، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، وأهمية دعم الإدارة العليا لعملية التدريب الإشرافي وذلك لتطوير أداء العاملين وتحسينه بشكل فعال مما يحقق الاندماج الوظيفي، وأن تشمل البرامج التدريبية على المهارات والمعارف التطبيقية، وعلى آخر التحديثات المطورة في مجال التدريب ذات العلاقة، كذلك التركيز على تنمية المهارات التقنية والشخصية لدى المتدربين من خلال الابتكار والتطوير في العمل، والقدرة على تطبيق أساليب جديدة لحل المشكلات، والاتصال والتواصل، والتفاوض، والاقناع بشكل فعال.

3. دراسة (كرديّة، 2015م) بعنوان: أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، دراسة تطبيقية على مشروع "الانتعاش الاقتصادي في قطاع

غزة -قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" الممول من الوكالة الدنماركية للتنمية DANIDA، وتنفيذ مؤسسة أوكسفام. واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، مستخدماً أداة الاستبانة لجمع بيانات المبحوثين، حيث تم توزيعها على عينة من مجتمع الدراسة المكون من الخريجين المستفيدين من المشروع من خريجي قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقد بلغ عددهم (350) خريجاً وخريجة. واستنتجت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً والمتمثلة في (برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية، أيام التوظيف للخريجين الجدد، برامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين، برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين) على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل. وأوصت الدراسة بضرورة مراعاة البرامج التدريبية لاحتياجات الخريجين وأن يتم تصميمها بناء على حاجة ومتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص، إلى جانب الاهتمام بالبرامج الخاصة بتطوير المهارات الشخصية للخريجين بما فيها اللغة الإنجليزية. بالإضافة إلى ضرورة وجود تنسيق فعال بين كافة الأطراف والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل والتحصير لأيام التوظيف لتحقيق الأهداف المرجوة منها، وتقديم أنشطة مترابطة ومتكاملة من أهمها: برامج التدريب على رأس العمل، للمساهمة في منح الخريجين قدرات تنافسية عالية في سوق العمل.

4. دراسة (زايد، 2014م) بعنوان: "مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب"

تهدف هذه الدراسة لتشخيص الفجوة القائمة بين مخرجات نظام التدريب المهني وسوق العمل ومعرفة أسبابها، ووضع مقترحات لجسرها. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة المكون من (8) مراكز تدريب مهني تابعة لوزارة العمل في الضفة الغربية. حيث تم توزيع (100) استبانة على العاملين في مراكز التدريب المهني.

وأظهرت نتائج الدراسة إلى أنّ التدريب المهني في فلسطين لا يستجيب لاحتياجات سوق العمل بسبب عدم ملاءمة البرامج التدريبية المتاحة لاحتياجات سوق العمل، وأنّ النظام والإرشاد المتوفر فيه بحاجة إلى تفعيل، وهناك حاجة لتطوير المدربين وتجهيزات التدريب بالشكل الذي يتناسب مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث، بالإضافة إلى عدم مشاركة مؤسسات سوق العمل في توجيه وإعداد البرامج التدريبية، كما أظهرت النتائج أن مقدمي خدمة التدريب وأصحاب العمل لا

يستفيدون من الإمكانات المتاحة لدى كل منهم. وأوصت الدراسة بإجراء دراسات لمتابعة الخريجين في سوق العمل بشكل دوري، وضرورة إقامة علاقة متينة بين سوق العمل وأنظمة التعليم، كما ينبغي اعتماد إطار مالي وتشريعي ملائم. ومراجعة البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني وإلغاء وتعديل لبعض البرامج لتصبح أكثر ارتباطاً باحتياجات سوق العمل، وإضافة برامج جديدة في المراكز بعد دراسة الاحتياجات التدريبية لسوق العمل.

5. دراسة (شابط، 2013م) بعنوان: "دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني - الشق المدني في قطاع غزة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بلغت (119) موظفاً، ولجمع البيانات قام الباحث بتصميم الاستبانة مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي للحصول على نتائج الدراسة، ومن أهمها: هناك علاقة بين البرامج التدريبية في وزارة الداخلية وبين تنمية مهارات وقدرات وزيادة معارف وخبرات وتغيير سلوك واتجاهات وقيم موظفيها، أيضاً هناك اهتمام ومساندة ودعم مالي من قبل الإدارة العليا للعملية التدريبية في الوزارة، كما وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز العملية التدريبية في وزارة الداخلية والأمن الوطني (الشق المدني) من خلال زيادة اهتمام الإدارة العليا لها، وزيادة المخصص المالي الخاص بها، وتدعيم دائرة التدريب والتطوير بموظفين مختصين من حملة الدراسات العليا، واتباع الأساليب العلمية في تنفيذ مراحل التدريب، والعمل على تشجيع وتحفيز جميع موظفي الوزارة بمختلف فروعهم الفردية للمشاركة في البرامج التدريبية من خلال ربط التدريب بالمسار الوظيفي.

6. دراسة (الكحلوت، 2012م) بعنوان: "إسهامات الجمعيات الأهلية في تأهيل شباب الخريجين".

هدفت الدراسة لتحديد إسهامات الجمعيات الأهلية في تأهيل الخريجين الفلسطينيين، وتحديد الآليات التي يمكن أن تتبعها الجمعيات لمساعدة الخريجين، إلى جانب تحديد أهم المعوقات التي تواجه الجمعيات في ممارسة دورها بخدمة هذه الشريحة والتوصل إلى رؤية واضحة في تنظيم المجتمع لخدمة الخريجين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمسح الاجتماعي بنوعيه، وكانت عينة الدراسة "الجمعيات في قطاع غزة" وعددها (67) جمعية، وعدد الخريجين المؤهلين (307) خريجاً، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن: البرامج هي الأكثر استخداماً في الجمعيات لتأهيل الخريجين وخاصة الترفيهية والتوعوية، وتعتبر ورش العمل والدورات التدريبية والندوات من

أكثر الآليات المستخدمة في تأهيل الخريجين، والعمل على زيادة التمويل في التغلب على المشكلات الخاصة بذلك، وأوصت الدراسة بتوظيف الخبراء والمختصين في تدريب الخريجين، وتعزيز دور الرقابة لبرامج تأهيل الخريجين لتقديم خدمات ذات جودة عالية.

7. دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية (2012م) بعنوان: "الخريجون وسوق العمل".

هدفت هذه الدراسة إلى بحث مشكلة الخريجين في قطاع غزة كماً ونوعاً في محاولة منها لابتكار وإيجاد بعض الحلول التي قد تساهم في التخفيف من هذه المشكلة، وقد قامت الدراسة بتحليل المؤشرات المتعلقة بالخريجين وسوق العمل، كما استخدمت المنهج الكمي والنوعي واستندت إلى تحليل مجموعة من الدراسات السابقة وتم استخدام الاستبانات لقياس مجموعة من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم الأكاديمي والسوق المحلي، وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة تطوير المناهج التعليمية سواء في مجال التعليم العام أو التعليم الجامعي، والسعي لاكتساب الخريجين للمهارات العملية التي توفر له الوظيفة المناسبة، كما أوصت بضرورة قيام الجامعات بتطوير المناهج الأكاديمية ووضع التخطيط الاستراتيجي لبنود تتعلق بالخريج وحسب احتياج السوق للخريجين، كما أوصت أيضاً باعتماد ثقافة الترخيص والاعتماد للخريجين والمؤسسات التعليمية بما ينعكس إيجابياً على جودة الخريج، كما أوصت على تمكين الخريج مهنيًا حسب المعايير الدولية والعالمية، من أجل تسهيل التحاق الخريج بالأسواق الإقليمية والعالمية كعنصر مزود بالمهارات والمعارف اللازمة.

8. دراسة (مركز دراسات التنمية، 2010م) بعنوان: "محددات النجاح في البحث عن عمل بين الأجيال الأخيرة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة".

تهدف هذه الدراسة لتكوين فهم واضح حول العوامل المحددة للنجاح بالبحث عن عمل بين الأجيال الأخيرة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة، ولهذا السبب تم إجراء مسح زمني استمر لعشرة شهور لتتبع النجاح في البحث عن عمل بين (495) خريجا جديدا من 5 جامعات فلسطينية، وتم استخدام الإحصاءات الوصفية والتقنيات الإحصائية لتحليل البيانات وتطوير الإحصائيات ذات الصلة وتحديد العلاقات بين النجاح في البحث عن عمل والعوامل الكامنة، واستخدمت النظرة المعمّقة التي أتت بها النتائج لوضع استراتيجية على مستوى الوطن تعالج بعض التبعات الرئيسية لمعدلات البطالة العالية بين الشباب، وقد أوصت الدراسة على أهمية

تطوير الخريجين في عدة مجالات وأهمها المجال التكنولوجي وضرورة تهيئة الخريجين عملياً بالجامعات الفلسطينية، وتوفير البيئة المناسبة لهم.

9. دراسة (الجعفري، ولافي، 2004م) بعنوان: "مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية"

هدفت هذه الدراسة لتقييم مدى ملاءمة كفاءة خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، من الجامعات والمعاهد والكليات المتوسطة لمتطلبات سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة. وقد بلغت عينة الدراسة (1126) فرداً. اشتملت العينة على الخريجين المنخرطين في سوق العمل، والخريجين العاطلين عن العمل، بالإضافة إلى المُشغّلين، وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء الهيئات التدريسية. وقد استخدمت الدراسة الاستبانات لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة. كما استخدم أسلوب التحليل الكمي لتحقيق هدف الدراسة. ومن نتائج الدراسة أنّ عدم توفر المعلومات الكافية عن الوظائف الشاغرة لدى القطاعات التي تعاني من نقص في الكوادر البشرية المؤهلة، يؤثر على عدم توجه الطلبة نحو التخصصات ذات العلاقة بسوق العمل. كما أظهرت الدراسة أنّ الخريجين العاملين يفتقرون لمعظم المهارات اللازمة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل. وأكدت الدراسة على أنّ ضعف العلاقة التبادلية بين مؤسسات التعليم والتشغيل جاء نتيجة افتقار القطاع الخاص للعناصر البشرية المؤهلة، وعدم توفر الإمكانيات المالية لدعم وسائل التدريس في مؤسسات التعليم. ومن ناحية أخرى، فإن الجانب المتاح لجسر الهوة بين كفاءة ونوعية خريجي التعليم العالي الفلسطيني واحتياجات سوق العمل، هو قيام الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم بقضاء إجازات التفرغ العلمي في مؤسسات القطاع الخاص وشركاته ومصانعه، لتعزيز العلاقة التبادلية بين المنشآت والشركات من جهة، والجامعات والمعاهد والكليات المتوسطة من جهة أخرى.

3.3 الدراسات العربية

1. دراسة (سمالي، 2015م) بعنوان: "دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل"

تندرج هذه الدراسة في إطار الدراسات الاجتماعية الاستكشافية التي تهدف إلى رصد واقع وتشخيص ظاهرة برامج التشغيل والإدماج المهني في الجزائر باعتبارها أحد أهم محاور الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، وهو ما يؤهلها لأن تكون مجالاً حيويًا وملائماً يساعد على فهم واقع تطبيق هذه

البرامج بكل أبعادها، وتدقيقاً برامج التشغيل الموجهة للإدماج المهني لخريجي التعليم العالي، وقد خلصت الدراسة إلى انعدام خدمتي المرافقة والمتابعة، وإن وجدت فإنها لا تتم كما هو مخطط لها في إطار أهداف استراتيجية التشغيل الوطنية وقد أظهرت النتائج أن العمل في إطار هذا الجهاز ساهم إيجاباً في تطورهم الشخصي والمهني كما مكّنهم من تحسين طرقهم في البحث عن العمل بالرغم من الصعوبات التي تواجههم في هذه المؤسسات، وقد أوصت الدراسة على التخطيط السليم في تطوير العمل المهني من خلال زيادة فرص التأهيل والتطوير بما يواكب العمل، وادخال منظومات جديدة لبرامج التشغيل.

2. دراسة (خميس، 2012م) بعنوان: "أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية في تمكين خريجي الجامعات الأردنية للدخول في سوق العمل".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر الذي تحدثه برامج التدريب في الجامعات الأردنية من قبل المنظمات غير الحكومية في تمكين الخريجين من ناحية المهارات والمعارف؛ بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل، وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي واشتمل مجتمع الدراسة على جميع الطلبة الذين التحقوا بدورات مؤسسة إنجاز خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 2010/2009 وعددهم (2832) طالب. وتم اختيار العينة العنقودية كطريقة لاختيار عينة الدراسة، كما تم حصر اثنتي عشرة محافظة، واختيار محافظتين هما: عمان والبلقاء بمجموع (1124) طالب. تم اختيار عينة عشوائية بنسبة 17% من مجموع الخريجين البالغ عددهم (190) خريج وخريجة من الجامعات الأردنية في محافظتي عمان والبلقاء، وتوزيع الاستبانة عليهم لجمع بيانات الدراسة.

وجاءت نتائج الدراسة لتبين أن الدورات التي يلتحق بها الطلبة تساعدهم في الحصول على فرصة عمل من وجهة نظرهم من خلال ذكرها في السيرة الذاتية ضمن إنجازاتهم ودراساتهم، بالإضافة إلى أنها تساعدهم من خلال المعارف والمهارات التي اكتسبوها خلال الدورة، وأن أكثر الدورات التي تلقى اهتماماً هي التي تتعلق بالقيادة ومهارات القائد الناجح، وجاءت اتجاهات الخريجين نحو برامج إنجاز إيجابية بنسبة عالية (77.4%)، وخاصة فيما يتعلق بأنها دورات إنجاز يغلب عليها طابع الحوار والنقاش، وفيما يتعلق بالمهارات المكتسبة فتراوحت ما بين تصنيف متوسط إلى عالية (77%)، وهذا يدل على التركيز في الدورات على جانب اكتساب مهارات عملية يستطيع الطالب أن يعكسها في حياته العملية. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أثر برامج "مؤسسة إنجاز" على الطلاب الخريجين من الجامعات الذين التحقوا بسوق

العمل تبعاً لمتغير الجنس، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير مساعدة دورات "إنجاز" في الحصول على عمل، وحضور الدورات أثناء المرحلة الدراسية.

3. دراسة (بالحرر، 2012م) بعنوان "واقع خدمات التوجيه المهني في بعض الجامعات السعودية"

يهدف البحث لإيجاد الفروق بين الجامعات (الحكومية والأهلية) في خدمات التوجيه المهني المقدمة للطالبات بالنسبة لكل من: (سبل اختيار الطالبات لتخصصاتهن الأكاديمية، الارتباط بين التخصص الأكاديمي وسوق العمل، اتجاهات الطالبات نحو الدراسة، التوجيه المهني السابق على الدراسة الجامعية، التوجيه المهني بالجامعة، المعلومات المهنية لدى الطالبة)، بالإضافة إلى إيجاد الفروق بين الطالبات في أبعاد التوجيه المهني تبعاً لـ (نوع الجامعة والمستوى الدراسي والعمر والتخصص والمعدل الدراسي)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (659) طالبة من جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة عفت، والجامعة العربية المفتوحة، وكلية دار الحكمة بجدة، وجامعة أم القرى بمكة المكرمة. واعتمدت الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طالبات الجامعات (الأهلية والحكومية) في التوجيه المهني المقدم لهن بالجامعات من وجهة نظرهن، لصالح طالبات الجامعات الأهلية. وربط التخصصات الأكاديمية باحتياجات سوق العمل من وجهة نظرهن لصالح طالبات الجامعات الأهلية. وأوصت بتطبيق سلسلة من الاختبارات مثل اختبارات الميول المهنية تساعد الطلاب والطالبات في اختيار تخصصهم قبل دخولهم للجامعة، ويشرف عليها مركز القياس والتقويم الوطني، وإنشاء مركزاً للتوجيه والإرشاد المهني في الجامعات يقصده أو تقصده الطالبات ويجب عن تساؤلاتهم.

4. دراسة (البادري، 2012م) "واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائيه"

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر الاختصاصيين المهنيين في ضوء المجالات الآتية: التوجيه المهني وفعاليات المركز الوطني للتوجيه المهني، ومقرر مسارك المهني، والإمكانات والأدوات وطبيعة عمل أخصائيي التوجيه المهني والتدريب والتأهيل والحوافز المادية والعلاقات الإنسانية، كما وتهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى الفروق في واقع التوجيه المهني وفق المتغيرات الآتية: (الجنس والخبرة والمؤهل

العلمي وعدد طلبة المدرسة والحالة الاجتماعية)، وتهدف كذلك إلى الكشف عن المقترحات والتوصيات لتطوير عملية التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائيي التوجيه المهني، وتكونت عينة الدراسة من أخصائيي التوجيه المهني في المحافظات التعليمية بسلطنة عمان باستثناء محافظة البريمي (140) أخصائي وأخصائية، وقد استخدم الباحث استبانة الرضا الوظيفي. وأظهرت النتائج أن عملية التوجيه المهني في سلطنة عمان تمتاز بالعديد من السمات والخصائص الإيجابية إلا أنها لا تزال مفترقة لبعض منها، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على واقع التوجيه المهني تُعزى لمتغير الجنس والخبرة والمؤهل الدراسي.

5. دراسة (عبيدات وسعادة، 2010م) بعنوان: "المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل المحلي".

هدفت هذه الدراسة لقياس درجة اكتساب المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، واقتصرت على دراسة كل من مهارة الاتصال، ومهارات التكنولوجيا، والمبادرة والإبداع، واللغات الأجنبية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة و تطبيقها على 228 طالباً من طلبة السنة الرابعة في جامعة الزرقاء الخاصة والجامعة الهاشمية في الأردن (120 طالباً، 108 طالبات) وقد تم استخدام استبيان مطور لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة للدراسة، وأظهرت النتائج بعض الاختلافات في مستوى اكتساب المهارة حسب الجنس ونوع الكلية، يُعزى السبب في ذلك لتوجهات صانعي سياسة التعليم العالي نحو تحسين نوعيته وجعله أكثر ارتباطاً بالاقتصاد المحلي.

