

تطوير أداء إدارة شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الجامعات الدولية  
(إستراتيجية مقترحة)

الكلمات المفتاحية: إدارة شؤون الطلاب ، التوجيه والإرشاد المهني ، الجامعات السعودية  
د. أغادير سالم العيدروس

أستاذ الإدارة والتخطيط المشارك في جامعة أم القرى

Ms.agadeer@hotmail.com

### الملخص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع أداء إدارة شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية من حيث توافر خدماتها وفعاليتها، والصعوبات التي تواجهها، إضافة إلى التعرف على خبرات بعض الجامعات العربية والأجنبية في مجال التوجيه والإرشاد المهني، والمقدمة لطلاب التعليم العالي فيها، مع اقتراح إستراتيجية لتطوير إدارة شؤون الطلاب في الجامعات السعودية في التوجيه والإرشاد المهني.

استخدم البحث طريقة تحليل المحتوى، والتي تهدف إلى الوصف الموضوعي والمنظم والكمي للمضمون الظاهر من دراسة هذا الموضوع.

من أهم النتائج التي توصلت إليها هذا البحث تعدد المسميات الوظيفية بالإدارات الجامعية السعودية التي تُشرف على خدمات التوجيه والإرشاد المهني بها، مع وجود قصور يعتري هذه الخدمات، إلى جانب تعدد التخصصات الأكاديمية المسؤولة عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية، إضافة إلى تدني مستوى خبرات الموظفين ومعارفهم الذين يعملون في مجال خدمات التوجيه والإرشاد المهني، مع ندرة إقامة ورش عمل، ولقاءات مهنية تفاعلية على مدار العام الدراسي بالجامعات السعودية الحكومية.

اقترح البحث إستراتيجية لتطوير أداء إدارات شؤون الطلاب في مجال التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول العربية والأجنبية، إضافة إلى النتائج التحليلية لهذا البحث.

## الإطار العام للبحث والدراسات السابقة

## مقدمة

إن أبناء الوطن هم العمود الفقري للدولة فإن الاحتياج إلى شباب أكاديميين مؤهلين للعمل وتحمل مسؤولية التقدم بالوطن إلى أسمى المراتب أصبح من أول ما يشغل الفكر الوطني وأصبح تأهيلهم ككوادر بشرية متميزة من أهم الركائز التي استهدفتها الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية لضمان نجاحها. وهنا يأتي دور الجامعات السعودية في تفعيل الرؤيا وتهيئة الطلاب للقيام بدورهم تجاهها.

و أن التعليم العالي هو الجسر الحقيقي بين واقع محلي يحتاج إلى للتطوير على مستوى الأفراد وواقع عالمي يتسم بالتسارع التكنولوجي والمعلوماتي بما يصنع فارقا معرفياً ومهارياً ومن أجل ذلك تحتاج مؤسسات التعليم العالي بذل أقصى جهد لتنمية المواهب بيد الشباب إلى عصر المبادرة والابتكار والإنتاجية للارتقاء إلى آفاق غير مسبوقه من التميز. وهذا يتحقق مع ما تقدمه إدارة شؤون الطلاب في الجامعات. وتذكر دراسة بوشيت والحمادي (٢٠١٠) إن إدارة شؤون الطلاب هي أبرز إدارات الجامعة التي ترعى الطلاب طول مدة دراستهم وفق رؤية تربوية تهتم بتوفير أفضل الأجواء لهم لتنمية المواهب وممارسة الأنشطة بهدف استكمال الجانب الاخر لشخصيتهم واعدادهم ليكونوا مؤهلين لدور قيادي في مجتمعهم. وبذلك تُعد إدارة شؤون الطلاب كما تبين دراسة الحقباني (٢٠١٥) أنها الجزء الحيوي في الجامعة فهي الداعمة لتطوير الطلاب شخصياً واجتماعياً ومهنياً عن طريق الخدمات التي تقدمها. ولا شك أن الخدمات التي تقدمها إدارة شؤون الطلاب، و تؤكد دراسة بلحمر (٢٠١٢) من وظائفها المهمة مساعدة الطلاب على تحديد أهدافهم المهنية.

وعليه فإن تقديم خدمات الإرشاد المهني للطلاب من ضمن رعاية إدارة شؤون الطلاب بالجامعة للمحافظة على نواتهم وشخصيتهم وإتاحة المجال لهم للنمو والنضج بالشكل المتوقع خلال الفترة العمرية التي يمرون بها من خلال اكتسابهم الخبرات المهنية المبكرة التي تُعد عنصراً هاماً وفاعلاً في توجيه ميولهم واهتماماتهم في تحديد البيئة المهنية لديهم من أجل أن تعودهم على تحمل المسؤولية، ولكي يصبحون أفراداً مهنيين فعالين في مجتمعهم. وقد أشارت العديد من الدراسات منها (الشرفين وآخرون، ٢٠١٤؛ Bonita et al، ٢٠١١؛ Alma'walli، ٢٠١٧) على أهمية توجيه الطلاب مهنيّاً منعاً للفاقد التعليمي والوظيفي بينهم.