وقد أوصت الدراسة بدمج التدريب العملي على المهارات الحياتية مع الخطة الدراسية للطلبة واعتبارها متطلباً للتخرج، وتخصيص أيام محددة للقيام بفعاليات التنمية الذاتية والدورات التدريبية بحيث تسمح للطلبة بالتفاعل والمشاركة من مختلف المناطق.

6. دراسة (أحمد، 2010م) بعنوان: بنية مقترحة للتوجيه المهني في مصر كآلية لتهيئة الشباب لسوق العمل.

تسعى هذه الدراسة إلى عرض الأسس النظرية للتوجيه المهني لتهيئة الشباب لسوق العمل أثناء مراحل إعدادهم كقوى عاملة، من حيث: نشأة التوجيه المهني، وأهدافه، وأهميته، وأهم المعلومات التي تقوم عليها برامج التوجيه المهني بمؤسسات التعليم والتدريب، وأسس اختيار

المرشدين وكفاياتهم المطلوبة، وأساليب تنفيذ برامجه في بعض البلدان النامية والمتقدمة. هذا بالإضافة إلى إلقاء الضوء على أهم الجهود المبذولة في مجال الإرشاد والتوجيه المهني لتهيئة الشباب المصري لسوق العمل في مراحل إعدادهم كقوى عاملة من خلال تحليل واقع منظومة التوجيه المهني في المؤسسات التعليمية، ومراكز التدريب المهني في مصر، لتعرف أهم عوامل البيئة الداخلية (جوانب القوة والضعف)، وعوامل البيئة الخارجية التي تؤثر فيها، بالإضافة إلى إبراز أهم المستجدات والمشروعات التي تقدمها الدولة بهدف الحد من بطالة الشباب مثل مشروع بناء مستويات مهارة قومية، وإنشاء المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف، وغيرها. وقد تمّ التوصل إلى تصميم بنية مقترحة لتهيئة الشباب المصري لسوق العمل باستحداث منظومة للتوجيه المهني، مع توضيح تشكيل هذه المنظومة وأهم أهدافها واختصاصاتها ومجالات عملها.

7. دراسة (العتيبي، 2010م) بعنوان: "تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي".

هدفت الدراسة إلى تحليل وتشخيص ووصف المشكلة في عدم المواءمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل، وإلى التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي، والتعرف على المشاكل المتعلقة بالإنفاق الكبير على التعليم العالي والحاجة لترشيدها والتعرف على مشاكل البطالة بين الشباب في السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد خلصت الدراسة إلى تعزيز الاهتمام بتوفير الكوادر المؤهلة في تدريب الطلبة والخريجين، والتركيز على مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات السوق وتخرج خريجين مؤهلين ومدربين جيداً والتنسيق مع القطاع الخاص عند وضع الخطط التعليمية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات مهمة وهي تعزيز المعارف والمهارات مدعومة بخبرات ميدانية، وربط المعارف والمهارات بالقدرات لدى الخريجين، وسعي الخريج لنفسه في تأهيل نفسه بنفسه ولا يعتمد على الدراسة النظرية فقط.

8. دراسة الشيددي (2010م) بعنوان: "الصعوبات التي تواجه أخصائيي التوجيه المهني في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في منطقة الباطنة بسلطنة عمان من وجهة نظرهم"

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الصعوبات التي تواجه أخصائيي التوجيه المهني في مدارس التعليم ما بعد الأساسي في منطقة الباطنة بسلطنة عمان من وجهة نظرهم، ولتحقيق

أهداف الدراسة أعدت الباحثة استبانة تكونت من (48) فقرة تم التأكد من صدقها وثباتها، وصنفت على خمسة محاور، الأول: الصعوبات الفنية (تتعلق بأخصائي التوجيه المهني)، والثاني: صعوبات ترتبط بالعملية التربوية (الإدارة المدرسية، والهيئة التدريسية، والطلبة، وأولياء الأمور)، والثالث: الصعوبات التي تتعلق بالمفاهيم الاجتماعية السائدة، والرابع: الصعوبات التي تتعلق بتوفير التسهيلات والأدوات اللازمة لأخصائي التوجيه المهني، أما الخامس: صعوبات تتعلق بدور الإعلام . وتكونت عينة الدراسة من (144) أخصائي وأخصائية من منطقتي الباطنة شمال والباطنة جنوب. وقد كشفت نتائج الدراسة وجود صعوبات تواجه أخصائيي التوجيه المهني بمدارس التعليم ما بعد الأساسي بمنطقة الباطنة بسلطنة عمان بدرجة مرتفعة، وأخيراً وفي ضوء نتائج الدراسة قدمت الدراسة عدداً من التوصيات.

9. دراسة العمري، وبالمر، (2006م)، (From School to Career)، الخريجون الأردنيين

وقد تم تصميم هذه الدراسة لاستكشاف العوامل التي تمكن خريجي الجامعات الأردنية من النجاح في سوق العمل، والآثار المترتبة على امتلاك مهارات العمل. وكانت النتيجة تقريراً شاملاً حول العوامل الفعالة والمؤثرة على سوق العمل للخريجين الأردنيين، وتقييم عميق لأثر امتلاك مهارات العمل على بيئة سوق العمل الأردني. وأجريت (210) مقابلات على الهاتف على مدى ستة أيام مع خريجي خمس جامعات أردنية محلية، وكانت أهم نتائج الدراسة: أن مهارات العمل الأساسية هي الأهم من وجهة نظر الخريجين، ولها التأثير الأكبر في علاقة الخريجين بسوق العمل. وأن أهم المهارات التي ساعدتهم على الحصول على الوظيفة هي: مهارات الوظيفة الأساسية، مهارات اللغات الأجنبية، ومهارة التعلم مدى الحياة، ومهارة القيادة.

10. دراسة الطحان وأبو عيطة (2002م) بعنوان: "الحاجات الإرشادية لدى طلبة الجامعة

الهاشمية"

وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم الحاجات الإرشادية لدى طلبة الجامعة الهاشمية، بغية التخطيط لإيجاد خدمات إرشادية في الجامعة توفر الدعم والمساندة للطلبة؛ للتخفيف من حدة ما يعانون من مشكلات في المجالات المهنية والاجتماعية والنفسية والأكاديمية والأخلاقية. ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم بناء استبانة تشتمل على الحاجات الإرشادية

المتوقعة، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية تمثل كافة كليات الجامعة بلغت (1233) طالباً وطالبة.

وقد جاءت الحاجة إلى الإرشاد في المجال المهني في المرتبة الأولى من حيث الأهمية في ترتيب المجالات، وكانت أكثر الحاجات ضرورة في هذا المجال: كيفية التخطيط لاختبار مهنة مناسبة، وكيفية أداء مقابلة ناجحة للحصول على عمل، وتطوير القدرة على البحث عن عمل، والحصول على معلومات عن سوق العمل.

كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك فروقاً بين الجنسين من حيث الحاجات الإرشادية، إذ يعاني الذكور بدرجة أكبر من الإناث، باستثناء المجال النفسي الذي بدت فيه معاناة الإناث أكثر من معاناة الذكور، كما تبين أن هناك فروقاً بين طلبة الكليات من حيث حدة الحاجات الإرشادية وكذلك ظهرت مثل هذه الفروق بين طلبة المستويات الدراسية الأربعة، حيث كان طلبة المستوى الأول أكثر معاناة من طلبة المستويات الأخرى.

11. دراسة شوقي (2002م) بعنوان: "مشكلات التوجيه المهني لدى طلبة جامعة الإمارات العربية المتحدة"

سعت الدراسة إلى استكشاف المشكلات المتعلقة بالتوجيه المهني بين طلبة جامعة الإمارات، وذلك في ضوء بعض المتغيرات كالجنس والمستوى الدراسي ونوع الكلية والتحصيل الدراسي ومحل الإقامة، و قد شملت العينة 2515 طالباً وطالبة من مختلف الكليات بالجامعة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مجموعة من المشكلات يعاني منها طلبة الجامعة والتي منها : عدم وجود خدمات التوجيه المهني التخصصي المناسب، وعدم المعرفة بمجال العمل الملائم للقدرات، وعدم الوعي بالتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، وعدم القدرة على اختيار التخصص المناسب، كما تبين أيضاً من الدراسة أن مشكلات التوجيه المهني أكثر انتشاراً لدى الطالبات من الطلاب، ولدى طلاب الكليات العلمية عنها لدى طلاب الكليات النظرية.

12. دراسة مساعدة وآخرون (2001م) بعنوان: "واقع خدمات التوجيه والإرشاد المهني لدى طلبة جامعة اليرموك"

كما هدفت دراسة مساعدة وآخرون (2001م) إلى التعرف على واقع خدمات التوجيه والإرشاد المهني لدى طلبة جامعة اليرموك بالأردن من خلال تطبيق استبانة على عينة بلغت

(1121) طالباً وطالبة من مختلف الكليات بالجامعة، ضمت أربعة مجالات هي: التخصص الدراسي بالجامعة، والتوجيه المهني المدرسي السابق للالتحاق بالجامعة، والتوجيه المهني بجامعة اليرموك، والمعلومات المتوافرة لدى الطلبة في ضوء عدد من المتغيرات. وقد أظهرت النتائج أن هناك تقصيراً في مستوى خدمات التوجيه والإرشاد المهني حيث أن نسبة (59%) من أفراد العينة أشاروا إلى عدم توفر هذه الخدمات في جامعة اليرموك، كما عبر ما نسبته (52%) من أفراد العينة عن وجود قصور في معلوماتهم المهنية حول المهن القائمة في المجتمع وعلاقتها بالتخصصات الأكاديمية المختلفة في الجامعة، كما أشارت النتائج في جانب منها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى توفر المعلومات المهنية بين الذكور والإناث وذلك لصالح الذكور، وكذلك فروق في مدى توفر مثل هذه المعلومات بين طلبة المستوى الأول والثاني وذلك لصالح طلبة المستوى الثاني، وعدم وجود فروق دالة سواء في الاتجاهات نحو الإرشاد المهني أو مدى توفر المعلومات المهنية بين طلبة الكليات الأدبية والعلمية.

3.4 الدراسات الأجنبية

1. دراسة (Qureshi et al, 2016) بعنوان: "هل الصفات الشخصية تساهم في زيادة اندماج الطالب في التعلم واتجاهاتهم من فرص العمل

Can personality traits modulate student engagement with learning and their attitude to employability?

هدفت هذه الدراسة الى دراسة اندماج الطلاب في التعليم العالي، و خاصة التحصيل الدراسي والاحتفاظ بالمعلومات، بحوث قليلة ناقشت موضوع الصفات الشخصية وعلاقته باندماج الطلاب، الدراسة الحالية استهدفت 117 طالبا و 35 من العاملين في الجامعة لاستطلاع رأيهم في دور الصفات الشخصية المختلفة في زيادة فرصة الاندماج في التعلم، كان الهدف الثاني من الدراسة هو العلاقة بين تصورات الطلاب و تصورات الموظفين للعمل، أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين تصورات الطلاب وتصورات الموظفين تجاه التوظيف، كشفت الدراسة أن الصفات الشخصية تساهم في الاندماج والمشاركة بفاعلية في التعليم، حيث صفة القدرة والوعي يعتبران مؤشرات تنبؤية، كانت النتائج ان الفروق الفردية مشجعة من حيث دعمها للممارسات المختلفة التي من شأنها تشجيع مشاركة أشخاص ذو صفات مختلفة، وأخيرا، فإن الانخفاض في ميول الطلاب

نحو المشاركة و الاندماج يسלט الضوء على أهمية التعمق أكثر في هذا المجال في الدراسات في المستقبل.

2. دراسة (Akkermans et al, 2015) بعنوان: 'فعالية برامج Career skills للتطوير الوظيفي للشباب العاملين'

It is all about career skills: Effectiveness of a career development intervention for young employees

هدفت الدراسة إلى التحقق من فعالية برنامج "Career Skills" وهو برنامج للتطوير المهني الوظيفي على أساس الكفاءات المهنية باستخدام JOBS و هي طريقة تهدف إلى تحفيز اكتساب المهارات العملية المطلوبة بالإضافة لتعزيز الكفاءة الذاتية و مهارات حل المشكلات وهذا البرنامج يستهدف الموظفين الشباب في المؤسسات التعليمية الهولندية، باستخدام عينة متجانسة شبه عشوائية لمجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية لمجموعة من الموظفين ذوي التدريب المهني المتوسط (112 تجريبية / 61 ضابطة)، و عينة أخرى غير متجانسة لمجموعة ضابطة ومجموعة تجريبية لمجموعة من الموظفين ذوي التدريب المهني المميز (71 تجريبية / 41 ضابطة) ، أظهرت النتائج نجاح وفعالية برنامج كاريرسكلز للتطوير المهني للموظفين ، وكذلك وجود علاقة قوية بين البرنامج التدريبي وتحسين المهارات المكتسبة وتنميتها، حيث أظهرت النتائج زيادة في خمسة من المهارات و الكفاءات المهنية (الكفاءة الذاتية، القدرة على مواجهة النكسات والصعوبات، السلوكيات المرتبطة بالمهنة، إدراك و فهم للوظيفة والعمل، الانتماء للمهنة) لدى المجموعات.

3. دراسة (Sung, 2013) بعنوان: "طبيعة مهارات التوظيف: أدلة تجريبية من سنغافورة"

The nature of employability skills: empirical evidence from Singapore.

هدفت هذه الدراسة إلى الاهتمام بطبيعة مهارات التوظيف، والانتقال من مهارات الحياة الأساسية إلى المهارات المتعلقة بالعمل التي بدأت بالتزايد مؤخرًا، المفهوم القديم لمهارات التوظيف ربط مهارات التوظيف بالاستعداد الوظيفي و يقلل من أهمية المهارات المطلوبة للعمل نفسه، ومع ذلك فإن التركيز المتزايد على المهارات المتعلقة بالعمل يربط بشكل مباشر بين مهارات التوظيف و الأداء في العمل الذي بدوره مرتبط بالقدرة على التنقل الوظيفي والأجور، هذه الدراسة تهتم بالبيانات الحديثة حول استخدام المهارات في سنغافورة بهدف فهم العلاقة بين مهارات التوظيف والقدرة على التنقل من عملٍ لعملي أفضل، وهذا يؤكد أن مهارات التوظيف في سنغافورة هي مرتبطة مباشرة

بسياق العمل على نحو متزايد، وبالتالي فإن قدرة العامل على الانتقال من عملٍ لعملي أفضل تعتمد على مدى تشابه مهارات العمل بين الصناعات والأعمال المختلفة، إن فهم الطبيعة المهارات المتعلقة بسياق عمل ما أدى إلى تعديلات على طبيعة و نوعية التدريب لتنمية القوى العاملة في سنغافورة من أجل تلبية الاحتياجات المتزايدة لسوق العمل، من خلال تدريب مرتبط بسياق المهنة بشكل مباشر. توصلت الدراسة الي أهمية ربط البرامج التدريبية بالاحتياجات المطلوبة من المهارات المرتبطة بسوق العمل.

4. دراسة (White, 2013) بعنوان: "السبب الحقيقي الذي يقف حائلاً بين الخريجين الجدد والوظائف".

"The Real Reason New College Grads Can't Get Hired"

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار مدى أهمية المهارات الناعمة لدى أصحاب العمل عند عملية التوظيف، وأظهرت أن 60% من أصحاب العمل لا يقومون بتوظيف خريجي الجامعات وأغلب المتقدمين للوظائف؛ نظراً لافتقارهم إلى المهارات الناعمة بما في ذلك الاتصالات، ومهارات التعامل مع الآخرين، والتفكير النقدي، وشملت الدراسة سرداً لنتيجة عددٍ من استطلاعات الرأي والاستبيانات ذات العلاقة بالموضوع، وكانت نتائجها جميعاً أنّ أصحاب العمل قد وضحوا أنّ أغلب المتقدمين للوظائف يفتقرون إلى المهارات الناعمة، وبأنّ عدداً كبيراً من المدراء وضحوا أنّ أغلب المتقدمين اليوم لا يمكنهم التفكير بشكل نقدي وخلاق ويفتقرون إلى مهارة حل المشاكل، وأوصت الدراسة إلى ضرورة تنمية وتطوير مهارات الخريجين من خلال البرامج التدريبية واشتمال أنظمة التعليم على هذه المهارات.

5. دراسة (Al-mamun, 2012) بعنوان: "تدريس المهارات الناعمة للطلبة المهنيين: مهارات قيمة للجاهزية للعمل"

Soft skills education for the vocational graduate: value as work readiness skills

هدفت الدراسة إلى توضيح دور المهارات الناعمة بالنسبة لأرباب العمل المعاصرين الذي يسعون لاستقطاب وتوظيف الخريجين، لكن معظم الخريجين لا يرتقون للمعايير المطلوبة، وذلك بسبب وجود فجوات بين المهارات التي يطالب بها أصحاب العمل وما تقدمه المؤسسات التعليمية. وأوضحت الدراسة أنه يمكن لأنظمة التعليم والتدريب أن تقوم بدمج المهارات الناعمة بشكل فعال

في المناهج الدراسية. علاوة على ذلك، أن المناهج المستندة إلى المهارات الناعمة والتي تروج لجوهر الكفاءة العامة يجب أن تشمل تطوير المهارات الناعمة ولكن ذلك ليس بالأمر السهل الذي يمكن تحقيقه خلال وقت قصير، لكن يمكن توظيف تلك المهارات كأفضل حل لتثقيف الطلاب الذين يمتلكون مهارات أساسية للعمل. وخلصت الدراسة إلى أن متطلبات العصر تتطلب من أنظمة التعليم والتدريب أن تركز على اندماج موظفين يمتلكون إدارة ذاتية، وتمكنهم من الانخراط في أماكن العمل الحديثة بكل مرونة وقابلية للتعلم مدى الحياة. وكذلك خلصت هذه الدراسة إلى أن الطلاب الذين يمتلكون المهارات الناعمة مثل الموقف الإيجابي، والتواصل الفعال، وحل المشكلات يمتلكون فرص أفضل أكثر بكثير في البقاء في وظائفهم بالمقارنة مع الطلاب الذين يفتقرون إلى هذه المهارات.