وقد بينت دراسة العمري (٢٠٠٨) أن هناك جامعات في بعض الدول تميزت في تقديم خدمة التوجيه والإرشاد بأنواعه ومجالاته المختلفة، منها جامعة هارفارد وجامعة كامبردج. وبناءً على ما سبق على إدارة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية الاستفادة من خبرات بعض الجامعات الدولية في التوجيه والإرشاد المهني لما له من مميزات وإيجابيات عالية للطلاب. ومن ثم جاءت هذه الدراسة لتتناول دور إدارة شؤون الطلاب في تفعيل رؤية ٢٠٣٠، حيث إنها المسؤولة عن المستقبل وعن تربية الأجيال الجديدة وتقديم الكوادر المهنية والعلمية المطلوبة لبناء الوطن وتحقيق التقدم والرخاء، بإعدادهم وتأهيلهم مهنياً التي تمكنهم من الوقوف بثقة واقتدار أمام التحديات المحلية والقومية.

#### - مشكلة البحث وأسئلته:

على الرغم من الاهتمام الذي توليه إدارة شؤون الطلاب بالجامعات بتقديم الخدمات والرعاية الممكنة للطلاب بما يحقق أهدافها بحلول ٢٠٣٠، بالعمل على توجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، وإتاحة الفرصة لإعادة تأهيلهم الإيجابي للقيام بدورهم كمواطنين فعالين في المجتمع. كما هدفت الرؤية السعودية التي أعلنها صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان، وليّ العهد، نائب رئيس مجلس الوزراء، في التركيز على المواطن وقدراته ومهاراته، إذ قال: "تعدّ مهارات أبنائنا وقدراتهم من أهم مواردنا وأكثرها قسمة لدينا. وسنسعى إلى تحقيق الاستفادة القصوى من طاقاتهم من خلال تبني ثقافة الجراء مقابل العمل، وإتاحة الفرص للجميع، وإكسابهم المهارات اللازمة التي تمكنهم من السعي نحو تحقيق أهدافهم

" <http://www.al-jazirah.com/2018/20180216/rj1.htm> . إلا أن الكثير من

الدراسات تشير إلى وجود قصور يعتري خدمات الإرشاد المهنية في الجامعات السعودية منها دراسة (الخطيب، ٢٠١٤، بلحمر، ٢٠١٢، العمري، ٢٠٠٨). وقد كشفت دراسة أبو العيش (٢٠١٤) أن حاجات الإرشاد المهني جاءت بالمرتبة الأولى للطالبات في جامعة حائل. وأكدت نتائج دراسة الحقباني (٢٠١٥) حاجة منسوبي شؤون الطلاب إلى التدريب والخبرات الميدانية وتبادل الزيارات مع الجامعات الأخرى للاستفادة من التجارب الحديثة في تطوير الأداء.

وقد أدركت الباحثة أهمية القيام بدراسة حول دور إدارة شؤون الطلاب في التوجيه المهني للطلاب لذا سعت هذه الدراسة للإجابة على السؤال التالي: ما الإستراتيجية المقترحة لتطوير إدارة شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الجامعات الدولية؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الاسئلة التالية:

- ١- ما خبرات بعض الجامعات العربية والأجنبية في مجال التوجيه والإرشاد المهني؟
- ٢- ما واقع خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي شؤون الطلاب؟
- ٣- ما الكفايات المهنية لدى القائمين على خدمات التوجيه والإرشاد المهني في إدارات شؤون الطلاب في الجامعات؟
- ٤- ما الصعوبات التي تعوق دور إدارة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في التوجيه والإرشاد المهني من وجهة نظر مسؤولي شؤون الطلاب؟
- ٥- ما الإستراتيجية المقترحة لتطوير إدارة شؤون الطلاب في الجامعات السعودية في مجال التوجيه والإرشاد المهني في ضوء نتائج الدراسة التحليلية وخبرات بعض الجامعات.

- **أهداف البحث:** من اهداف الدراسة ما يلي: التعرف على خبرات بعض الجامعات العربية والأجنبية في مجال التوجيه والإرشاد المهني. والتعرف على واقع خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية. وعلى الكفايات المهنية لدى القائمين على خدمات التوجيه والإرشاد المهني والكشف عن الصعوبات التي تعوق دور إدارة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في التوجيه والإرشاد المهني. ثم اقتراح إستراتيجية لتطوير إدارة شؤون الطلاب في الجامعات السعودية في التوجيه والإرشاد المهني في ضوء خبرات بعض الجامعات.

- **أهمية البحث:** تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من:

- مدى أهمية الفئة المستفيدة من خدمات المهنية شؤون الطلاب وهم طلاب الجامعات، إذ تعد طاقة بشرية مهمة ومؤثرة داخل المجتمع وتحتاج الى مزيد من العناية والتوجيه والمحافظة لتؤمن وتؤدي دورها في خدمة المجتمع. وقلة الدراسات التي تناولت إدارة شؤون الطلاب في مجال الخدمات المهنية في الجامعات السعودية ومحاولة تطوير أدائها.

- كما تستمد هذه الدراسة الأهمية العملية من: المتوقع أن تسهم في دعم فلسفة واهمية توافر برامج التوجيه المهني بالتعليم الجامعي بالمجتمع المحلي للمملكة العربية السعودية. وتحاول أن تقدم للمسؤولين في التعليم العالي والقائمين على إدارة شؤون الطلاب بعض التصورات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير الأداء للقيام بالدور المناط بها.

#### - مصطلحات البحث:

- إدارة شؤون الطلاب:

يعرف Talesh (٢٠٠٧) بأنها "مجال في التعليم العالي مسؤول عن تنمية الطلبة عبر تقديم خدمات مختلفة وبرامج للتعلم داخل الحرم الجامعي وخارج حجرات الدراسة". ص (١٧) وتعرف إدارة شؤون الطلاب إجرائياً: أنها الجهة المسؤولة في الجامعة عن توفير الرعاية للطلاب من أنشطة وخدمات لمساعدتهم على الاستقرار النفسي والتفوق العلمي.

- التطوير: يعني التعديل والتحسين إلى ما هو أفضل

<http://www.almaany.com/ar/dict/ar-> أما التطوير الإداري فيعرفه (Beckhard, 1969, 9) "بأنه الجهد المخطط له، من أجل زيادة فعالية المنظمة من خلال التدخلات المخطط لها في "العمليات"، المنظمة باستخدام المعرفة السلوكية للعلم". هذا والتعريف الاجرائي للتطوير: هو الارتقاء بمستوى أداء إدارة شؤون الطلاب للوصول إلى وضع أفضل من الوضع الحالي في خدمات التوجيه والإرشاد المهني.

- التوجيه والإرشاد المهني: عرفته (Shdaifat, 2019, 3) بأنه "مجموعة من الاستراتيجيات والأنشطة والتدابير المخطط لها التي تهدف إلى المساعدة في تطوير رؤية لمهنته في المستقبل مع تحويل هذه الرؤية إلى حقيقة".

- أما التعريف الاجرائي للتوجيه والإرشاد المهني: خدمة تتعلق في شحذ مهارات الباحث عن عمل مع تحديد الأهداف المهنية لطلاب الجامعات والعمل عليها وتخطيطه لمستقبله المهني ومحاولة التواصل مع أصحاب العمل.

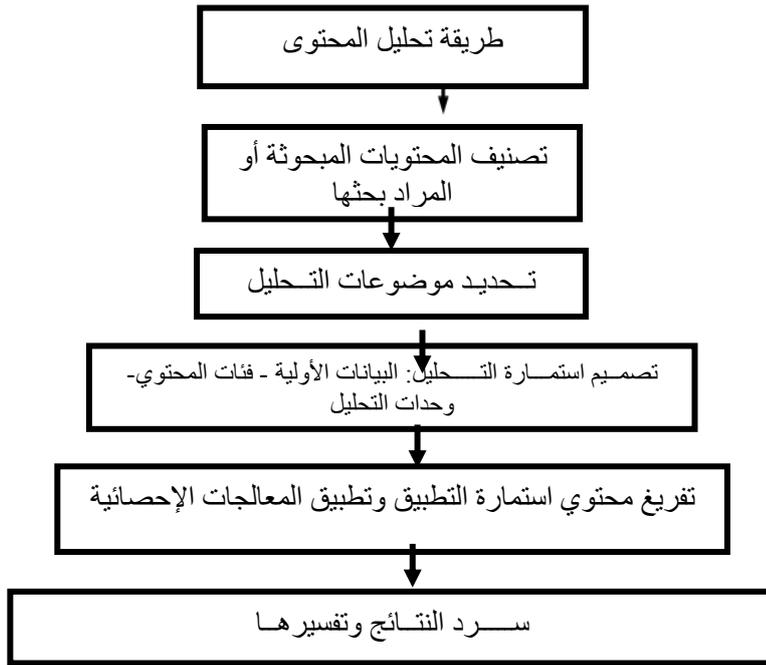
-وتتبنى الدراسة الحالية مفهوماً لمعني الإستراتيجية على أنها مجموعة من الخطط الدقيقة التي ترتبط بمجال تطوير أداء إدارة شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الجامعات.

-حدود البحث: تتناول الدراسة موضوع التوجيه والإرشاد المهني في إدارة شؤون الطلاب بالجامعات وتقتصر على رأي مسؤولي شؤون الطلاب (عميد، وكيل /وكيلة مشرف /مدير) في الجامعات السعودية الحكومية وعددها ٢٦ جامعة. في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠.

**منهجية البحث وإجراءاته:** استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة، ومن خلاله، استخدمت الباحثة طريقة تحليل المحتوى التي تهدف إلى الوصف الموضوعي والمنظم والكمي للمضمون الظاهر من دراسة موضوع ما (طعيمة ، ٢٠٠٨م، ٢٢).

وتلخص الدراسة خطوات تحليل المحتوى - الكمية والكيفية - المستخدمة في الدراسة الحالية في الشكل التوضيحي التالي:

شكل (١) خطوات تحليل المحتوى المستخدمة في البحث الحالي



- دراسات السابقة:

هناك دراسات سابقة أجريت في مجال التوجيه المهني في مجال التعليم العالي، من أهمها:  
- دراسة الخطيب (١٩٩٤) التي أجريت على عينه عشوائية (٦٧٦) من طلبة الجامعات السعودية السبع بقصد التعرف على واقع خدمات التوجيه المهني بهذه الجامعات ومدى

استفادة الطلاب منها، وقد توصلت إلى أن هناك قصورا واضحا في وفرة الخدمات المقدمة في مجال التوجيه المهني بالجامعات.