وقد أوصت الدراسة أنه يجب على المؤسسات التعليمية أن تطور تجربة تعليم عملية من أجل تمكين توظيف الخريجين، حيث يجب أن تكون المهارات الناعمة جزءاً لا يتجزأ من المناهج الدراسية، إن هذه المهارات يمكنها أن تساعد في بناء عقلية صحية للشباب العاملين من أجل تحقيق عدالة اجتماعية في المجتمع.

6. دراسة (Raza & others, 2011) بعنوان: "تطوير رأس المال البشري والاجتماعي للفعالية الذاتية لخريجي الجامعات - أساسيات لتطوير المجتمع".

"Human and Social Capital Development for Self Efficacy of University Graduates: Bases for Development of Society"

هدفت الدراسة لمعرفة تنمية وتطوير رأس المال البشري والاجتماعي للخريجين وأصحاب العمل في باكستان، من حيث تنمية القدرات والكفاءات لديهم، وما هي المهارات الشخصية والمهنية وفعالية الكفاءة الشخصية لدى خريجي الجامعات، واستهدفت العينة (800) خريج وخريجة من الجامعات الخاصة والعامة، و(65) مديراً، و(188) شركة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه لا يوجد رضى لدى أصحاب العمل تجاه الخريجين من الجامعات بسبب عدم وجود كفاءة خاصة بهم، وأوصت الدراسة إلى أهمية التركيز على تطوير الخريجين والطلبة والذين هم رأس المال البشري من خلال تطوير قدراتهم الشخصية والاجتماعية والمهنية.

7. دراسة (Corominas & others 2010) بعنوان: "المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق عمل الخريج".

The Matching Between University Education and Graduate Labor Market Outcomes

هدفت الدراسة إلى التعرف على نتائج التوظيف لدى الخريجين في سوق العمل، والتعرف على طبيعة التعليم الجامعي والمناهج الدراسية والأنظمة المعمول بها داخل الجامعة في كاتالونيا وأثرها على عمل الخريجين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأجريت الدراسة على خريجي أفراس السنواس (1997 حتى 2004) واستخداام أداة الدراسة (المقابلة) وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن هناك فجوة بين المستوى التعليمي المكتسب والحصول على فرص عمل، والعمل على تطوير التعليم على أساس استقطاب الكفاءات، وقد أوصت الدراسة إلى تحسين عملية التعليم في الجامعة وتوفير قواعد بيانات خاصة بالخريجين لدى الباحثين عن العمل، وزيادة الكفاءة لدى المؤسسات الأكاديمية والتي تؤثر بشكل مباشر على حصول الخريجين على فرص عمل.

8. دراسة (ماسدوناتي وآخرون، 2009م) بعنوان: فعالية الإرشاد الوظيفي وتأثيره على تحالف العمل.

Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance

تهدف الدراسة إلى معرفة دور الاندماج في العمل على تحقيق الرضا وصعوبات اتخاذ القرار المهني في مشاركة المستشارين في الإرشاد المهني في سويسرا. كما قارنت الدراسة المستشارين مهنيًا مع مجموعة من الطلاب الذين لم يبحثوا عن الاسترشاد. وقد قامت هذه الدراسة باسكتشاف الفاعلية الشاملة للإرشاد المهني المباشر وجها لوجه وعلاجاته باستخدام تصميم قبلي/بعدي، فكل الأفراد الذين يحتاجون تدخلات علاجية من الإرشاد المهني تم تقسيمهم كمجموعة علاجية بينما تكونت مجموعة المقارنة من الأفراد الذين لم يبحثوا عن الإرشاد المهني بشكل نشط خلال فترة الاختبار. وقد تكونت المجموعة التجريبية (العلاجية) من 89 من الطلاب السويسريين المسجلين في طلب خدمات الإرشاد المهني على أساس تطوعي، أو بناء على نصائح من الآخرين (الأسرة أو المدرسة -المعلم أو الأخصائي النفسي في المدرسة)، وقد شارك في هذه الدراسة

المسترشدين الذين تقدموا لطلب الإرشاد المهني من قسم الخدمات الإرشادية المهنية أثناء فترة الاختبار (٢٠٠٤ بين أكتوبر ونوفمبر 2006) والذين زادت أعمارهم عن سن ١٧.

وقد أظهرت النتائج أن الاندماج في العمل ارتبط إيجاباً بتحقيق رضا المسترشدين عن التدخلات العلاجية ومع المستوى الكلي والنهائي بالكفاية والرضا عن حياتهم. وكما ارتبط الاندماج في العمل سلباً مع المستويات الكلية والنهائية لصعوبات القرار المهني. وتناقصت صعوبات القرار المهني للمسترشدين بشكل ملحوظ كما أن تحقيق الكفاية والرضا عن الحياة تزايدت لدى هؤلاء خلال فترة العلاج. وهذه النتائج تشير إلى أن الاندماج في العمل يمثل متغيراً هاماً لتحقيق فهم أفضل لآليات التدخلات العلاجية المهنية. وإن الإرشاد المهني المباشر وجهاً لوجه له فاعلية فيما يتعلق بتحقيق الرضا والكفاية لدى المسترشدين طوال حياتهم.

9. دراسة (بورتر، 2007م) بعنوان: تأثير عناصر الإرشاد الوظيفي على توسيع الخيارات الوظيفية للمرأة.

The effect of critical career counseling ingredients on the expansion of women's career choices

التي هدفت إلى متابعة نتائج دراسات بروان ورايان كران Brown & Ryan Krane عن المكونات الهامة التي تسهم في تحقيق نتائج في الإرشاد المهني من خلال اختبار قوة الخطوات والإجراءات العلاجية لثلاثة مكونات هي: (الوعي الفردي، التدريبات التحريرية، وبناء الأنشطة الداعمة) مقابل تدخلات علاجية في إطار واحد وهو الوعي الفردي وذلك للتأثير إيجابياً في جلسات الإرشاد بهدف تحقيق الرضا الشخصي، وعلاج الحيرة المهنية، والهوية المهنية ومناقشة التوقعات التي تختلف باختلاف مشاكل المشاركين في الدراسة (ومنها الحاجة إلى توسيع مجالات الخيارات المهنية، وتوسيع مجال المعلومات المهنية للمسترشد).

وقد تكونت العينة من 168 من طلاب الجامعة الذين طُبّق عليهم مقياس الاهتمامات القوية المجردة ((Strong Interest Inventory(SII) من خلال مركز الإرشاد المهني في جامعة كاليفورنيا. وقد حضر أفراد العينة محاضرة لتفسير فقرات (SII) مقياس وتم تكليفهم باستكمال: (أ) وثيقة تجريبية مكتوبة، تتبعها سلسلة إجراءات الامتحانات البعدية أو (ب) مجموعة من الإحصاءات المشتتة في إجراءات الاختبار البعدي. وقد أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق بين الظروف العلاجية في مجال الهوية المهنية أو في عدد الوظائف والمهن محل الاهتمام إلا أنه كان هناك

دعماً جزئياً لفاعلية العلاجات. كما أظهرت النتائج أيضاً أن الافراد الذين بحثوا عن توكيد الخيار المهني تناولوا عدداً قليلاً من المهن المناسبة، وانخفضت لديهم معدلات الحيرة المهنية بينما ارتفعت لديهم مستويات الهوية المهنية أكثر من الذين طلبوا توسيع مجال الخيارات المهنية.

10. دراسة (Edel, 2006) بعنوان: برامج تطوير الخريجين ومستوى رضاهم.

Graduate Development Programmers and Satisfaction Levels.

هدفت الدراسة إلى معرفة آراء الخريجين داخل المنظمات في بريطانيا، والتي تقدم برامج تطوير الخريجين (GDP)، وخاصة الذين لم تقدم لهم مثل هذه البرامج، حيث سعت الدراسة إلى معرفة كيفية أداء الخريجين الجدد الذي تقدموا لوظائف في منظمات القطاع العام والخاص في الدولة، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود الفجوة القائمة بين تعليم الخريجين وأدائهم بعد التخرج، وتم أخذ عينة من الخريجين من بعض الجامعات المحلية وتطبيقها لمعرفة الاختلافات في عملية تقييم الخريجين بعد دخولهم سوق العمل من خلال البرامج المقدمة، وقد أوصت الدراسة على ضرورة الاهتمام ببرامج تطوير الخريجين داخل المنظمات التي يعملون بها ومساعدتهم في تسهيل تطبيق البرامج داخل المنظمات.

11. دراسة (Arco, Francisco, Heilbom & Lopez, 2004) بعنوان: "الدافعية وجودة الخدمات الإرشادية في جامعة غرناطة".

Motivation, Quality University and counseling services at the University of Granada

والتي أجريت على عينة مقدارها 165 طالباً وطالبة من المترددين على مراكز الإرشاد بإحدى الجامعات الكندية، فقد هدفت إلى استقصاء أسباب تردد هؤلاء الطلبة على هذه المراكز وتحديد أهم مجالات حاجاتهم الإرشادية، وقد ظهر من نتائج الدراسة أن المجال المهني كان من أهم هذه المجالات، حيث أتضح أن الطلبة ذكورا وإناثاً كانوا كثيراً ما يحتاجون للمساعدة في حل بعض المشكلات المهنية، مثل التفكير المستمر والتردد بشأن اختيار التخصص المهني المناسب، والخوف من عدم الحصول على وظيفة، والقلق على مهنة المستقبل.

12. دراسة (Guneri, Aydin & Skovholt, 2003) بعنوان: "الحاجات الإرشادية وتقييم الخدمات الإرشادية لطلبة جامعة الشرق الأوسط في تركيا".

Counseling needs of students and evaluation of counseling services at a large urban university in Turkey

شملت عينة مقدارها 599 طالباً وطالبة بجامعة الشرق الأوسط التقنية بتركيا، وهدفت إلى تحديد حاجات هؤلاء الطلبة للخدمات الإرشادية في بعض المجالات، كالمجال الاجتماعي والصحي والأكاديمي والأسري والمهني، وقد جاءت الحاجة إلى الإرشاد المهني في مركز متقدم من حيث الترتيب بين هذه الحاجات، حيث عبر أفراد العينة عن حاجاتهم للمساعدة في تنظيم الوقت ورسم أهداف المستقبل وتحديد الاختيار المهني الملائم، هذا ولم تجد الدراسة أي تأثير لمتغيرات الجنس والعمر ونوع الكلية والمعدل الأكاديمي سواء على الحاجة إلى خدمات الإرشاد المهني، أو غير ذلك من الخدمات في المجالات المختلفة الأخرى.

3.5 التعقيب على الدراسات السابقة:

- تم خلال هذا الفصل استعراض الدراسات السابقة المتوفرة حول متغيرات الدراسة، يمكننا أن نستنتج أن معظم الدراسات قد تناولت المتغيرات بشكل يساعد الدراسة الحالية على وضع إطار نظري ومفاهيمي لكلٍ من الإرشاد الوظيفي ودمج الخريجين في سوق العمل، وكذلك استنتاج الأبعاد والمعايير التي تناسب بيئة الدراسة الحالية، ومن خلال ما سبق من دراسات يتضح لنا ما يلي:
1. معظم الدراسات السابقة هدفت إلى دراسة أثر البرامج والخدمات المقدمة للخريجين، وأهم الاحتياجات والمهارات المطلوبة لسوق العمل وربطها بمخرجات التعليم العالي.
 2. الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي كمنهج لتحليل البيانات.
 3. الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبعض الدراسات اعتمدت على المقابلة الشخصية.
 4. تباينت العينة الدراسية في الدراسات السابقة وذلك حسب البيئة التي تمت الدراسة فيها، واختلفت أحجام العينات حسب الفئة المستهدفة من الدراسة.

3.6 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من أهم الفوائد التي حصل عليها الباحث عن طريق اطلاعه على الدراسات السابقة وهي على النحو التالي:

1. التعرف على آخر المستجدات العلمية والبحثية التي تناولت موضوع الدراسة.
2. ساهمت الدراسات السابقة في عرض وإثراء الإطار النظري للدراسة.
3. أسهمت الدراسات السابقة في تكوين المتغيرات المختلفة لموضوع (الإرشاد الوظيفي)، ولموضوع (دمج خريجي الجامعات في سوق العمل).
4. الاستفادة من منهجية الدراسات السابقة وتسلسل فقراتها في صياغة منهجية الدراسة الحالية.
5. تحديد الأسلوب الإحصائي الملائم للدراسة وتصميم الاستبانة.
6. تحديد البيئة والعينة المناسبة للدراسة الحالية.
7. عرض وتفسير النتائج، وتقديم التوصيات والمقترحات.

3.7 أوجه اتفاق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

1. تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في اتباعها للمنهج الوصفي التحليلي. واستخدامها الاستبانة كأداة لقياس متغيرات الدراسة.
2. تتفق الدراسة الحالية مع أغلبية الدراسات السابقة في عينة الدراسة التي استهدفت الخريجين.
3. تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في بعض المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل (خدمات الإرشاد الوظيفي) حيث اتفقت مع دراسة (الكردي، 2017م)، ودراسة (شابط، 2013م) دراسة (زايد، 2014م) ودراسة (خميس، 2012م)، دراسة (Sung, 2013) ودراسة (White, 2013)، دراسة (Edel, 2006) في البرامج التدريبية، ودراسة (أبو جبل، 2016م) في البرامج التدريبية بالإضافة إلى برامج تشغيل الخريجين، ودراسة (الكلوت، 2012م) في البرامج التدريبية بالإضافة لورش العمل الإرشادية، دراسة (كردي، 2015م) في البرامج التدريبية وأيام التوظيف وبرامج الإرشاد الوظيفي بشكل عام، بالإضافة لدراسة (سميلي، 2015م) في برامج تشغيل الخريجين.
4. تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في المتغير المستقل والتي تحدثت عن الخريجين وتأهيلهم ودمجهم في سوق العمل حيث اتفقت مع كلٍ من: دراسة (الكلوت،

(2012م)، دراسة (كردية، 2015م)، دراسة (الجعفري ولافي، 2004م)، دراسة (مركز دراسات التنمية، 2010م)، دراسة (سمايلي، 2015م)، دراسة (خميس، 2012م)، دراسة (أحمد، 2010م)، دراسة العمري، وبالمر، (2006م)، دراسة (Sung, 2013)، دراسة (White, 2013)، دراسة (Al-mamun, 2012)، دراسة (ماسدوناتي وآخرون، 2009م)، دراسة (Corominas& others 2010).

3.8 أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

1. تختلف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في فرضياتها التي قامت عليها.
2. تختلف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في بيئة الدراسة حيث اختارت الدراسة الحالية خريجي الجامعات الفلسطينية المستفيدين من خدمات مركز الإرشاد الوظيفي في قطاع غزة.
3. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في ربطها بين متغيرات عدة لم يتم الربط بينها في دراسة واحدة، ألا وهي الإرشاد الوظيفي المتمثل بكل من: (البرامج التدريبية، ورش العمل الإرشادية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية).

3.9 ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

إن أهم ما يميز الدراسة الحالية هي مناقشتها لموضوع مهم وهو دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، عن طريق دراسة حالة مركز الإرشاد الوظيفي والخدمات التي يقدمها للخريجين ويتفرع عنها عدة متغيرات مستقلة وهي (البرامج التدريبية، ورش العمل الإرشادية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية)، حيث ذكرت أغلبية الدراسات السابقة البرامج المختلفة التي يمكن للخريجين الحصول عليها قبل التخرج وبعد التخرج بهدف تأهيلهم لسوق العمل؛ لكن لم يتم الربط بين هذه المتغيرات مجتمعة في دراسة واحدة، كما تميزت الدراسة باحتوائها على دراسات سابقة حديثة لم يتم التطرق لها من قبل، بالإضافة لاعتمادها على آخر الإحصائيات والمؤشرات لسوق العمل الفلسطيني ومعدلات البطالة بين الشباب والخريجين، أيضاً على المستوى المحلي تعتبر أول دراسة تطبق على مركز الإرشاد الوظيفي التابع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية الذي يقدم خدمات الإرشاد الوظيفي لمختلف خريجي الجامعات من مختلف التخصصات في قطاع غزة، وأول دراسة تتحدث عن دور الإرشاد الوظيفي وربطه بدمج الخريجين في سوق العمل.

الفصل الرابع

المنهجية والإجراءات

الفصل الرابع المنهجية والإجراءات

4.1 مقدمة الفصل:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وبناء على ذلك تناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

4.2 منهج الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لأن المنهج الوصفي يساعد في تخطيط وإجراء البحوث والدراسات الوصفية التي تهدف إلى تقديم تفاصيل وصفية ثرية عن الظاهرة موضع الدراسة ووصفها وصفاً دقيقاً من أجل استقصاء مظاهره أو علاقاتها المختلفة، بل يتعد ذلك إلى التحليل الموضوعي والتفسير الدقيق لتلك المعلومات في محاولة للوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير هذا الواقع الذي ندرسه (Kothari, 2009, Jonker & Pennink, 2010).

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الأولية: لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال تصميم الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، وتوزيعها على عينة الدراسة ثم تفرغها وتحليلها الإحصائي باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة به وذلك بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة،
2. المصادر الثانوية: حيث استند الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة،

والدوريات والمقالات والتقارير ذات العلاقة، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة عبر مواقع الإنترنت المختلفة.

4.3 مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة المستهدف يتمثل بالمستفيدين من خدمات مركز الإرشاد الوظيفي والمشاركين في: (البرامج التدريبية ورش العمل الإرشادية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية) والبالغ عددهم (4423) مستفيد وفيما يلي جدول (4.1) يوضح مجتمع الدراسة.

جدول (4.1): يوضح مجتمع الدراسة

م	النشاط	عدد المستفيدين
1	البرامج التدريبية	1350
2	ورش العمل الإرشادية	2450
3	الشركات المشاركة في يوم التوظيف 2014	46
4	الخريجون المشاركون في يوم التوظيف 2014	300
5	الشركات المشاركة في يوم التوظيف 2015	14
6	الخريجون المشاركون في يوم التوظيف 2015	150
7	المشاريع المشاركة في (الملتقى الفلسطيني للإبداع والتكنولوجيا PALFIT)	69
8	المشاريع المشاركة في معرض المشاريع الريادية	44
	العدد الكلي	4423

المصدر: (محمد أبو حصيرة: مدير مركز الإرشاد الوظيفي، مقابلة شخصية، 19 إبريل 2017م)

4.4 عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 31 مستفيداً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بغرض تقنين أداة الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، وقد تم ادخالهم في التحليل الاحصائي نظراً لعدم وجود مشاكل في الصدق والثبات.

العينة الأصلية "الفعلية":

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية، حيث تم توزيع 400 إستبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 356 إستبانة بنسبة 89%. وقد تم حساب حجم العينة من المعادلة التالية (Moore, 2003):

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2 \quad (1)$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: Z=1.96 لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$).
m: الخطأ الهامشي: ويُعبّر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05)
يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث أن مجتمع الدراسة $N = 4423$ ، فإن حجم العينة المُعَدَّل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{384 \times 4423}{4423 + 384 - 1} \cong 354$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي 354 على الأقل. وقد تم التوزيع عشوائياً بدون تحديد نسب.

4.5 أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول " دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل-دراسة حالة: مركز الإرشاد الوظيفي-قطاع غزة"، بحيث تتكون من ثلاث أقسام رئيسية:

القسم الأول: وهو عبارة عن المعلومات الشخصية عن المبحوثين (نوع الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنة التخرج، الحالة الوظيفية، طبيعة العمل، مكان العمل، سنوات العمل، الخدمات التي استفاد المستجيب منها من خلال مركز الإرشاد الوظيفي).

القسم الثاني: وهو عبارة عن خدمات الإرشاد الوظيفي، ويتكون من (32) فقرة، موزع على (4) مجالات:

المجال الأول: البرامج التدريبية، ويتكون من (8) فقرات.

المجال الثاني: ورش العمل الإرشادية، ويتكون من (8) فقرات.

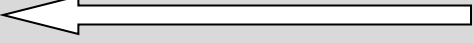
المجال الثالث: أيام التوظيف، ويتكون من (8) فقرات.

المجال الرابع: معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، ويتكون من (8) فقرات.

القسم الخامس: وهو عبارة عن دمج الخريجين في سوق العمل، ويتكون من (12) فقرة.

وقد تم استخدام المقياس من 1-10 لفقرات الاستبيان بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح، والجدول التالي (4.2) يوضح ذلك:

جدول (4.2): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة

موافق بدرجة كبيرة جدا									موافق بدرجة قليلة جدا	الاستجابة
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة

4.6 خطوات بناء الاستبانة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمعرفة "دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل - دراسة حالة: مركز الإرشاد الوظيفي - قطاع غزة"، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الاستبانة:-

1. الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.

2. استشار الباحث عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية بالإضافة إلى المشرف في تحديد مجالات الاستبانة وفقراتها.
3. تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة وتحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
4. تصميم الاستبانة في صورتها الأولية ومراجعتها وتنقيحها من قبل المشرف.
5. تم عرض الاستبانة على (12) مُحكّم من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، ملحق رقم (1) يبين أسماء المحكمين.
6. في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (44) فقرة كما هو موضح في ملحق رقم (2).

4.7 صدق الاستبانة:

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه (الجرجوي، 2010، ص105) كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001:179). وقد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

• صدق آراء المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين " هو أن يختار الباحث عدداً من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجوي، 2010، ص107) حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (12) متخصص في المجال، وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية -انظر الملحق رقم (2).

• صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

- الاتساق الداخلي لمجالات " خدمات الإرشاد الوظيفي "

يوضح جدول (4.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " البرامج التدريبية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.05 $\alpha \leq$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " البرامج التدريبية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تساهم البرامج التدريبية للمهارات المهنية في اكتساب المهارات التقنية المطلوبة لسوق العمل	.736	*0.000
2.	تساهم البرامج التدريبية للمهارات الحياتية مثل:(الاتصال والتواصل وإدارة الوقت) في اكتساب مهارات مطلوبة لسوق العمل	.728	*0.000
3.	تعزز البرامج التدريبية للمهارات الحاسوبية فرص حصول الخريجين على عمل	.712	*0.000
4.	تساهم البرامج التدريبية لمهارات اللغة الإنجليزية على زيادة فرص العمل في المؤسسات الدولية	.750	*0.000
5.	تساعد البرامج التدريبية على جسر الفجوة بين مهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل	.657	*0.000
6.	تزيد البرامج التدريبية في مجال المهارات الشخصية من فرصة إقناع المشغلين للحصول على وظيفة	.605	*0.000
7.	تساعد البرامج التدريبية المتخصصة على زيادة كفاءة الخريجين في الجوانب العملية والتطبيقية	.668	*0.000
8.	تساهم مشاركة الجهات المشغلة في تصميم البرامج التدريبية في إكساب الخريج مهارات تراعي احتياجات سوق العمل	.698	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " ورش العمل الإرشادية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية 0.05 $\alpha \leq$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "ورش العمل الإرشادية" والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.733	بمجال مهارات المقابلة الشخصية على مساعدة الخريجين في اجتياز المقابلة الشخصية
2.	*0.000	.657	بمجال العمل الحر في مساعدة الخريجين بالاعتماد على التشغيل الذاتي
3.	*0.000	.670	بمجال التقدم للمنح الدراسية في اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للحصول على المنح الدراسية.
4.	*0.000	.877	بمجال ريادة الأعمال في اكتساب المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة والتفكير الإبداعي.
5.	*0.000	.761	بمجال جلب التمويل للمشاريع الصغيرة في تسهيل فرصة الحصول على عمل في المؤسسات التنموية
6.	*0.002	.517	بمجال مهارات العمل عبر الإنترنت في اكتساب الخبرة العملية التي تؤهل للاندماج في سوق العمل الحر (Freelancing)
7.	*0.000	.694	بمجال التسويق الإلكتروني في اكتساب الخبرة العملية التي تؤهل للعمل في التسويق عبر الإنترنت
8.	*0.000	.776	بمجال التخطيط للمسار المهني في مساعدة الخريجين في رسم المسار المهني الخاص بهم

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

يوضح جدول (4.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أيام التوظيف " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " أيام التوظيف " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.868	تعمل أيام التوظيف على تعزيز فرص تشغيل الخريجين
2.	*0.000	.856	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو فهم احتياجات أصحاب العمل
3.	*0.000	.843	تساعد أيام التوظيف على تسهيل الوصول إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج الي خريجين جدد
4.	*0.000	.810	تساعد أيام التوظيف على زيادة إلمام الخريجين بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة
5.	*0.000	.652	تساعد أيام التوظيف على إكساب الخريجين مهارات مهنية (اجتياز المقابلة الشخصية وكتابة السيرة الذاتية)
6.	*0.000	.764	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو تطوير مهاراتهم وقدراتهم بناء على احتياجات المشغلين
7.	*0.000	.828	يعتمد نجاح أيام التوظيف على اختيار الشركات والمؤسسات المشاركة وفقاً لمعايير ومواصفات مهنية
8.	*0.000	.916	تساعد المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في يوم التوظيف على تكوين صورة واضحة عن الخريج وقدراته بما يؤهله للحصول على وظيفة

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (4.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معارض مشاريع الخريجين الإبداعية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " معارض مشاريع الخريجين الإبداعية " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.814	تساهم المعارض في التشبيك بين الخريجين والمستثمرين لمعرفة توجهاتهم الاستثمارية
2.	*0.000	.828	تساهم المعارض في عرض إبداعات الخريجين لمشاريع التخرج والتسويق لها أمام الجمهور
3.	*0.000	.861	تساهم المعارض في إبراز وتسويق مشاريع الخريجين المميزة لدى أصحاب العمل مما يساهم في توفير فرص عمل لعدد منهم
4.	*0.000	.801	تعتبر المعارض حلقة وصل بين أصحاب المشاريع الريادية لتبادل الخبرات والمهارات فيما بينهم
5.	*0.000	.825	تعتبر المعارض فرصة لجلب تمويل لأصحاب المشاريع الإبداعية
6.	*0.000	.789	تعتبر المعارض فرصة لتطوير أفكار المشاريع الريادية عن طريق تبادل الآراء بين الزوار وأصحاب المشاريع
7.	*0.000	.637	تشجع المعارض الخريجين على تطوير أفكار إبداعية تؤهلهم للمنافسة في سوق العمل
8.	*0.000	.678	تساهم المعارض في تسويق وتشبيك أصحاب المشاريع الريادية مع القطاعات المختلفة

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- الاتساق الداخلي لمجال " دمج الخريجين في سوق العمل "

يوضح جدول (4.7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دمج الخريجين في سوق العمل " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.7): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دمج الخريجين في سوق العمل " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يستطيع الخريج رسم مساره المهني من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	.856	*0.000
2.	يمكن الخريج من إعداد السيرة الذاتية بشكل نموذجي من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	.786	*0.000
3.	يمتلك الخريج مهارات الاتصال والتواصل وإدارة الوقت من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	.815	*0.000
4.	يستطيع الخريج معرفة مقومات النجاح على المستوى المهني من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية	.717	*0.000
5.	يمكن الخريج من التعرف على تقنيات البحث عن الوظيفة من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية	.593	*0.000
6.	يمكن للخريج اكتشاف أهم الميول الوظيفية والقدرات المهنية له من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية	.606	*0.000
7.	يمكن للخريج الإلمام بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة من خلال المشاركة في أيام التوظيف	.586	*0.000
8.	يستعد الخريج لاجتياز المقابلات الشخصية بنجاح من خلال المشاركة في أيام التوظيف	.551	*0.001
9.	يستطيع الخريج فهم احتياجات سوق العمل من خلال المشاركة في أيام التوظيف	.832	*0.000
10.	يمكن للخريج التسويق لمشاريع التخرج الخاص به من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	.622	*0.000
11.	يمكن للخريج معرفة توجهات المستثمرين والجهات المانحة من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	.819	*0.000
12.	يمكن للخريج جلب تمويل لمشروعه الريادي من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	.877	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية ل فقرات الاستبانة.

يبين جدول (4.8) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقه لما وضعت لقياسه.

جدول (4.8) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
البرامج التدريبية.	.865	*0.000
ورش العمل الإرشادية.	.857	*0.000
أيام التوظيف.	.918	*0.000
معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.	.860	*0.000
خدمات الإرشاد الوظيفي.	.930	*0.000
دمج الخريجين في سوق العمل.	.905	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

4.8 ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضا إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (الجرجوي، 2010م، 97).

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.9).

جدول (4.9): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

الصدق الذاتي*	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.917	0.841	8	البرامج التدريبية.
0.922	0.849	8	ورش العمل الإرشادية.
0.963	0.928	8	أيام التوظيف.
0.952	0.907	8	معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.
0.977	0.954	32	خدمات الإرشاد الوظيفي.
0.958	0.917	12	دمج الخريجين في سوق العمل.
0.982	0.965	44	جميع المجالات معا

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (4.9) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.841-0.954)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.965). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.917-0.977)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبانة (0.982) وهذا يعنى أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (2) قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

4.9 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.10).

جدول (4.10): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المجال
0.876	0.591	البرامج التدريبية.
0.954	0.514	ورش العمل الإرشادية.
0.526	0.811	أيام التوظيف.
0.101	1.222	معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.
0.363	0.922	خدمات الإرشاد الوظيفي.
0.451	0.860	دمج الخريجين في سوق العمل.
0.668	0.726	جميع مجالات الاستبانة

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (4.10) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
4. اختبار كولمجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.

5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.
6. نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression- Model).
7. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
8. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمه الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

الفصل الخامس
تحليل البيانات واختبار فرضيات
الدراسة ومناقشتها

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشتها

5.1 مقدمة الفصل:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على المعلومات الشخصية عن المستجيبين التي اشتملت على (نوع الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنة التخرج، الحالة الوظيفية، طبيعة العمل، مكان العمل، سنوات العمل، الخدمات التي استفاد المستجيب منها من خلال مركز الإرشاد الوظيفي)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

5.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول (5.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
32.6	116	ذكر
67.4	240	أنثى
100.0	356	المجموع

يتضح من جدول (5.1) أن ما نسبته 32.6% من عينة الدراسة ذكور، بينما 67.4% إناث، أي أن أغلبية العينة من الإناث ويعزى ذلك لسببين أولهما أن توزيع الاستبانة كان عشوائياً بدون تحديد نسب أو قطاعات بعينها، كما أنّ الاستفادة من خدمات المركز كانت متاحة لجميع الخريجين والخريجات دون تمييز.

- توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

جدول (5.2): توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية %	العدد	الفئة العمرية
26.1	93	أقل من 22 عام
42.1	150	من 22 إلى أقل من 25 عام
31.7	113	25 عام فما فوق
100.0	356	المجموع

يتضح من جدول (5.2) أن ما نسبته 26.1% من عينة الدراسة فننتهم العمرية أقل من 22 عام، 42.1% تتراوح فننتهم العمرية من 22 إلى أقل من 25 عام، بينما 31.7% فننتهم العمرية 25 عام فما فوق، وتبلغ النسبة الأكبر للخريجين الذين تتراوح أعمارهم من 20 حتى أقل من 22 عاماً وهم الخريجون حديثو التخرج ولديهم الرغبة للمشاركة في أنشطة المركز المختلفة بهدف اكتساب وتعلم معارف ومهارات جديدة تعزز دراستهم العلمية.

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول (5.3): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
45.5	162	دبلوم متوسط
50.8	181	بكالوريوس
3.7	13	دراسات عليا
100.0	356	المجموع

يتضح من جدول (5.3) أن ما نسبته 45.5% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم متوسط، 50.8% مؤهلهم العلمي بكالوريوس، بينما 3.7% مؤهلهم العلمي دراسات عليا، وهذا يشير إلى أن النسبة الأكبر للمشاركين كانت لمن يحملون البكالوريوس، وذلك نظراً لسعي الطلبة للحصول على وظائف والاهتمام بالتعليم الجامعي فوق المتوسط.

توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج

جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج

سنة التخرج	العدد	النسبة المئوية %
2013 فأقل	88	24.7
2014	48	13.5
2015	44	12.4
2016	83	23.3
2017	93	26.1
المجموع	356	100.0

يتضح من جدول (5.4) أن ما نسبته 24.7% من عينة الدراسة تخرجوا سنة 2013 فأقل، 13.5% تخرجوا سنة 2014، 12.4% تخرجوا سنة 2015، 23.3% تخرجوا سنة 2016، بينما 26.1% تخرجوا سنة 2017، وهذا يدل على ارتفاع نسبة المشاركين من خريجي عام 2017 نظراً لاهتمام الخريجين حديثي التخرج للمشاركة في أنشطة مركز الإرشاد الوظيفي ورغبتهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم للانخراط في سوق العمل.

- توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية

جدول (5.5): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية

الحالة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية %
لم أعمل	172	48.3
أعمل	61	17.1
عملت لفترة مؤقتة مسبقاً	123	34.6
المجموع	356	100.0

يتضح من جدول (5.5) أن ما نسبته 48.3% من عينة الدراسة لم يعملوا، 17.1% يعملون، بينما 34.6% عملوا لفترة مؤقتة مسبقاً، ويرجع ارتفاع نسبة الخريجين الذين لم يحصلوا على أي فرصة عمل بعد التخرج نظراً لسوء الوضع الاقتصادي المتدهور في قطاع غزة ومحدودية الفرص المتاحة وعدم قدرة السوق المحلي على استيعاب الخريجين الجدد.

- توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

بلغ عدد العاملين حالياً والذين حصلوا على فرص عمل مؤقتة مسبقاً (184) من إجمالي عينة الدراسة، وقد تم استبعاد باقي أفراد العينة لتحديد طبيعة العمل.

جدول (5.6): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

النسبة المئوية %	العدد	طبيعة العمل
53.3	98	أعمل بدوام كامل
46.7	86	أعمل بدوام جزئي
100.0	184	المجموع

ويتضح من جدول (5.6) أن ما نسبته 53.3% من عينة الدراسة ممن يعملون حالياً أو حصلوا على فرص عمل مؤقتة مسبقاً يعملون بدوام كامل، بينما 46.7% منهم يعملون بدوام جزئي.

- توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل

جدول (5.7): توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل

النسبة المئوية %	العدد	مكان العمل
20.1	37	قطاع حكومي
47.3	87	قطاع خاص (شركة)
15.8	29	مؤسسة غير ربحية NGO
4.3	8	وكالة الغوث
12.5	23	أعمل لحسابي الخاص
100.0	184	المجموع

يتضح من جدول (5.7) أن ما نسبته 20.1% من الذين يعملون أجابوا أنهم يعملون في قطاع حكومي، 47.3% يعملون في قطاع خاص (شركة)، 15.8% يعملون في مؤسسة غير ربحية NGO، 4.3% يعملون في وكالة الغوث، بينما 12.5% يعملون لحسابهم الخاص، ويلاحظ ارتفاع نسبة العاملين في القطاع الخاص ويرجع السبب إلى أن فرص التوظيف الشاغرة التي تطرحها شركات القطاع الخاص تعتبر أكبر من غيرها من المؤسسات.

- توزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل

جدول (5.8): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل

النسبة المئوية %	العدد	سنوات العمل
50.0	92	أقل من سنة واحدة
31.0	57	من 1- أقل من 3 سنوات
19.0	35	3 سنوات فأكثر
100.0	184	المجموع

يتضح من جدول (5.8) أن ما نسبته 50.0% من الذين يعملون أجابوا أنهم سنوات عملهم أقل من سنة واحدة، 31.0% تتراوح سنوات عملهم من 1- أقل من 3 سنوات، بينما 19.0% سنوات عملهم 3 سنوات فأكثر، وتعتبر النتيجة منطقية بحيث أن غالبية المشاركين في أنشطة مركز الإرشاد الوظيفي هم من الخريجين الجدد كما ورد في جدول رقم (5.4).

- توزيع عينة الدراسة حسب الخدمات التي استفاد منها المستجيب من خلال مركز الإرشاد الوظيفي

جدول (5.9): توزيع عينة الدراسة حسب الخدمات التي استفاد منها المستجيب من خلال مركز الإرشاد الوظيفي

النسبة المئوية %	العدد	الخدمات التي استفاد منها المستجيب من خلال مركز الإرشاد الوظيفي
79.9	278	البرامج التدريبية
29.3	102	ورش العمل الإرشادية
14.1	49	أيام التوظيف
17.5	61	معارض مشاريع الخريجين الإبداعية

يتضح من جدول (5.9) أن ما نسبته 79.9% من عينة الدراسة استفادوا من خلال مركز الإرشاد الوظيفي البرامج التدريبية، 29.3% استفادوا من ورش العمل الإرشادية، 14.1% استفادوا من أيام التوظيف، بينما 17.5% استفادوا من معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، ويلاحظ ارتفاع كبير بنسبة المشاركين في البرامج التدريبية وذلك نظراً لكثرة البرامج التدريبية التي قدمها المركز خلال الأعوام السابقة واستيعاب تلك البرامج لأكثر عدد من المشاركين، تليها ورش العمل الإرشادية. ثم معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، وتحل أخيراً أيام التوظيف والتي ينفذها المركز

هي والمعارض بشكل سنوي، والأعداد الظاهرة في الجدول تعد أكبر من عدد العينة الأصلية وذلك نظراً لمشاركة بعض الخريجين بأكثر من نشاط للمركز.

5.3 المحك المعتمد في الدراسة

(Ozen et al., 2012):

لتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبيان ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد تم تحديد درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5.10): يوضح المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	من 10% - 28%	من 1 - 2.8
منخفضة	أكثر من 28% - 46%	أكثر من 2.8 - 4.6
متوسطة	أكثر من 46% - 64%	أكثر من 4.6 - 6.4
كبيرة	أكثر من 64% - 82%	أكثر من 6.4 - 8.2
كبيرة جدا	أكثر من 82% - 100%	أكثر من 8.2 - 10

5.4 تحليل فقرات الاستبانة

أولاً: تحليل فقرات " خدمات الإرشاد الوظيفي "

- تحليل فقرات مجال " البرامج التدريبية "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة

الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.11).

جدول (5.11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "البرامج التدريبية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تساهم البرامج التدريبية للمهارات المهنية في اكتساب المهارات التقنية المطلوبة لسوق العمل	7.76	1.99	77.61	4	كبيرة
2.	تساهم البرامج التدريبية للمهارات الحياتية مثل: (الاتصال والتواصل وإدارة الوقت) في اكتساب مهارات مطلوبة لسوق العمل	7.98	1.95	79.77	1	كبيرة
3.	تعزز البرامج التدريبية للمهارات الحاسوبية فرص حصول الخريجين على عمل	7.41	2.17	74.11	8	كبيرة
4.	تساهم البرامج التدريبية لمهارات اللغة الإنجليزية على زيادة فرص العمل في المؤسسات الدولية	7.51	2.34	75.14	7	كبيرة
5.	تساعد البرامج التدريبية على جسر الفجوة بين مهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل	7.54	2.05	75.35	6	كبيرة
6.	تزيد البرامج التدريبية في مجال المهارات الشخصية من فرصة إقناع المشغلين للحصول على وظيفة	7.60	1.94	76.01	5	كبيرة
7.	تساعد البرامج التدريبية المتخصصة على زيادة كفاءة الخريجين في الجوانب العملية والتطبيقية	7.97	1.88	79.75	2	كبيرة
8.	تساهم مشاركة الجهات المشغلة في تصميم البرامج التدريبية في إكساب الخريج مهارات تراعي احتياجات سوق العمل	7.78	1.89	77.77	3	كبيرة
	جميع فقرات المجال معاً	7.69	1.59	76.93		كبيرة

من جدول (5.11) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية "تساهم البرامج التدريبية للمهارات الحياتية مثل:(الاتصال والتواصل وإدارة الوقت) في اكتساب مهارات مطلوبة لسوق العمل" يساوي 7.98 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 79.77%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

مما يدل على أهمية البرامج التدريبية للمهارات الحياتية مثل:(الاتصال والتواصل وإدارة الوقت) في اكتساب مهارات مطلوبة لسوق العمل.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " تعزز البرامج التدريبية للمهارات الحاسوبية فرص حصول الخريجين على عمل " يساوي 7.41 أي أن الوزن النسبي 74.11%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة، مما يدل على حاجة المركز لتطوير البرامج التدريبية المقدمة والمختصة بالمهارات الحاسوبية.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " البرامج التدريبية " يساوي 7.69 أي أن الوزن النسبي 76.93%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أنّ المبحوثين يعتبرون البرامج التدريبية التي يقدمها مركز الإرشاد الوظيفي لها دور كبير في جسر الفجوة بين التعليم الجامعي وبين الجانب العملي ومتطلبات سوق العمل، بما يعزز الفرصة لديهم للحصول على وظيفة بعد التخرج. ويعزى ذلك إلى اهتمام الخريجين بتطوير مهاراتهم الحياتية ورغبتهم في تطوير قدراتهم بما يعزز من فرص منافستهم في سوق العمل، بينما يرى الخريجون إلى ضرورة تطوير البرامج التدريبية المقدمة والمختصة بالمهارات الحاسوبية بالإضافة لمهارات اللغة الإنجليزية، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو جبل، 2016)، (كردية، 2015)، (الکرد، 2017)، (خميس، 2012)، (شابط، 2013)، (الكحلوت، 2012م)، (العتيبي، 2010م) وجميعها أظهرت وجود علاقة بين البرامج التدريبية ودمج وتأهيل الخريجين لسوق العمل، ودراسة (Corominal, 2010)، ودراسة (Edel, 2006) والتي أظهرتا وجود فجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي وضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية لسد الفجوة القائمة لدى الخريجين، وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (زايد، 2014) التي بينت عدم مشاركة مؤسسات سوق العمل في توجيه وتصميم البرامج التدريبية بالإضافة إلى أن

نظام التوجيه والإرشاد المتوفر فيها غير فعال، ويعزى سبب الاختلاف إلى أن الدراسة تناولت مخرجات برامج التدريب المهني ومدى ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني.

- تحليل فقرات مجال " ورش العمل الإرشادية "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.12).

جدول (5.12): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "ورش

العمل الإرشادية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تساهم ورش العمل الإرشادية المختصة بمجال مهارات المقابلة الشخصية على مساعدة الخريجين في اجتياز المقابلة الشخصية	7.83	2.04	78.27	1	كبيرة
2.	تساهم ورش العمل الإرشادية المختصة بمجال العمل الحر في مساعدة الخريجين بالاعتماد على التشغيل الذاتي	7.61	1.97	76.09	2	كبيرة
3.	تساهم ورش العمل الإرشادية المختصة بمجال التقدم للمنح الدراسية في اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للحصول على المنح الدراسية.	7.40	2.07	73.97	6	كبيرة
4.	تساهم ورش العمل الإرشادية المختصة بمجال ريادة الأعمال في اكتساب المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة والتفكير الإبداعي.	7.58	2.05	75.77	3	كبيرة
5.	تساهم ورش العمل الإرشادية المختصة بمجال جلب التمويل للمشاريع الصغيرة في تسهيل فرصة الحصول على عمل في المؤسسات التنموية	7.36	2.01	73.60	7	كبيرة
6.	تساهم ورش العمل الإرشادية المختصة بمجال مهارات العمل عبر الإنترنت في اكتساب الخبرة العملية التي تؤهل للاندماج في سوق العمل الحر (Freelancing)	7.51	2.03	75.09	4	كبيرة
7.	تساهم ورش العمل الإرشادية المختصة بمجال التسويق الإلكتروني في اكتساب الخبرة العملية التي تؤهل للعمل في التسويق عبر الانترنت	7.45	1.93	74.48	5	كبيرة
8.	تساهم ورش العمل الإرشادية المختصة بمجال التخطيط للمسار المهني في مساعدة الخريجين في رسم المسار المهني الخاص بهم	7.33	2.11	73.31	8	كبيرة
	جميع فقرات المجال معاً	7.51	1.65	75.07		كبيرة

من جدول (5.12) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " تساهم ورش العمل الإرشادية المختصة بمجال مهارات المقابلة الشخصية على مساعدة الخريجين في اجتياز المقابلة الشخصية " يساوي 7.83 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 78.27%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " تساهم ورش العمل الإرشادية المختصة بمجال التخطيط للمسار المهني في مساعدة الخريجين في رسم المسار المهني الخاص بهم " يساوي 7.33 أي أن الوزن النسبي 73.31%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " ورش العمل الإرشادية " يساوي 7.51 أي أن الوزن النسبي 75.07%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن الخريجين يرون بأن ورش العمل الإرشادية التي يقدمها المركز بمجال مهارات المقابلة الشخصية تلعب دوراً مهماً في تأهيلهم لاجتياز المقابلة الشخصية للعمل، لكنهم بالمقابل يرون بأن ورش العمل الإرشادية المختصة بمجال التخطيط للمسار المهني ليست كافية لمساعدة الخريجين في رسم المسار المهني الخاص بهم وتحتاج وقتاً أكثر كأن يتم طرحها خلال برنامج تدريبي مفصل.

وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة الكحلوت (2012م)، باعتبار ورش العمل من أكثر الآليات المستخدمة في تأهيل الخريجين، ودراسة الطحان وأبو عيطة (2002م) التي أظهرت أهم الحاجات الإرشادية لدى طلبة الجامعة الهاشمية مثل كيفية التخطيط لاختبار مهنة مناسبة، وكيفية أداء مقابلة ناجحة للحصول على عمل، وتطوير القدرة على البحث عن عمل، والحصول على معلومات عن سوق العمل، ويعزى ذلك لتشابه بيئة الدراسة.

- **تحليل فقرات مجال " أيام التوظيف "**

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.13).

جدول (5.13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "أيام التوظيف"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تعمل أيام التوظيف على تعزيز فرص تشغيل الخريجين	7.60	2.15	75.97	7	كبيرة
2.	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو فهم احتياجات أصحاب العمل	7.66	2.05	76.59	6	كبيرة
3.	تساعد أيام التوظيف على تسهيل الوصول إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج الي خريجين جدد	7.54	2.04	75.35	8	كبيرة
4.	تساعد أيام التوظيف على زيادة إلمام الخريجين بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة	7.74	1.95	77.41	1	كبيرة
5.	تساعد أيام التوظيف على إكساب الخريجين مهارات مهنية (اجتياز المقابلة الشخصية وكتابة السيرة الذاتية)	7.73	1.95	77.32	3	كبيرة
6.	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو تطوير مهاراتهم وقدراتهم بناء على احتياجات المشغلين	7.71	2.02	77.13	5	كبيرة
7.	يعتمد نجاح أيام التوظيف على اختيار الشركات والمؤسسات المشاركة وفقاً لمعايير ومواصفات مهنية	7.74	1.97	77.41	2	كبيرة
8.	تساعد المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في يوم التوظيف على تكوين صورة واضحة عن الخريج وقدراته بما يؤهله للحصول على وظيفة	7.73	2.02	77.31	4	كبيرة
	جميع فقرات المجال معاً	7.68	1.68	76.81		كبيرة

من جدول (5.13) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " تساعد أيام التوظيف على زيادة إمام الخريجين بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة " يساوي 7.74 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 77.41%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة. مما يدل على أهمية الدور الذي تلعبه أيام التوظيف في زيادة إمام الخريجين بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " تساعد أيام التوظيف على تسهيل الوصول إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج إلى خريجين جدد " يساوي 7.54 أي أن الوزن النسبي 75.35%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- مما يدل على وجود قصور لدى القائمين على أيام التوظيف في تسهيل وصول الخريجين إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج إلى خريجين جدد والقيام كحلقة وصل بين الطرفين. بشكل عام يمكن القول المتوسط الحسابي لمجال " أيام التوظيف " يساوي 7.68 أي أن الوزن النسبي 76.81%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويمكن تفسير النتائج إلى أن الخريجين يرون أنه ولكي تحقق أيام التوظيف أهدافها فلا بدّ من وجود تنسيق فعال بين كافة الأطراف المشاركة في التنسيق لتلك الأيام والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل، بالإضافة لضرورة أن تدار تلك الأيام بمهنية عالية وبتنسيق محكم حتى يستطيع الخريجين عرض إمكاناتهم بشكل جيد أمام المشغلين، وتتفق هذه النتائج مع الدراسات التالية: (كردية، 2015)، (أبو جبل، 2016)، (سميلي، 2015م). ويعزى ذلك لتشابه بيئة الدراسة.

- تحليل فقرات مجال " معارض مشاريع الخريجين الإبداعية " تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.14).

جدول (5.14): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "معارض مشاريع الخريجين الإبداعية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تساهم المعارض في التشبيك بين الخريجين والمستثمرين لمعرفة توجهاتهم الاستثمارية	7.52	2.08	75.22	8	كبيرة
2.	تساهم المعارض في عرض إبداعات الخريجين لمشاريع التخرج والتسويق لها أمام الجمهور	7.79	1.91	77.92	3	كبيرة
3.	تساهم المعارض في إبراز وتسويق مشاريع الخريجين المميزة لدى أصحاب العمل مما يساهم في توفير فرص عمل لعدد منهم	7.63	2.02	76.32	7	كبيرة
4.	تعتبر المعارض حلقة وصل بين أصحاب المشاريع الريادية لتبادل الخبرات والمهارات فيما بينهم	7.85	1.94	78.51	1	كبيرة
5.	تعتبر المعارض فرصة لجلب تمويل لأصحاب المشاريع الإبداعية	7.67	2.13	76.74	5	كبيرة
6.	تعتبر المعارض فرصة لتطوير أفكار المشاريع الريادية عن طريق تبادل الآراء بين الزوار وأصحاب المشاريع	7.71	1.91	77.13	4	كبيرة
7.	تشجع المعارض الخريجين على تطوير أفكار إبداعية تؤهلهم للمنافسة في سوق العمل	7.83	1.85	78.31	2	كبيرة
8.	تساهم المعارض في تسويق وتشبيك أصحاب المشاريع الريادية مع القطاعات المختلفة	7.66	1.95	76.63	6	كبيرة
	جميع فقرات المجال معاً	7.71	1.64	77.10		كبيرة

من جدول (5.14) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " تعتبر المعارض حلقة وصل بين أصحاب المشاريع الريادية لتبادل الخبرات والمهارات فيما بينهم " يساوي 7.85 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 78.51%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " تساهم المعارض في التشبيك بين الخريجين والمستثمرين لمعرفة توجهاتهم الاستثمارية " يساوي 7.52 أي أن الوزن النسبي 75.22%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " معارض مشاريع الخريجين الإبداعية " يساوي 7.71 أي أن الوزن النسبي 77.10%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويمكن تفسير النتائج بأن الخريجين يعتبرون المعارض حلقة وصل بين أصحاب المشاريع الريادية وفرصة لتبادل الخبرات والمهارات فيما بينهم وتشجعهم على تطوير أفكار إبداعية تؤهلهم للمنافسة في سوق العمل، ويعزى ذلك لوجود تنظيم جيد وفعال من قبل المركز في الترتيب لفعاليات المعرض التي يقيمها سنوياً ودعوته لأصحاب المشاريع والأفكار الريادية للمشاركة في المعرض، كما تبين النتائج ضرورة تعزيز المركز لدور المعارض في التشبيك بين الخريجين والمستثمرين لمعرفة توجهاتهم الاستثمارية، وتميزت الدراسة في أنها أول من تناول دور معارض مشاريع الخريجين الإبداعية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

تحليل جميع فقرات خدمات الإرشاد الوظيفي

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.15).

جدول (5.15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات "خدمات الإرشاد الوظيفي"

البنء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
البرامج التدريبية.	7.69	1.59	76.93	2	كبيرة
ورش العمل الإرشادية.	7.51	1.65	75.07	4	كبيرة
أيام التوظيف.	7.68	1.68	76.81	3	كبيرة
معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.	7.71	1.64	77.10	1	كبيرة
خدمات الإرشاد الوظيفي	7.65	1.49	76.47		كبيرة

من جدول (5.15) تبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات خدمات الإرشاد الوظيفي يساوي 7.65 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 76.47%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات خدمات الإرشاد الوظيفي بشكل عام.