-- قامت دراسة Bloom (٢٠٠٩) بتحديد الخدمات المهنية والبرامج المقدمة من الكليات العامة لمدة عامين في ولاية ويسكنسن ومينيسوتا مقارنة مع بعضها البعض. ووزع استبانة على ٤٦ متخصص في الخدمات المهنية. أظهرت نتائج المسح أن الخدمات الأكثر شيوعاً هي إقامة معارض مهنية وتخطيط وظيفي ورش العمل والعروض التقديمية في الفصول ومواقع العمل والاستشارات المهنية والإرشاد، وأن ورش البحث عن وظيفة، والعروض التقديمية في الفصول الدراسية، عادةً ما تكون عن طريق جلسات استشارة صاحب العمل والمقابلات داخل الحرم الجامعي وجداول التوظيف.

- بحثت دراسة et al Gretsch (٢٠١٠) مدي العلاقة بين مستويات الكفاءة الذاتية للطلاب ومواقفهم فيما يتعلق بعملية التخطيط المهنيون توصلت الدراسة إلى أن الطلاب الذين يبدون التخطيط الوظيفي في وقت مبكر هم أكثر عرضة لمواقف إيجابية. وإن الطلاب الذين يتوقعون تطوير مهنتهم، لديهم مستويات أعلى من الكفاءة الذاتية ومواقف أكثر إيجابية تجاه ذواتهم.

- وقد حاولت دراسة بالحرمر (٢٠١١) إيجاد الفروق بين الجامعات (الحكومية والأهلية) في خدمات التوجيه المهني المقدمة للطلّاب، ووزعت استبانة على ٦٩٥ طالبة من جامعة الملك العزيز وجامعة عفت والجامعة العربية المفتوحة وكلية دار الحكمة وجامعة أم القرى، وتوصلت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات في خدمات التوجيه المهني لصالح الجامعات الاهلية.

- أجرت دراسة Bonita et al (٢٠١١) تقيماً لبرامج التخطيط المهني ومكاتب الخدمات المهنية في الكليات والجامعات في الولايات المتحدة، من وجهة نظر كبار مسؤولي شؤون الطلاب. تمت مقارنة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مع نتائج دراسة سابقة لمكاتب الخدمات المهنية في عام ١٩٧٩. بالإضافة إلى ذلك، تم فحص مجالات جديدة من البحوث من أجل توفير بيانات مرجعية للدراسات المستقبلية. أظهرت النتائج المؤكدة من هذه الدراسة مدي فعالية وقيمة مكاتب الخدمات المهنية بالجامعات لدي الطلاب.

- أظهرت دراسة Ciobanua (٢٠١٣) الحاجة إلى تطوير خدمات الطلاب مؤسسات التعليم العالي في جميع أنحاء العالم لتقديم الخدمات والبرامج التي تعزز جودة حياة الطلاب، ومن نتائجها أن دور هذه الخدمات الطلابية تتأثر بمعتقدات وقيم الموظفين العاملين بها، وبالطريقة التي يتم بها وضع السياسات التي تدعم وتعزز تجربة الطلاب الاكاديمية والمهنية والاجتماعية من أول اتصال لهم بالجامعة إلى أن يصبحون خريجين، وهذا الأمر يعتبر أمراً بالغ الأهمية للنجاح في التعليم العالي.

- سعت دراسة أبو العيش (٢٠١٤) الى التعرف على أهم الحاجات الإرشادية لدى طالبات جامعة حائل، وبلغت عينة الدراسة (٢٨١) طالبة واستخدمت الاستبانة لجمع المعلومات. ومما توصلت اليه: إدراك الطالبات إلى أهمية الحاجات في المجال المهني حيث تصدرت المرتبة الأولى.

- هدفت دراسة الشريفين وآخرون (٢٠١٤) إلى تقييم العلاقة بين فعالية خدمات الإرشاد المهني وقلق المستقبل الوظيفي لدى عينة من طلاب المدارس الثانوية في الأردن. عددها ٩٥٧ طالب تم اختيارهم عشوائياً. وقد أشارت النتائج إلى أن فعالية خدمات الإرشاد المهني التي يراها الطلاب كانت معتدلة، وكان مستوى القلق الوظيفي للمستقبل مرتفعاً.. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى خدمات المشورة المهنية في دعوة الخبراء والمتخصصين بسبب الجنس لصالح الذكور.

- قدمت دراسة محمد (٢٠١٦) تصوراً مقترحاً لتفعيل خدمات الإرشاد بالجامعات المصرية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية، مؤكدة على الدور القيادي والريادي للجامعات في الدعم المتواصل لطلابها. وقد أكد هذا التصور المقترح في هذا المجال على ضرورة تضمين خدمات الإرشاد في الرؤية والرسالة الخاصة بكل كلية، علاوة على تفعيل أدوار أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في مجال الإرشاد، مع ضرورة استحداث وحدة للإرشاد على مستوى كل كلية بالجامعات المصرية، إضافة إلى ضرورة إنشاء مجلس تنسيقي لأنشطة الخدمات الطلابية على مستوى كل جامعة.