ويعزى ذلك إلى أهمية الدور الذي تلعبه خدمات الإرشاد الوظيفي في دمج الخريجين في سوق العمل، أيضاً أبرزت النتائج دور معارض مشاريع الخريجين الإبداعية وأهميتها في تسويق مشاريع الخريجين وأصحاب الأفكار الريادية وتشبيكهم مع المستثمرين لتوفير التوفير اللازم لدخولهم إلى سوق العمل من خلال تحويل مشاريعهم إلى شركات ناشئة. واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو جبل، 2016) حيث احتلت برامج التشغيل (أيام التوظيف) المرتبة الثانية تتلوها مباشرة البرامج التدريبية بأثرها في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين، كما واختلفت مع نتائج دراسة (كردية، 2015) حيث احتلت أيام التوظيف المرتبة الأولى، فيما احتلت البرامج التدريبية المرتبة الثالثة بأثرها في رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل. وقد يعزى ذلك لاختلاف توجهات الخريجين وأولوياتهم نحو الاستفادة من خدمات الإرشاد الوظيفي وخدمات التأهيل لدخول سوق العمل.

ثانياً: تحليل فقرات مجال " دمج الخريجين في سوق العمل "

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.16).

جدول (5.16): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال 'دمج الخريجين في سوق العمل'

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يستطيع الخريج رسم مساره المهني من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	7.77	2.01	77.72	5	كبيرة
2.	يمكن الخريج من إعداد السيرة الذاتية بشكل نمونجي من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	7.98	1.80	79.83	1	كبيرة
3.	يمتلك الخريج مهارات الاتصال والتواصل وإدارة الوقت من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	7.88	1.81	78.82	2	كبيرة
4.	يستطيع الخريج معرفة مقومات النجاح على	7.69	1.81	76.88	10	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
	المستوى المهني من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية					
5.	يمكن للخريج من التعرف على تقنيات البحث عن الوظيفة من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية	7.71	1.87	77.08	7	كبيرة
6.	يمكن للخريج اكتشاف أهم الميول الوظيفية والقدرات المهنية له من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية	7.69	1.92	76.91	9	كبيرة
7.	يمكن للخريج الإلمام بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة من خلال المشاركة في أيام التوظيف	7.55	1.92	75.53	11	كبيرة
8.	يستعد الخريج لاجتياز المقابلات الشخصية بنجاح من خلال المشاركة في أيام التوظيف	7.69	1.88	76.94	8	كبيرة
9.	يستطيع الخريج فهم احتياجات سوق العمل من خلال المشاركة في أيام التوظيف	7.80	1.91	78.03	4	كبيرة
10.	يمكن للخريج التسويق لمشاريع التخرج الخاص به من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	7.81	1.88	78.06	3	كبيرة
11.	يمكن للخريج معرفة توجهات المستثمرين والجهات المانحة من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	7.71	1.90	77.13	6	كبيرة
12.	يمكن للخريج جلب تمويل لمشروعه الريادي من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	7.54	2.24	75.42	12	كبيرة
	جميع فقرات المجال معاً	7.74	1.52	77.37		كبيرة

من جدول (5.16) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية "يمكن للخريج من إعداد السيرة الذاتية بشكل نموذجي من خلال المشاركة في البرامج التدريبية" يساوي 7.98 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 79.83%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية عشر " يمكن للخريج جلب تمويل لمشروعه الريادي من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين " يساوي 7.54 أي أن الوزن النسبي 75.42%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " دمج الخريجين في سوق العمل " يساوي 7.74 أي أن الوزن النسبي 77.37%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويعزى ذلك لأهمية البرامج التدريبية التي يقدمها مركز الإرشاد الوظيفي ودورها في إكساب الخريجين للمهارات المهنية اللازمة للاندماج في سوق العمل مثل كتابة السيرة الذاتية، ومهارات الاتصال والتواصل وإدارة الوقت وغيرها، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو جبل، 2016م) في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين، ودراسة (كرديّة، 2015م) في إكساب الخريجين المهارات المهنية وتعريفهم بمتطلبات سوق العمل، ودراسة (خميس، 2012م) التي بينت أن البرامج التدريبية التي يلتحق بها الطلبة من خلال مؤسسة إنجاز تساعدهم في الحصول على فرصة عمل من خلال تذكرها بالسيرة الذاتية ضمن إنجازاتهم ودراساتهم، بالإضافة إلى أنها تساعدهم على اكتساب المعارف والمهارات التي تمكنهم من الاندماج في سوق العمل. بالإضافة إلى دراسة (سمالي، 2015م) في أهمية برامج التشغيل بتطوير المهارات الشخصية والمهنية للخريجين وتمكينهم من تحسين طرق البحث عن العمل، ويعزى سبب الاتفاق إلى تشابه بيئة الدراسة.

وتختلف هذه النتائج مع دراسة (الجعفري ولافي، 2004م) التي بنيت أن خريجي التعليم العالي الفلسطيني يفتقرون إلى معظم المهارات اللازمة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل، ويعزى سبب الاختلاف إلى وجود قصور لدى مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني في توفير معلومات كافية للخريجين حول متطلبات سوق العمل وضعف الخدمات التي تقدمها للخريجين بعد التخرج مقارنة بالخدمات المقدمة لهم من مراكز الإرشاد الوظيفي.

5.5 اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

يبين جدول (5.17) أن معامل الارتباط يساوي 0.874، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؛ وعليه تم قبول الفرضية.

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين البرامج التدريبية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

يبين جدول (5.17) أن معامل الارتباط يساوي 0.762، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؛ وعليه تم قبول الفرضية.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين فعاليات أيام التوظيف ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

يبين جدول (5.17) أن معامل الارتباط يساوي 0.773، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ورش العمل الإرشادية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؛ وعليه تم قبول الفرضية.

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين ورش العمل الإرشادية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

يبين جدول (5.17) أن معامل الارتباط يساوي 0.818، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أيام التوظيف ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؛ وعليه تم قبول الفرضية.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين معارض مشاريع الخريجين الإبداعية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

يبين جدول (5.17) أن معامل الارتباط يساوي 0.818، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين معارض مشاريع الخريجين الإبداعية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل؛ وعليه تم قبول الفرضية.

جدول (5.17): معامل الارتباط بين دور الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
*0.000	.762	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين البرامج التدريبية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
*0.000	.773	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين ورش العمل الإرشادية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
*0.000	.818	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين فعاليات أيام التوظيف ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
*0.000	.818	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين معارض مشاريع الخريجين الإبداعية ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
*0.000	.874	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ويعزى ذلك لأهمية برامج وخدمات الإرشاد الوظيفي المختلفة التي يقدمها المركز في تأهيل الخريجين وإكسابهم للمهارات الشخصية والمهنية اللازمة للاندماج في سوق العمل، وقد اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (كردية، 2015م)، (الکرد، 2017م) بوجود علاقة بين البرامج التدريبية وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية، ودراسة (أبو جبل، 2016م) التي أوصت بضرورة الاهتمام ببرامج الخريجين التي تقدمها الجامعات بهدف ربط الخريجين بسوق العمل، والتركيز على نموذج التدريب في سوق العمل والاهتمام ببرامج التلمذة المهنية بالإضافة للعمل على تطوير برامج الإرشاد والتوجيه للطلبة المتوقع تخرجهم وتطوير برامج التوعية المجتمعية

والتوعية في سوق العمل. ودراسة (أحمد، 2010م)، ودراسة (العمرى، وبالمر، 2006م)، ودراسة (أبو جبل، 2016م)، دراسة (شابط، 2013م)، دراسة (الكحلوت، 2012م)، (سمايلى، 2015م).

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لخدمات الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج "الانحدار الخطي المتعدد" وقد تبين ما يلي:

تبين أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع "دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل" هي: البرامج التدريبية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، بينما تبين ضعف تأثير متغير "ورش العمل الإرشادية". كما تبين أن معامل الارتباط يساوي (0.881)، ومعامل التحديد المُعدّل يساوي (0.773)، وهذا يعني أن (77.3%) من التغير في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية التالية:

$$\text{دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل} = (0.823) + (0.230) \times (\text{البرامج التدريبية}) + (0.283) \times (\text{أيام التوظيف}) + (0.324) \times (\text{معارض مشاريع الخريجين الإبداعية}).$$

أما النسبة المتبقية لتفسير دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل وتساوي (22.7%) قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل مثل اختلاف البيئة

من خلال النتائج الموضحة في جدول (5.18) تم استخدام طريقة "Stepwise" وقد تبين أن أهمية المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع "دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل" حسب قيمة اختبار T وهي على الترتيب: (معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، ومن ثم أيام التوظيف، ومن ثم البرامج التدريبية، وأخيرا ورش العمل الإرشادية). كما يوضح الجدول قيمة (اختبار F) المحسوبة والتي بلغت (300.594)، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 مما يعني رفض الفرضية الصفرية والقبول بوجود أثر ذات دلالة إحصائية بين خدمات الإرشاد الوظيفي ودمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

جدول (5.18): تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعاملات الانحدار

القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة اختبار T	معاملات الانحدار	المتغيرات المستقلة
0.000	4.007	0.823	المقدار الثابت
0.000	5.018	0.230	البرامج التدريبية.
0.205	1.271	0.063	ورش العمل الإرشادية.
0.000	6.497	0.283	أيام التوظيف.
0.000	7.525	0.324	معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.
معامل التحديد المُعدَّل = 0.773		معامل الارتباط = 0.881	
القيمة الاحتمالية = 0.000		قيمة الاختبار F = 300.594	

- متغير البرامج التدريبية، قيمة اختبار T تساوي 5.018 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود تأثير إيجابي للبرامج التدريبية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل. مما يدل على أهمية البرامج التدريبية التي يقدمها مركز الإرشاد الوظيفي وأثرها من وجهة نظر الخريجين في دمجهم في سوق العمل. وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (كردية، 2015م)، (خميس، 2012م)، (أبو جبل، 2016م)، (الکرد، 2017م).
- متغير ورش العمل الإرشادية، قيمة اختبار T تساوي 1.271 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.205 وهي أكبر من 0.05 وهذا يعني عدم وجود تأثير لورش العمل الإرشادية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل. وقد يعزى السبب لضعف أهمية ورش العمل الإرشادية مقارنة بالخدمات الأخرى التي يقدمها مركز الإرشاد الوظيفي من وجهة نظر الخريجين.
- متغير أيام التوظيف، قيمة اختبار T تساوي 6.497، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود تأثير إيجابي لأيام التوظيف في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل. مما يدل على أهمية أيام التوظيف التي ينظمها مركز الإرشاد الوظيفي وأثرها من وجهة نظر الخريجين في دمجهم في سوق العمل، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (كردية، 2015م)، (أبو جبل، 2016م).

- متغير معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، قيمة اختبار T تساوي 7.525 كما أن القيمة الاحتمالية تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود تأثير ايجابي لمعارض مشاريع الخريجين الإبداعية في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، مما يدل على الأهمية العالية للمعارض التي ينظمها مركز الإرشاد الوظيفي وأثرها من وجهة نظر الخريجين في دمجهم في سوق العمل.

ويعزى ذلك إلى اهتمام الخريجين حديثي التخرج للانضمام لبرامج الإرشاد الوظيفي بهدف تطوير مهاراتهم التنافسية وذلك رغبة منهم لتلبية متطلبات سوق العمل، هذا إلى جانب تلبية خدمات الإرشاد الوظيفي لمتطلبات سوق العمل والتي تساعد الخريجين في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. واتفقت هذه النتائج مع العديد من الدراسات كدراسة (أبو جبل، 2016)، (أحمد، 2010م)، (العمرى، وبالمر، 2006)، (شابط، 2013م)، (الكحلوت، 2012م)، (سمالي، 2015م)، (Sung, 2013)، (Raza & others, 2011)، (Al-mamun, 2012)، (White, 2013)، (Edel, 2006)، (Corominas & others 2010).

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تعزى للمتغيرات الشخصية والتنظيمية التالية: (نوع الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنة التخرج، الحالة الوظيفية، طبيعة العمل، مكان العمل، سنوات العمل)

تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

ويشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تُعزى إلى الجنس.

من النتائج الموضحة في جدول (5.19) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لكافة المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول هذه المجالات تعزى إلى الجنس.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الخريجين والخريجات لديهم نفس التوجه حول أهمية الاستفادة من خدمات الإرشاد الوظيفي، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (الكردي، 2017م)، (أبو جبل، 2016م)، (كردية، 2015م)، (خميس، 2012م).

وتختلف مع دراسة (البادري، 2012م)، (مساعدة وآخرون، 2001م)، (الطحان وأبو عيطة، 2002م)، وقد يعزى ذلك إلى اختلاف الاحتياجات بين الجنسين.

جدول (5.19): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين" - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.978	0.027	7.69	7.70	البرامج التدريبية
0.633	-0.478	7.54	7.45	ورش العمل الإرشادية
0.588	-0.542	7.71	7.61	أيام التوظيف
0.804	-0.248	7.73	7.68	معارض مشاريع الخريجين الإبداعية
0.737	-0.336	7.67	7.61	خدمات الإرشاد الوظيفي.
0.273	-1.099	7.80	7.61	دمج الخريجين في سوق العمل.
0.574	-0.563	7.70	7.61	جميع المجالات معا

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تُعزى إلى الفئة العمرية.

من النتائج الموضحة في جدول (5.20) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لكافة المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول هذه المجالات تعزى إلى الفئة العمرية، وذلك لصالح الذين فئتهم العمرية أقل من 22 عام.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن اختلاف الفئة العمرية عامل مؤثر على دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، ويعزى ذلك إلى أن النسبة الأكبر من المشاركين في البرامج المقدمة في مركز الإرشاد الوظيفي هي من فئة الخريجين حديثي التخرج أو الطلبة المتوقع تخرجهم، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (كردية، 2015)، وتختلف هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (الكردي، 2017م)، (أبو جبل، 2016م)، (بالحمر، 2012م)، (شابط، 2013م).

جدول (5.20): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الفئة العمرية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		25 عام فما فوق	أقل 22- من 25 عام	أقل من 22 عام	
*0.000	10.733	7.41	7.52	8.33	البرامج التدريبية.
*0.000	17.173	7.20	7.24	8.35	ورش العمل الإرشادية.
*0.000	16.061	7.40	7.38	8.49	أيام التوظيف.
*0.000	19.309	7.49	7.34	8.57	معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.
*0.000	18.877	7.38	7.37	8.42	خدمات الإرشاد الوظيفي.
*0.000	12.090	7.44	7.56	8.38	دمج الخريجين في سوق العمل.
*0.000	17.778	7.39	7.42	8.41	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تُعزى إلى المؤهل العلمي.

من النتائج الموضحة في جدول (5.21) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لكافة المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول هذه المجالات تُعزى إلى المؤهل العلمي.

ويمكن تفسير النتائج إلى توافق اهتمام أصحاب المؤهلات العلمية المختلفة ببرامج وخدمات الإرشاد الوظيفي ويعزى ذلك إلى سعي معظم الخريجين لتنمية مهارات وقدراتهم التي تؤهلهم للاندماج في سوق العمل، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (الكردي، 2017م)، (أبو جبل، 2016م)، (كردي، 2015م)، وتختلف هذه النتائج مع دراسة (شابط، 2013م)، (البادري، 2012م).

جدول (5.21): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم متوسط	
0.439	0.826	7.85	7.59	7.80	البرامج التدريبية.
0.350	1.053	7.58	7.38	7.64	ورش العمل الإرشادية.
0.221	1.516	7.24	7.57	7.84	أيام التوظيف.
0.542	0.613	7.51	7.63	7.81	معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.
0.367	1.004	7.54	7.55	7.77	خدمات الإرشاد الوظيفي.
0.093	2.392	7.41	7.59	7.93	دمج الخريجين في سوق العمل.
0.249	1.397	7.51	7.56	7.81	جميع المجالات معا

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تُعزى إلى سنة التخرج.

من النتائج الموضحة في جدول (5.22) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لكافة المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول هذه المجالات تعزى إلى سنة التخرج، وذلك لصالح الذين سنة تخرجهم 2017 وهم الخريجون حديثو التخرج وهذا يتفق مع النتائج الموضحة في جدول (الفئة العمرية)، وتختلف هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (كردية، 2015) ودراسة (الكردي، 2017).

جدول (5.22): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - سنة التخرج

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات					المجال
		2017	2016	2015	2014	2013 فأقل	
*0.000	8.461	8.41	7.66	7.34	7.01	7.51	البرامج التدريبية.
*0.000	10.084	8.29	7.59	7.18	6.71	7.22	ورش العمل الإرشادية.
*0.000	7.899	8.37	7.85	7.30	7.04	7.34	أيام التوظيف.
*0.000	12.269	8.60	7.73	7.40	7.01	7.29	معارض مشاريع
*0.000	11.917	8.42	7.71	7.29	6.94	7.34	خدمات الإرشاد
*0.000	6.899	8.40	7.67	7.49	7.27	7.48	دمج الخريجين في
*0.000	10.894	8.41	7.70	7.34	7.03	7.38	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تُعزى إلى الحالة الوظيفية.

من النتائج الموضحة في جدول (5.23) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لكافة المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول هذه المجالات تعزى إلى الحالة الوظيفية، وذلك لصالح الذين لم يعملوا، ويعزى ذلك إلى وجود اختلاف في وجهات نظر الخريجين حول أهمية خدمات الإرشاد الوظيفي وفقاً للحالة الوظيفية، ويعزى ذلك لرغبة وحرص الخريجين الذين لم يحصلوا على فرصة عمل على الاستفادة من خدمات الإرشاد الوظيفي للحصول على وظيفة، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Corominas & others 2010)، وتختلف هذه النتائج مع دراسة كلاً من (الكردي، 2017م)، (كردية، 2015م).

جدول (5.23): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الحالة الوظيفية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		عملت لفترة مؤقتة	أعمل	لم أعمل	
*0.001	6.668	7.34	7.55	8.00	البرامج التدريبية.
*0.002	6.284	7.20	7.24	7.83	ورش العمل الإرشادية.
*0.002	6.264	7.34	7.48	8.00	أيام التوظيف.
*0.007	4.969	7.39	7.60	7.98	معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.
*0.001	7.546	7.31	7.47	7.95	خدمات الإرشاد الوظيفي.
*0.001	7.042	7.40	7.56	8.04	دمج الخريجين في سوق العمل.
*0.000	7.796	7.33	7.49	7.98	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الارشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تُعزى إلى طبيعة العمل.