-وقد هدفت دراسة شمعة (٢٠١٧) إلى معرفة دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل. ووزعت عدد (٤٠٠) استبانة على عينه من المستفيدين من خدمات المركز، ومن النتائج: وجود علاقة بين الإرشاد الوظيفي والمتمثل

بالخدمات المقدمة للخريجين وبين دمج خريجي الجامعات في سوق العمل. ومن اهم الخدمات المؤثرة: البرامج التدريبية. وأيام التوظيف ومعارض مشاريع الخريجين الإبداعية.

- و حللت دراسة AIMA'wali (٢٠١٧) اتجاهات الطلاب نحو خدمات التوجيه المهني في جامعة السلطان قابوس. وقد نشر الباحث استبانة على (١٣٤) طالب. ومما توصلت اليه الدراسة: أن مركز خدمات التوجيه المهني يقع بعيداً يصعب الوصول إليه من قبل الكثير من الطلاب. وهناك جهل من قبل الطلاب بمكان المركز أو أنهم لا يعرفون سوى القليل عن خدماته حيث أنه له عدد من الأدوار الأخرى مما يحدث تشويش لديهم. كما أن غالبية الطلاب يحتاجون إلى مزيد من الاهتمام حول تعريفهم بهذه الخدمات المهنية. ومن ثم فلا بد من وضع خطط للمركز لتحسين خدماته المعروضة أمام الطلاب.

- تعقيب على الدراسات السابقة: تؤكد الدراسات السابقة التي عُرضت في هذا الجزء على ضرورة تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني لدي طلاب التعليم العالي، فالعلاقة بين الإرشاد الوظيفي المتمثل بالخدمات المقدمة للخريجين و بين دمج خريجي الجامعات في سوق العمل واضحة المعالم. كما أن اتجاهات الطلاب نحو خدمات التوجيه المهني المقدم لهم ليست مرضية، كما تؤكد بعض النتائج المستخلصة من الدراسات السابقة على وجود علاقة بين فعالية خدمات الإرشاد المهني وقلق المستقبل الوظيفي، وهذا كله يؤكد الحاجة إلى الدراسة الحالية حول العناية والاهتمام بتطوير خدمات الإرشاد والتوجيه المهني في الجامعات السعودية.

### الإطار النظري للدراسة

تعرض الدراسة الحالية - فيما يلي - الإطار النظري لها، والمتمثل في العناصر التالية:

- إدارة شؤون الطلاب:

إدارة شؤون الطلاب هي الادارة المسئولة التي تعنى برعاية حياة الطلاب الكاملة في مؤسسات التعليم العالي لتعزيز نمو الطلاب وتطورهم في الجامعات. وتعمل على تقديم الخدمات والدعم للطلاب وقيادة تعلم الطلاب خارج الفصل الدراسي في مؤسسات التعليم العالي. وتختلف حجم وتنظيم إدارة شؤون الطلاب وفقاً لحجم المؤسسة ونوعها وموقعها. وقد أوضحت دراسة Herdlein & Zurner (٢٠١٥) أن الطلاب ينظرون إلى التفاعلات خارج

الفصل على أنها فرص مهمة لتطوير وصقل عدد لا يحصى من المعرفة الشخصية ومجموعات المهارات المهمة لتصبح مواطناً عالمياً ومحترفين أكفاء دولياً.

يعرف (الكاظمي، ١٤١٠) شؤون الطلاب بأنها كل ما يتعلق بحياة الطالب الدراسية من أمور أكاديمية واجتماعية وترفيهية وصحية، وهو بهذا يعني: (حياة الطالب الجامعي داخل الجامعة وخارج الفصول الدراسية فهو يشمل جميع ما يتعلق بشؤون حياة الطالب من النشاطات خارج حجرات الدراسة مما له الأثر المباشر وغير المباشر على نمو الفرد الجسدي والعقلي والنفسي. وتشير منظمة الأمم المتحدة للتربية: إلى أن مفهوم الخدمات الطلابية أو مهنة شؤون الطلاب ظاهرة جديدة نسبياً. ظهرت في الجزء الأول من القرن التاسع عشر وهي قوة مهنية ذات أهمية في التعليم العالي في جميع أنحاء العالم. فهي مكتملة لمهمة المؤسسة التعليمية في تحقيق أغراضها التعليمية، فهي اللغة التي تعمل بها، تعمل على تلبية الاحتياجات الشخصية والتنموية للطلاب كإنسان. وتأخذ زمام المبادرة في تقديم الخدمات أمام أهم ثلاث تحولات رئيسية تتعلق بتعليمهم العالي: الخبرة: الأولى، في التعليم العالي والثاني، من خلال حياتهم الجماعية. وأخيراً، الانتقال من التعليم العالي إلى مكان العمل ومهنتهم، مما يوجب عليها تقديم مجموعة واسعة من خدمات دعم الطلاب، والأنشطة التي تعزز عملية التعلم داخل وخارج الفصول الدراسية التقليدية. ( United Nations Educational، ٢٠٠٢). ويمكن تحديد عمل إدارة شؤون الطلاب كما يذكر العمري (٢٠٠٨) في المجالين الآتيين: الأنشطة الطلابية: وهي الأنشطة التي يمارسها طلاب الجامعة اختيارياً وفق ميولهم وقدراتهم بإشراف أخصائيين لتحقيق أهداف العملية التعليمية. والخدمات الطلابية: هي أنماط الرعاية والتسهيلات والتهيئة والاستشارات لمساعدتهم وراحتهم حتى يتفرغون لدراساتهم.

ومن أهم الخدمات التي تقدمها إدارة شؤون الطلاب خدمات التوجيه والإرشاد المهني، والتي يحتاجها الطالب في هذه الرحلة العمرية. ويرى العمري (٢٠٠٨) أن خدمات الإرشاد المهني من أقدم مجالات الإرشاد.

#### - التوجيه والإرشاد المهني:

هي الخدمات المهنية التي تُعنى بتقديم المشورة للطلاب حول الاستكشاف والتخطيط الوظيفي. فهي المسئولية الرئيسية في إدارة شؤون الطلاب لمساعدة الطلاب على تحديد

معلومات عن التدريب، وأرباب العمل، وفرص العمل الحالية. كما توفر مهارات كتابة السيرة الذاتية واستئناف النقد ومهارات المقابلات واستراتيجيات التفاوض على الرواتب والفوائد. الأهم من ذلك مساعدتهم على تحديد اهتماماتهم المهنية، والتعرف على نقاط قوتهم وقدراتهم الشخصية، وصقل البحث عن عمل في المجالات المهنية التي تتوافق مع تفضيلاتهم. (Long، ٢٠١٢، ١٩). ويراها كلا من الشريفين وآخرون (٢٠١٤) أنها العملية التي تتضمن مجموعة من الخدمات التي تهدف إلى مساعدة الطلاب أثناء مرحلتهم الدراسية للتعرف إلى إمكاناتهم واستعداداتهم وميولهم والتعرف إلى متطلبات المهن من خلال العملية الإرشادية بأبعادها المختلفة وصولاً إلى اتخاذ القرار المهني السليم لتحقيق الرضا والسعادة المهنية. ويمكن القول إن إدارة شؤون الطلاب هي القسم الشامل الذي يتضمن الإرشاد الوظيفي، والتوظيف، والتطوير الوظيفي، من بين مجالات أخرى. ولها مصطلحات عديدة منها خدمات التوظيف، مركز الموارد المهنية، مركز الخدمات المهنية، وخدمات توظيف الطلاب، وغيرها. (Bloom، ٢٠٠٩).

#### - أهمية التوجيه والإرشاد المهني:

تبدو أهمية التوجيه المهني من العناية الفائقة التي توليها له الدول المتقدمة والأجهزة العالمية المتخصصة في مجال الاقتصاد وإعداد الموارد البشرية حيث له أثر ايجابي في تحقيق النجاح الوظيفي للطلاب وشحن مهارات البحث عن عمل. كما له دور واضح كما يذكر كلا من (Shdaifat، ٢٠١٩، شمعة، ٢٠١٧، التومي، ٢٠٠٩، Bloom، ٢٠٠٩) في المساعدة في التأهيل للمهن التي يمكن أن يتعلمها الطلاب وتتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم؛ حيث يُمكن الطلاب من تعلم الاستراتيجيات تساعدهم أمام التغييرات الوظيفية وخيارات طوال حياتهم؛ حيث يساعد في توسيع آفاق معارفهم عن عالم العمل والمهن. فلا بد من معرفة كيفية استخدام الموارد لاتخاذ قرارات مستنيرة حول التدريب على الوظيفة، ويساعد على تحقيق الموازنة بين استعداد الطلاب وفرص العمل المتاحة، علاوة على ذلك هناك شريحة من الطلاب الواعد والمبادر يمكن اكتشافهم واكتشاف أنفسهم من خلال عمليات التوجيه المهني، كما أن الخيارات والتغييرات الوظيفية تساعدهم على مواجهة تحديات التغيير السريع وإدراكهم العوامل المؤثرة في عالم العمل وظروفه. ف الإرشاد المهني يحقق أهداف التعلم

مدى الحياة والاندماج الاجتماعي، بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى تنمية روح الاحترام والتقدير للأعمال المفيدة للمجتمع وبث الرغبة في العمل مما يعين على اتخاذ القرار المهني الصحيح ، واستغلال وقت الفراغ وزيادة الحافز وتحسين التحصيل الدراسي .و يمكن الطلاب الذين لديهم أهداف مهنية التعرف بشكل أفضل على الاستفادة من الدورات الدراسية والخبرات التعليمية التي تدفع الطلاب إلى النجاح والتقدم والتفوق في مجالات الدراسة والعمل ومن ثم تقليل الفاقد التعليمي والوظيفي، مما ينتج شعور بالرضا والسعادة عن الدراسة أو المهنة مما ينعكس على الحياة العملية والأسرية والاجتماعية والنفسية مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ونوعا في المجتمع. وبالتالي فإن التوجيه المهني يلعب دور رئيسي في ترجمة الرؤية الوطنية عملياً على أرض الواقع لأنه يعمل على إعدادهم وتأهيلهم إلى طاقات بشرية مبدعة ومنتجة. ذات مهارة عالية.