من النتائج الموضحة في جدول (5.24) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لكافة المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول هذه المجالات تُعزى إلى طبيعة العمل، ويمكن تفسير النتائج إلى أن الخريجين يبحثون عن فرص عمل سواء كانت دائمة أم مؤقتة وذلك لصعوبة حصولهم على فرص عمل دائمة فور تخرجهم ويعزى ذلك لندرة فرص العمل وارتفاع نسب البطالة في قطاع غزة، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (الکرد، 2017)، (Al-mamun, 2012).

جدول (5.24): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - طبيعة العمل

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أعمل بدوام جزئي	أعمل بدوام كامل	
0.658	0.443	7.35	7.46	البرامج التدريبية.
0.643	-0.464	7.27	7.16	ورش العمل الإرشادية.
0.780	0.280	7.35	7.42	أيام التوظيف.
0.930	0.088	7.45	7.47	معارض مشاريع الخريجين الإبداعية.
0.953	0.059	7.35	7.37	خدمات الإرشاد الوظيفي.
0.630	0.483	7.39	7.51	دمج الخريجين في سوق العمل.
0.852	0.186	7.36	7.41	جميع المجالات معا

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تُعزى إلى مكان العمل.

من النتائج الموضحة في جدول (5.25) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال "أيام التوظيف" وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول هذا المجال تعزى إلى مكان العمل وذلك لصالح الذين كان عملهم وكالة الغوث وذلك لاختصاص وكالة الغوث عن غيرها في تقديم برامج التشغيل المؤقت. أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول هذه المجالات تعزى إلى مكان العمل، وقد يعزى ذلك لتقارب وجهات النظر بين الخريجين حول أهمية برامج وخدمات الإرشاد الوظيفي في تأهيلهم لسوق العمل.

جدول (5.25): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - مكان العمل

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات					المجال
		أعمل لحسابي الخاص	وكالة غوث	مؤسسة غير ربحية (NGO)	قطاع خاص (شركة)	قطاع حكومي	
0.134	1.784	6.88	7.59	7.97	7.46	7.13	البرامج التدريبية.
0.256	1.342	6.86	7.27	7.75	7.26	6.89	ورش العمل الإرشادية.
*0.022	2.933	6.68	8.02	7.92	7.53	6.92	أيام التوظيف.
0.215	1.464	7.08	7.42	7.91	7.58	7.06	معارض مشاريع الخريجين
0.075	2.159	6.88	7.57	7.89	7.45	7.00	خدمات الإرشاد الوظيفي.
0.305	1.216	6.97	7.63	7.87	7.50	7.28	دمج الخريجين في سوق
0.103	1.957	6.90	7.59	7.88	7.46	7.08	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تُعزى إلى سنوات العمل.

من النتائج الموضحة في جدول (5.26) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لكافة المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول هذه المجالات تعزى إلى سنوات العمل، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن متغير سنوات الخبرة عامل غير مؤثر على دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو جبل، 2016م)، وتختلف مع دراسة (البادري، 2012م).

جدول (5.26): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - سنوات العمل

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		أقل من 3 سنوات فأكثر	أقل من 1-3 سنوات	أقل من عام واحد	
0.493	0.710	7.57	7.54	7.26	البرامج التدريبية.
0.909	0.095	7.11	7.27	7.21	ورش العمل الإرشادية.
0.567	0.568	7.55	7.50	7.25	أيام التوظيف.
0.079	2.569	7.66	7.77	7.18	معارض مشاريع الخريجين
0.445	0.812	7.47	7.52	7.22	خدمات الإرشاد الوظيفي.
0.433	0.840	7.56	7.63	7.30	دمج الخريجين في سوق العمل.
0.424	0.862	7.50	7.55	7.24	جميع المجالات معا

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

6.1 مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى استعراض نتائج الدراسة التي تم التوصل لها من خلال تحليل مجالات وفقرات الدراسة واختبار فرضياتها، كما سيعرض هذا الفصل في ضوء هذه النتائج بعض التوصيات التي تساهم في تفعيل خدمات الإرشاد الوظيفي التي تساعد في دمج الخريجين في سوق العمل، ومن ثم سيقدم الباحث اقتراحاته بشأن الدراسات المستقبلية.

6.2 نتائج الدراسة:

مما سبق من تحليل للنتائج واختبار الفرضيات والإجابة على تساؤلات الدراسة تتلخص نتائج الدراسة في التالي:

1. تساهم البرامج التدريبية للمهارات الحياتية مثل: (الاتصال والتواصل وإدارة الوقت) في إكساب الخريجين للمهارات المطلوبة لسوق العمل.
2. ضعف مساهمة البرامج التدريبية للمهارات الحاسوبية بتوفير فرص عمل للخريجين.
3. تساهم ورش العمل الإرشادية بمجال مهارات المقابلة الشخصية على مساعدة الخريجين في اجتياز المقابلة الشخصية.
4. عدم مساهمة ورش العمل الإرشادية بمجال التخطيط للمسار المهني في مساعدة الخريجين في رسم المسار المهني الخاص بهم.
5. تساهم أيام التوظيف على زيادة إلمام الخريجين بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة.
6. عدم مساهمة أيام التوظيف على تسهيل الوصول إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج إلى خريجين جدد.
7. تعتبر معارض مشاريع الخريجين الإبداعية حلقة وصل بين أصحاب المشاريع الريادية لتبادل الخبرات والمهارات فيما بينهم.
8. عدم مساهمة المعارض في التشبيك بين الخريجين والمستثمرين لمعرفة توجهاتهم الاستثمارية.
9. يتمكن الخريج من إعداد السيرة الذاتية بشكل نموذجي من خلال المشاركة في البرامج التدريبية.

10. لا يمكن للخريج جلب تمويل لمشروعه الريادي من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين.

أما بالنسبة للعلاقات بين أبعاد متغيرات الدراسة فقد كانت على النحو التالي:

- توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الإرشاد الوظيفي والمتمثل بالخدمات التالية (البرامج التدريبية، ورش العمل الإرشادية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية) وبين دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل.

بينت نتائج الدراسة أن خدمات الإرشاد الوظيفي المؤثرة على المتغير التابع "دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل" هي (البرامج التدريبية، أيام التوظيف، معارض مشاريع الخريجين الإبداعية)، وأن ورش العمل الإرشادية تبين أن تأثيرها ضعيف، وقد تبين أن (77.30%) من التغير في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال الأبعاد الثلاثة السابقة.

- أظهرت الدراسة ترتيب المتغيرات المستقلة حسب أهميتها من وجهة نظر الخريجين وأثرها على دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل حسب الترتيب التالي: (معارض مشاريع الخريجين الإبداعية، ثم أيام التوظيف، ومن ثم البرامج التدريبية، وأخيراً ورش العمل الإرشادية).
- أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تعزى إلى البيانات الشخصية لأفراد العينة والمتمثلة في (الجنس، المؤهل العلمي، سنة التخرج، طبيعة العمل، مكان العمل، سنوات العمل).
- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل تعزى إلى البيانات الشخصية لأفراد العينة والمتمثلة في (الفئة العمرية، سنة التخرج، الحالة الوظيفية).

6.3 التوصيات:

من خلال نتائج الدراسة التي سبق ذكرها يورد الباحث فيما يلي أهم التوصيات المتعلقة بها، والتي من شأنها العمل على تطوير عمل مركز الإرشاد الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة للخريجين.

■ توصيات خاصة بمركز الإرشاد الوظيفي

1. تطوير الخدمات المقدمة للخريجين بما يراعي الاحتياجات الفعلية لهم، ويساهم في رفع كفاءتهم وتعزيز فرص منافستهم في سوق العمل، وخاصة البرامج التدريبية بمجال المهارات الحاسوبية ومهارات اللغة الإنجليزية. إلى جانب تعزيز المهارات الحياتية والشخصية.
2. تطوير ورش العمل الإرشادية لمساعدة الخريجين في رسم المسار المهني.
3. العمل على تنظيم معارض مشاريع الخريجين الإبداعية بشكل نصف سنوي بهدف الترويج لمشاريع الخريجين والتشبيك بين الخريجين وأصحاب العمل والجهات ذات العلاقة.
4. البحث عن فرص تمويل جديدة بما يضمن استدامة عمل مركز الإرشاد الوظيفي لتقديم خدماته للطلبة والخريجين بشكل مستمر.
5. ضرورة أن تراعي البرامج التدريبية الاحتياجات الفعلية للخريجين وأن ويتم تصميمها بناء على حاجتهم ومقارنتها بمتطلبات سوق العمل.
6. التنسيق بين المؤسسات الدولية المنفذة للمشاريع الخاصة بالخريجين للخروج برؤية متكاملة لتطوير وبناء قدرات الخريجين وتأهيلهم للمنافسة في سوق العمل.
7. العمل على تسهيل وصول الخريجين إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج إلى خريجين جدد من خلال التنسيق الفعال بين كافة الأطراف المشاركة في أيام التوظيف.
8. سعي المركز للتشبيك مع كافة الأطراف ذات العلاقة في تشغيل الخريجين في وضع سياسات وبرامج فعالة مثل أيام التوظيف بهدف التخفيف من حدة البطالة في قطاع غزة.

■ توصيات خاصة بالخريجين:

1. تحديث البيانات أولاً بأول من خلال موقع مركز الإرشاد الوظيفي، بالإضافة لمكاتب التشغيل والمؤسسات التي تقدم فرص عمل وخدمات إرشادية للخريجين.

2. الالتحاق ببرامج بناء القدرات الشخصية والمهنية بهدف اكتساب مهارات جديدة بما فيها مهارات اللغة الإنجليزية والمهارات الحاسوبية التي بدورها تؤهل الخريج للحصول على وظيفة بعد التخرج.
3. المشاركة في أنشطة وبرامج الإرشاد الوظيفي بشكل يساهم في رفع كفاءتهم ويعزز فرص منافستهم في سوق العمل.
4. الاهتمام باكتساب مهارات العمل الحر والعمل عن بعد بهدف فتح مجالات عمل مختلفة دون الحاجة للانتظار طويلاً للحصول على وظيفة بعد التخرج.

6.4 الدراسات المقترحة:

- يوصي الباحث أن يكون هناك دراسات مستقبلية تهتم بدراسة ما يلي:
- أثر تطبيق اختبار هولاند لقياس الميول المهنية في اختيار التخصص لطلبة التدريب المهني.
 - دور الإرشاد الوظيفي في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
 - تطبيق الدراسة على مؤسسات أخرى ذات علاقة مثل: مكاتب التشغيل التابعة لوزارة العمل الفلسطينية، مؤسسة التعليم من أجل التوظيف وغيرها من المؤسسات والمراكز التي تقدم خدمات الإرشاد الوظيفي للخريجين.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولاً: المراجع العربية

- أبو حصيرة، محمد. (19 إبريل 2017م). مدير مركز الإرشاد الوظيفي، مقابلة شخصية.
- أحمد، رشيدة السيد. (2010م). بنية مقترحة للتوجيه المهني في مصر كآلية لتهيئة الشباب لسوق العمل. مجلة العلوم التربوية، 18(4).
- أبو أسعد، أحمد، والهوري، لمياء. (2008م). التوجيه التربوي والمهني. عمان: دار الشروق.
- الخطيب، صالح أحمد. (2007م). الإرشاد النفسي في المدرسة أسسه ونظرياته وتطبيقاته، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- أمين، محمد، حامد القضاة، وخليفات، عبد الفتاح. (2013م). درجة رضا طلبة جامعة مؤتة عن الخدمات الجامعية من وجهة نظرهم (دراسة فقهية مقارنة). جامعة مؤتة، الأردن.
- البادري، سعود بن مبارك. (2012م). واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان من وجهة نظر أخصائييها. مجلة عجمان للدراسات والبحوث، 13(2).
- بالحمر، نور بنت بكر بن سعيد. (2012). واقع خدمات التوجيه المهني في بعض الجامعات السعودية: دراسة مقارنة لعينة من طالبات الجامعات الأهلية والحكومية في مدينتي مكة وجدة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ترزولت، عمروني حورية. (2008). أثر برنامج تربية الاختيارات على الخاصيات السيكولوجية الدالة على بناء وتحقيق المشاريع الدراسية والمهنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الجزائر، الجزائر.
- أبو جبل، ضياء هشام. (2016). أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين: دراسة تطبيقية على برامج التدريب والتشغيل لدى شركة جوال (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الجرجاوي، زياد. (2010م). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان. ط2. فلسطين: مطبعة أبناء الجراح.

الجعفري محمود، لافي دارين. (2004م). مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2016). مسح القوى العاملة للربع الثالث لعام 2016. تقرير صحفي لنتائج مسح القوى العاملة. رام الله: فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2017). مسح القوى العاملة للربع الأول لعام 2017. تقرير صحفي لنتائج مسح القوى العاملة. رام الله: فلسطين.

حبيب، مجدي عبد الكريم. (2007م). آفاق جديدة للتعليم الجامعي العربي في ضوء المستجدات العالمية المعاصرة في سوق العمل.

الحداد، عبد الله. (15 أكتوبر 2016م). رئيس وحدة الخريجين بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، مقابلة شخصية.

الحوات، علي. (2005م، 11-13 يوليو). دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب. بحث مقدم إلى الندوة الإقليمية حول دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس: منظمة العمل العربية.

حواشين، مفيد نجيب، وحواشين، زيدان نجيب. (2002م). إرشاد الطفل وتوجيهه. ط1. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

الخالدي، عطا الله؛ والعلمي، دلال؛ والصيخان، إبراهيم. (2011م). الإرشاد المهني للمدارس والمراكز والجامعات. ط1. عمان: دار صفاء.

الخطيب، صالح أحمد. (2003م). الإرشاد النفسي في المدرسة، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

خميس، أميرة. (2012م). أثر البرامج التدريبية للمنظمات غير الحكومية في تمكين خريجي الجامعات الأردنية للدخول في سوق العمل: دراسة حالة مؤسسة إنجاز (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، الأردن.

الداهري، صالح. (2005م). سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، عمان: دار وائل للنشر.

الدويبي، عبد السلام، والحوات، علي الهادي. (2000م). *توجهات تطبيقية في التوجيه والإرشاد المهني (1)*، ليبيا: المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.

زايد، سندس. (2014م). *مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومي مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، فلسطين.

زهران، حامد عبد السلام. (2005م). *التوجيه والإرشاد النفسي*. ط3. مصر: دار عالم الكتب

السفاسفة، محمد إبراهيم. (2003م). *أساسيات الإرشاد والتوجيه النفسي والتربوي*. ط1. عمان: مكتبة الفالح.

أبو سل، محمد عبد الكريم. (1998م). *مدخل إلى التربية المهنية*. ط1. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

سمايلي، محمود. (2015م). *دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل*، (دراسة دكتوراه غير منشورة)، الجزائر.

سمور، أحمد. (19 إبريل 2017م). *مدير البرامج في مؤسسة التعليم من أجل التوظيف، مقابلة شخصية*.

السنبلي، عبد العزيز بن عبد الله. (2004م). *التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين*، الرياض: دار المريخ للنشر.

شابط، ناصر أحمد. (2013م). *دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية والأمن الوطني، الشق المدني بمدينة غزة، فلسطين.

شوقي، إبراهيم. (2002م). *مشكلات التوجيه المهني لدى طلبة جامعة الإمارات العربية المتحدة. دراسات عربية في علم النفس*، 1 (2) 47_93.

الشيخ، جعفر علي. (2009م). *التوجيه والإرشاد المهني ودوره في تطوير المرحلة الإعدادية*، تاريخ الاطلاع: (12/7/2009)، الموقع: <http://education.gov.bh>

الشيدي، هاجر بنت محمد (2010م). *الصعوبات التي تواجه أخصائيي التوجيه المهني في مدارس ما بعد التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظرهم* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، الأردن.

الضبيعي، باسم محمد. (2006م، 13-15 مايو). واقع التوجيه المهني والتعليمي في مدارس المملكة العربية السعودية. ورقة عمل مقدمة في ملتقى التوجيه المهني الأول، مسقط: وزارة التربية والتعليم.

الطحان، محمد، وأبو عيطة، سهام. (2002م). الحاجات الإرشادية لدى طلبة الجامعة الهاشمية. *دراسات العلوم التربوية*، 29(1) 154-192.

عبد الهادي، جودت، والعزة، سعيد. (2014م). التوجيه المهني ونظرياته (2)، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (2001م). البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

العبيدي، محمد. (2011م). مآزق سياسات التعليم العالي في ظل توجيهات التنمية. مجلة مستقبل التربية العربية، 1(24).

العتيبي، بن منطني. (2010). تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي (دراسة تحليلية)، المركز الوطني لأبحاث الشباب، جامعة الملك سعود، السعودية.

عثمان، شادي. (2004). دور السياسة المالية في زيادة القدرة الاستيعابية للاقتصاد الفلسطيني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.

العريني، سارة إبراهيم. (2006م، 13-15 مايو). التوجيه المهني في التعليم والتدريب. ورقة عمل مقدمة في ملتقى التوجيه المهني الأول، مسقط: وزارة التربية والتعليم.

عقيل، محمد. (2006م، 13-15 مايو). التوجيه المهني في التعليم والتدريب. ورقة عمل مقدمة في ملتقى التوجيه المهني الأول، مسقط: وزارة التربية والتعليم.

عمر، سلوى. (2005م). دليل الموجه المهني. ط1. فلسطين: الوكالة الألمانية للتدريب المهني.

قيسومة، رضا. (2005م، 11-13 يوليو). مهام وتنظيم مكاتب التشغيل من خلال معايير العمل العربية والدولية. بحث مقدم إلى الندوة الإقليمية حول دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس: منظمة العمل العربية: مكتب العمل العربي.