#### - خبرات وتجارب بعض الجامعات في مجال التوجيه والإرشاد المهني:

تقدم الدراسة في هذا الجزء بعض الخبرات المحلية والقومية والدولية في مجال التوجيه والإرشاد المهني لدي الطلاب في بعض الجامعات السعودية والعربية والأجنبية:

#### أولاً- التوجيه والإرشاد المهني للطلاب في الجامعات السعودية:

من خلال أسلوب الحاضر الشامل لجميع البوابات الكترونية للجامعات السعودية الحكومية استطلت الباحثة على أن ثلاث جامعات تمارس الخدمات المهنية وترتبط بها عدد من الفعاليات والأنشطة، وهي جامعة الملك فهد، وجامعة الأميرة نورة، إلى جانب جامعة الملك عبد العزيز. ففي جامعة الملك فهد أنشأت إدارة متخصصة للإرشاد الوظيفي تتبع وكالة عمادة شؤون الطلاب للتوظيف والتدريب من أجل أن تعمل على خدمة الطالب منذ التحاقه بالجامعة من خلال مساعدته في اختيار التخصص بما يتناسب وميول الطالب وقدراته ، ومنها إطلاع الطلاب على تنوع متطلبات سوق العمل وتهيئتهم للانخراط فيه ، مع سرعة الحصول على الوظيفة المناسبة وذلك من خلال فعاليات التوظيف التي تنظمها بالجامعة مثل يوم المهنة واليوم المفتوح للتوظيف ، وتقديم الدورات القصيرة حول كيفية اتخاذ القرارات والتخطيط المهني السليم ، كما تقدم المشورة و الإرشاد للوصول إلى مستقبل وظيفي واعد . ومن هذه الخدمات: توفير سبل للاتصال بالشركات وأصحاب الأعمال، وعمل مطويات تُعنى بكيفية التعامل مع المقابلة الشخصية، المهارات المطلوبة في الوظائف، مع كيفية

إعداد السيرة الذاتية، مع الاتصال بالكليات عن طريق ممثل لكل كلية للحصول على المعلومات الخاصة بالتخصصات وفرص العمل والشركات الموظفة، إلى جانب توفير مواقع للشركات عبر الانترنت حسب التخصصات. كما تقدم خدمات للشركات وأصحاب الأعمال مثل استقبال طلبات التوظيف والتعريف بالشركات، مع تسهيل اتصالهم بالطلاب ونشر إعلاناتهم الوظيفية وتسهيل الحصول على السير الذاتية للطلاب الراغبين في العمل، مع توفير الأماكن المناسبة للمقابلة الشخصية وجدولتها وإعلام الطلاب عن مواعيدها. ([www.kfupm.edu.sa/deanships/studentaffairs/SitePages/ar/](http://www.kfupm.edu.sa/deanships/studentaffairs/SitePages/ar/)).

وفي جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن يوجد مركز للإرشاد المهني والدعم الوظيفي يعمل على مساعدة الطالبات على اكتشاف ميولهن المهنية من خلال الاختبارات والمقاييس المهنية ، وبرامج الإرشاد والتطوير المهني من أجل أن يتمكن من تحديد أهدافهن واتخاذ القرارات المهنية ، ويقدم هذا المركز خدمات تساعد على تطوير قدرات الطالبات في البحث عن فرص العمل ، منها استخدام التطبيقات الإلكترونية وشبكات التواصل المهنية مثل شبكة لينكد-إن LinkedIn وغيرها ، إلى جانب المساعدة في إعداد السيرة الذاتية وإجراء المقابلات الشخصية ، وتحديد المسارات المهنية . كما ينظم هذا المركز باقة من فعاليات التطوير المهني والتوظيف مثل يوم المهنة وملتقيات التوظيف ، مع تقديم الدورات القصيرة وورش العمل التي تساعد على اتخاذ القرارات والتخطيط المهني السليم ، وهناك التعاون مع المؤسسات الوطنية الرائدة لتمكينها من استقطاب الكوادر البشرية المؤهلة من خريجات الجامعة للعمل أو التدريب وذلك من خلال ( الفعاليات الكبرى ، والجلسات الإرشادية ، وورش العمل المهنية والدورات التدريبية التخصصية في الإرشاد والتوظيف ) التي يقدمها المركز بشكلٍ دوري ، ويتم تقديم الخدمات المهنية من خلال موقع إلكتروني وحساباته على شبكات التواصل الاجتماعي مثل حجز موعد جلسة إرشاد مهني ، وتوفير قائمة بالفرص التدريبية وفرص العمل التطوعي المتاحة في مختلف المجالات داخل الجامعة وخارجها .