الكبيسي، عبد الواحد. (2012م). أثر البطالة على خريجي الجامعات العراقية وعلى مجتمعهم وسبل علاجها، دراسة نفسية اجتماعية. العراق: مركز طرق التدريس والتعليم المستمر في جامعة الأنبار.

الكحلوت، إياد حنون. (2012م). *اسهامات الجمعيات الأهلية في تأهيل الشباب الخريجين، دراسة ميدانية مطبقة على بعض الجمعيات الأهلية بشمال قطاع غزة (دراسة ماجستير غير منشورة). جامعة حلوان، مصر.*

الكردي، محمد (2017م). *دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين، دراسة مقارنة: بين وحدات الخريجين بالجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.*

كردية، أحمد زكي. (2015م). *أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين. مركز الإرشاد الوظيفي. (2014) النشرة التعريفية بالمركز.*

مركز الإرشاد الوظيفي. (2015) *الخطة الاستراتيجية للمركز.*

مركز الإرشاد الوظيفي. (2016) *التقرير المرحلي لمشروع الانتعاش الاقتصادي.*

مركز دراسات التنمية. (2010م). *محددات النجاح في البحث عن عمل بين الأجيال الأخيرة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة، (بحث غير منشور)، مشروع مستقبل الشباب بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم ضمن مشروع التعليم العالي وبدعم من البنك الدولي والاتحاد الأوروبي، جامعة بيرزيت، فلسطين.*

مساعدة، عبد الحميد، وسمورة، قاسم، والشاوي، رعد. (2001م). *واقع خدمات التوجيه والإرشاد المهني لدى طلبة جامعة اليرموك. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، 17(1).*

المشيخي، أحمد بن سالم. (2009م). *مدى تطبيق أخصائي التوجيه المهني لمبادئ الجودة في محافظة ظفار (رسالة ماجستير غير منشورة). الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، معهد الإنتاجية والجودة، الإسكندرية.*

مطر، نعيمة محمد. (2006م، 13-15 مايو). *واقع التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في وزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين. ورقة عمل مقدمة في ملتقى التوجيه المهني، مسقط: وزارة التربية والتعليم.*

منتدى شارك الشبابي. (2017م). الإرشاد الوظيفي والمهني، تاريخ الاطلاع: (2017/2/11)،

الموقع: <http://www.youth.ps>

مؤسسة التعليم من أجل التوظيف. (2017م)، برنامج البحث عن عمل هو عمل. تاريخ الاطلاع:

(2017/3/14م). الموقع: <http://www.pefe.ps>

موقع وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني، تاريخ الاطلاع (3، مارس، 2017م)، الموقع:

<https://www.mohe.pna.ps/mohe/moehecreation>

موناغان، ل. (2010م). تحسين تدفق المعلومات بين الجامعات والشباب وسوق العمل والارتقاء

بالتعليم وتطوير القوة العاملة. (رانيا فلفل، مترجم). رام الله: مركز دراسات التنمية، جامعة

بيرزيت.

نشوان، يعقوب. (2004م). نوعية التعليم العالي الفلسطيني. مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي،

رام الله: جامعة القدس المفتوحة.

وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية. (2012م). الخريجون وسوق العمل. فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي (2016م)، الدليل الاحصائي السنوي 2017/2016.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B., & Blonk, R. W. (2015). It's all about CareerSKILLS: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management, 54*(4), 533-551.
- Al-Mamun, Abdullah. (2012). The soft skills education for the vocational graduate: Value as work readiness skills. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science, 2*(4), 326-338.
- Arco Tirado, J. L., Martín, F., Francisco, D., López Ortega, S., & Heilborn Díaz, V. (2004). Motivation, Quality University and counseling services at the University of Granada.
- Arrington, K. (2000). Middle Grades Career Planning Programs. *Journal of Career Development, 27*(2), 104.
- Bishop, J. B. (2002). Students with histories of counseling: Implications for counseling centers and other administrative units. *Journal of College Student Development, 43*(1), 130.
- Blocher, D. H. (2000). *Counseling: A developmental approach*. John Wiley & Sons Inc.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Cannon, J. (2004). Overview of career Development Theories. Retrieved November 7, 2015, from <http://www.pacareerstandards.com>.
- Corominas, E., Saurina, C., & Villar, E. (2010). The Match Between University Education and Graduate Labour Market Outcomes (Education-Job Match), An Analysis of Three Graduate Cohorts in Catalonia. *Studies on Higher Education and Graduate Employment, Girona University*.
- Edel, McDermott John Mangan Marion O'Connor, (2006). "Graduate Development programmers and satisfaction levels", *Journal of European Industrial Training, 40* (8/9).
- Güneri, O. Y., Aydın, G., & Skovholt, T. (2003). Counseling needs of students and evaluation of counseling services at a large urban university

- in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 25(1), 53-63.
- Isaacson, L. E. (1985). *Basics of career counseling*. Allyn & Bacon, US.
- Jonker, J., & Pennink, B. (2010). *The essence of research methodology: A concise guide for master and PhD students in management science*. Springer Science & Business Media.
- Kothari, C. R. (2009). *Research methodology: Methods and techniques*. New Delhi: New Age International.
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36(2), 1-21.
- McDermott, Edel, John Mangan, and Marion O'Connor. "Graduate development programmes and satisfaction levels." *Journal of European Industrial Training* 30.6 (2006): 456-471.
- Moore, D. S., McCabe, G. P., Duckworth, W. M., & Sclove, S. L. (2003). *The Practice of Business Statistics Companion Chapter 18: Bootstrap Methods and Permutation Tests*.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. OECD.
- Ozen, G., Yaman, M. and Acar, G. (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. *The Online Journal of Recreation and Sport*, 1(2).
- Porter, S. H. (2007). *Undoing circumscription: The effect of critical career counseling ingredients on the expansion of women's career choices*. University of California, Santa Barbara.
- Qureshi, A., Wall, H., Humphries, J., & Balani, A. B. (2016). Can personality traits modulate student engagement with learning and their attitude to employability?. *Learning and Individual Differences*, 51, 349-358.
- Raza, S. A., Zia, S., Naqvi, S. A. H., & Shaikh, F. M. (2011). Human and Social Capital Development for Self-Efficacy of University Graduates: Bases for Development of Society. *Asian Social Science*, 7(9), 244.
- Röhrs, H. (1992). Vocational guidance: A primary function of education. *International review of education*, 38(3), 209-221.

- Schiersmann, C., Ertelt, B. J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., & Weber, P. (2012). NICE Handbook for the academic training of career guidance and counselling professionals.
- Sung, J., Ng, M. C. M., Loke, F., & Ramos, C. (2013). The nature of employability skills: empirical evidence from Singapore. *International Journal of Training and Development*, 17(3), 176-193.
- Taylor, K. F. (1994). Whatever happened to vocational guidance?. *British Journal of Guidance & Counselling*, 22(3), 447-455.
- Watts, A. G., & Sultana, R. G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2), 105-122.
- Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. (2008). Addressing the college-to-work transition implications for university career counselors. *Journal of Career Development*, 35(2), 151-165.
- White, M. (2013). The real reason new college Grads can't get hired. *Time Magazine*.
- Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. Wadsworth Publishing Company, US.

الملاحق

الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة بأسماء المحكمين

م	الاسم	التخصص	اسم الجامعة
1	أ.د. سمير صافي	أستاذ في كلية التجارة	الجامعة الإسلامية
2	د. وسيم الهابيل	أستاذ مشارك في كلية التجارة	الجامعة الإسلامية
3	د. خالد دهليز	أستاذ مساعد في كلية التجارة	الجامعة الإسلامية
4	د. أكرم سمور	أستاذ مساعد في كلية التجارة	الجامعة الإسلامية
5	د. سامي أبو الروس	أستاذ مشارك في كلية التجارة	الجامعة الإسلامية
6	د. نافذ بركات	أستاذ مساعد في كلية التجارة	الجامعة الإسلامية
7	د. ختام السحار	أستاذ مساعد في قسم علم النفس	الجامعة الإسلامية
8	د. إياد الدجني	أستاذ مساعد الإدارة التربوية	الجامعة الإسلامية
9	د. رامز بدير	أستاذ مساعد في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية	جامعة الأزهر
10	د. وفيق الأغا	أستاذ مساعد في كلية التجارة	جامعة الأزهر
11	د. محمد سالم	أستاذ مساعد في قسم إدارة المال والأعمال	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية
12	د. سامي أبو شمالة	أستاذ مساعد في قسم إدارة المال والأعمال	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية

ملحق رقم (2): الاستبانة بصورتها النهائية



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

تعبئة استبانة لدراسة ماجستير

الإخوة/ات خريجو/ات الجامعات والكليات في قطاع غزة،
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

تهدف هذه الاستبانة للحصول على المعلومات الضرورية للوصول إلى النتائج الحقيقية
لدراسة ماجستير بعنوان:

"دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل"
(دراسة حالة: مركز الإرشاد الوظيفي - قطاع غزة)

تهدف الدراسة بشكل رئيسي للتعرف على دور الخدمات التي يقدمها مركز الإرشاد
الوظيفي التابع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة، ومدى مساهمة تلك الخدمات في تأهيل
وتطوير قدرات خريجي الجامعات الفلسطينية للاندماج في سوق العمل.

لذا يرجى التكرم بمساعدتنا في الإجابة عن أسئلة الاستبانة بكل صراحة وموضوعية وکلي
أمل في أن تسهموا في إثراء هذه الدراسة بأرائكم النيرة التي تؤدي إلى إنجاح موضوع الدراسة.
إن الباحث يشكرکم على حسن تعاونکم مؤكداً لکم، بأن بيانات الاستبانة سوف تستخدم في
مجال البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث: محمد وليد شمعة

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

<input type="checkbox"/> أنثى		<input type="checkbox"/> ذكر	نوع الجنس	
<input type="checkbox"/> 25 عام فما فوق	<input type="checkbox"/> 22 - أقل 25 عام	أقل من 22 عام	الفئة العمرية	
<input type="checkbox"/> دراسات عليا	<input type="checkbox"/> بكالوريوس	<input type="checkbox"/> دبلوم متوسط	المؤهل العلمي	
.....			سنة التخرج	
<input type="checkbox"/> عملت لفترة مؤقتة مسبقاً		<input type="checkbox"/> أعمل	<input type="checkbox"/> لم أعمل	الحالة الوظيفية
• إن كنت تعمل حالياً أو عملت لفترة مسبقاً يرجى الإجابة على الأسئلة التالية:				
<input type="checkbox"/> أعمل بدوام جزئي		<input type="checkbox"/> أعمل بدوام كامل	طبيعة العمل	
<input type="checkbox"/> قطاع حكومي <input type="checkbox"/> قطاع خاص (شركة) <input type="checkbox"/> مؤسسة غير ربحية NGO <input type="checkbox"/> وكالة الغوث <input type="checkbox"/> أعمل لحسابي الخاص			مكان العمل	
<input type="checkbox"/> 3 سنوات فأكثر	<input type="checkbox"/> 1 - أقل من 3 سنوات	<input type="checkbox"/> أقل من عام واحد	سنوات العمل	
<p>🚩 الخدمات التي استفدت منها من خلال مركز الإرشاد الوظيفي (يمكنك وضع إشارة على أكثر من نشاط)</p> <input type="checkbox"/> البرامج التدريبية <input type="checkbox"/> ورش العمل الإرشادية <input type="checkbox"/> أيام التوظيف <input type="checkbox"/> معارض مشاريع الخريجين الإبداعية				

الجزء الثاني: محاور الدراسة

يرجى وضع الدرجة حسب وجهة نظرك؛ حيث كلما اقتربت الدرجة من (10) دل ذلك على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح.

❖ المحور الأول: خدمات الإرشاد الوظيفي

أولاً: البرامج التدريبية		
الدرجة (10-1)	الفقرة	#
	تساهم البرامج التدريبية للمهارات المهنية في اكتساب المهارات التقنية المطلوبة لسوق العمل	1.
	تساهم البرامج التدريبية للمهارات الحياتية مثل: (الاتصال والتواصل وإدارة الوقت) في اكتساب مهارات مطلوبة لسوق العمل	2.
	تعزز البرامج التدريبية للمهارات الحاسوبية فرص حصول الخريجين على عمل	3.
	تساهم البرامج التدريبية لمهارات اللغة الإنجليزية على زيادة فرص العمل في المؤسسات الدولية	4.
	تساعد البرامج التدريبية على جسر الفجوة بين مهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل	5.
	تزيد البرامج التدريبية في مجال المهارات الشخصية من فرصة إقناع المشغلين للحصول على وظيفة	6.
	تساعد البرامج التدريبية المتخصصة على زيادة كفاءة الخريجين في الجوانب العملية والتطبيقية	7.
	تساهم مشاركة الجهات المشغلة في تصميم البرامج التدريبية في إكساب الخريج مهارات تراعي احتياجات سوق العمل	8.

ثانياً: ورش العمل الإرشادية		
الدرجة (10-1)	الفقرة: تساهم ورش العمل الإرشادية المختصة	#
	بمجال مهارات المقابلة الشخصية على مساعدة الخريجين في اجتياز المقابلة الشخصية	1.
	بمجال العمل الحر في مساعدة الخريجين بالاعتماد على التشغيل الذاتي	2.
	بمجال التقدم للمنح الدراسية في اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للحصول على المنح الدراسية.	3.
	بمجال ريادة الأعمال في اكتساب المهارات اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة والتفكير الإبداعي.	4.
	بمجال جلب التمويل للمشاريع الصغيرة في تسهيل فرصة الحصول على عمل في المؤسسات التنموية	5.
	بمجال مهارات العمل عبر الإنترنت في اكتساب الخبرة العملية التي تؤهل للاندماج في سوق العمل الحر (Freelancing)	6.
	بمجال التسويق الإلكتروني في اكتساب الخبرة العملية التي تؤهل للعمل في التسويق عبر الإنترنت	7.
	بمجال التخطيط للمسار المهني في مساعدة الخريجين في رسم المسار المهني الخاص بهم	8.

ثالثاً: أيام التوظيف		
الدرجة (10-1)	الفقرة	#
	تعمل أيام التوظيف على تعزيز فرص تشغيل الخريجين	1.
	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو فهم احتياجات أصحاب العمل	2.
	تساعد أيام التوظيف على تسهيل الوصول إلى المؤسسات والشركات التي تحتاج الي خريجين جدد	3.
	تساعد أيام التوظيف على زيادة إلمام الخريجين بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة	4.
	تساعد أيام التوظيف على إكساب الخريجين مهارات مهنية (اجتياز المقابلة الشخصية وكتابة السيرة الذاتية)	5.
	تساهم أيام التوظيف في توجيه الخريجين نحو تطوير مهاراتهم وقدراتهم بناء على احتياجات المشغلين	6.
	يعتمد نجاح أيام التوظيف على اختيار الشركات والمؤسسات المشاركة وفقاً لمعايير ومواصفات مهنية	7.
	تساعد المقابلات الأولية التي يتم إجراؤها في يوم التوظيف على تكوين صورة واضحة عن الخريج وقدراته بما يؤهله للحصول على وظيفة	8.

رابعاً: معارض مشاريع الخريجين الإبداعية		
الدرجة (10-1)	الفقرة	#
	تساهم المعارض في التشبيك بين الخريجين والمستثمرين لمعرفة توجهاتهم الاستثمارية	1.
	تساهم المعارض في عرض إبداعات الخريجين لمشاريع التخرج والتسويق لها أمام الجمهور	2.
	تساهم المعارض في إبراز وتسويق مشاريع الخريجين المميزة لدى أصحاب العمل مما يساهم في توفير فرص عمل لعدد منهم	3.
	تعتبر المعارض حلقة وصل بين أصحاب المشاريع الريادية لتبادل الخبرات والمهارات فيما بينهم	4.
	تعتبر المعارض فرصة لجلب تمويل لأصحاب المشاريع الإبداعية	5.
	تعتبر المعارض فرصة لتطوير أفكار المشاريع الريادية عن طريق تبادل الآراء بين الزوار وأصحاب المشاريع	6.
	تشجع المعارض الخريجين على تطوير أفكار إبداعية تؤهلهم للمنافسة في سوق العمل	7.
	تساهم المعارض في تسويق وتشبيك أصحاب المشاريع الريادية مع القطاعات المختلفة	8.

❖ المحور الثاني: دمج الخريجين في سوق العمل

الدرجة (10-1)	الفقرة	#
	يستطيع الخريج رسم مساره المهني من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	1.
	يتمكن الخريج من إعداد السيرة الذاتية بشكل نموذجي من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	2.
	يملك الخريج مهارات الاتصال والتواصل وإدارة الوقت من خلال المشاركة في البرامج التدريبية	3.
	يستطيع الخريج معرفة مقومات النجاح على المستوى المهني من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية	4.
	يتمكن الخريج من التعرف على تقنيات البحث عن الوظيفة من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية	5.
	يمكن للخريج اكتشاف أهم الميول الوظيفية والقدرات المهنية له من خلال المشاركة في ورش العمل الإرشادية	6.
	يمكن للخريج الإلمام بمجالات وطبيعة العمل في القطاعات المختلفة من خلال المشاركة في أيام التوظيف	7.
	يستعد الخريج لاجتياز المقابلات الشخصية بنجاح من خلال المشاركة في أيام التوظيف	8.
	يستطيع الخريج فهم احتياجات سوق العمل من خلال المشاركة في أيام التوظيف	9.
	يمكن للخريج التسويق لمشاريع التخرج الخاص به من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	10.
	يمكن للخريج معرفة توجهات المستثمرين والجهات المانحة من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	11.
	يمكن للخريج جلب تمويل لمشروعه الريادي من خلال المشاركة في معارض مشاريع الخريجين	12.