( ) <https://pnu.edu.sa/ar/Centers/GuidanceCenter>

وفي جامعة الملك عبد العزيز يوجد مركز للإرشاد والدعم الوظيفي، حيث يقدم لقاءات وندوات وورش العمل التي تهدف إلى تنمية وعي المستفيدين في مجال أهمية التخطيط المهني من أجل أن يكونون مستعدين للانخراط في سوق العمل، مع إكساب الطلاب الخلفية

الكاملة عن المجالات المهنية المتاحة في سوق العمل، وبما يتناسب مع ميولهم وقدراتهم. ومن الفعاليات التي قدمها مركز الإرشاد والدعم الوظيفي بجامعة الملك عبد العزيز: ورش عمل لكتابة السيرة الذاتية وإستراتيجيات تسويق الذات والبحث عن الوظيفة، وفنون المقابلات الشخصية، وثقافة المنظمات وأخلاقيات المهنة في بيئة العمل، مع التدريب على اختبار المقابلة الشخصية للتقييم. كما يهتم هذا المركز بالتواصل مع الجهات الحكومية والخاصة لمعرفة أنواع الوظائف الشاغرة والمهارات المطلوب توافرها في الطلاب المتخرجين، مع العمل على جذب المستفيدين لسد الاحتياجات من الوظائف الشاغرة لدى الجهات الحكومية والخاصة، وتعريف الطلاب بالجهات الحكومية والخاصة التي تتوفر بها شواغر عمل وإرسال نموذج تحليل الوظيفة وترشيح من تنطبق عليه الاحتياجات والتنسيق بينهم للمقابلات الشخصية. <https://dsa-cgesc.kau.edu.sa>.

ثانياً - خبرات بعض الجامعات العربية والأجنبية في مجال التوجيه والإرشاد المهني: تعتبر تجارب الجامعات الرائدة على المستوى الدولي في التوجيه والإرشاد المهني مصدر هام لاستلهام الأفكار والطرق المتبعة في الخدمات المهنية ومحاولة محاكاة هذه الخبرات بما يتناسب مع دور إدارة شؤون الطلاب في الجامعات السعودية. وستعرض الدراسة الحالية بعض هذه الخبرات وذلك بهدف الارتقاء بمستوى التوجيه المهني، وسوف يُقتصر في عرضها على أربع جامعات هي: جامعة الإمارات العربية المتحدة (United Arab Emirates University)، جامعة ميشيغان (University of Michigan)، جامعة هارفارد (Harvard University)، إضافة إلى جامعة برمنغهام (University of Birmingham).

والتي من خلالها يمكن استنباط بعض الأفكار المعاصرة لتفعيل الإرشاد المهني في الجامعات السعودية وهي على النحو التالي:

#### ١- تجربة الإمارات العربية المتحدة United Arab Emirates University:

تأسست جامعة الإمارات العربية المتحدة United Arab Emirates University كجامعة حكومية اتحادية في عام ١٩٧٦م، وذات هوية عربية إسلامية ومصدر إشعاع حضاري للفكر والثقافة والعلوم. وتقع جامعة الإمارات العربية المتحدة: United Arab Emirates University بمدينة العين - بدولة الامارات العربية المتحدة.

إن مركز التوظيف وشؤون الخريجين، تابع لمكتب نائب مدير هذه الجامعة لشؤون الطلاب، ويقدم العديد من الفرص المتعلقة بالتأهيل المهني والتوظيف والتدريب لطلاب الجامعة وخريجها، حيث تقوم وحدة الاعداد المهني بالمركز بتأهيل الطلاب مهنيًا وتحضيرهم لسوق العمل منذ التحاقهم بالجامعة، إلى جانب مساعدتهم في اتخاذ الخيارات المهنية الصحيحة لتحقيق أهدافهم الحياتية والمهنية. كما يسعى هذا المركز إلى توفير فرص التدريب العملي والوظائف المناسبة لخريجي هذه الجامعة، حيث يعمل - من خلال بناء شركات وشبكات متعددة الأوجه - إلى توفير المصادر المطلوبة للطلاب من أجل استكشاف فرص وظيفية مختلفة وتقديم خدمات متميزة للشركاء في القطاعين الحكومي والخاص المحلي.

إن التوجيه والإرشاد المهني في هذا المركز يتضمن جلسات إرشاد فردي وإرشاد جماعي، إلى جانب ورش عمل ومحاضرات مهنية من أجل تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة للدخول إلى سوق العمل، إلى جانب الاختبارات المهنية التي تُستخدم لاكتشاف وفهم مهاراتهم، والعمل على خدمات التوظيف من خلال توفير فرص البحث عن الوظائف قبل وبعد التخرج من خلال الموقع الإلكتروني الخاص (مستكشف الوظائف) الذي يقدم مئات الشواغر الوظيفية المعلنة من قبل المؤسسات الشريكة. بالإضافة إلى إطلاق جائزة المتدرب المتميز كمبادرة لتحفيز الطلاب خلال مساق التدريب العملي ومكافأة الطلاب الذين يثبت تفوقهم خلال فترة التدريب. [https://www.uaeu.ac.ae/ar/dvcsae/student\\_career](https://www.uaeu.ac.ae/ar/dvcsae/student_career).

## ٢ - تجربة جامعة ميشيغان: (University of Michigan)

تأسست جامعة ميشيغان عام ١٨١٧ في ديترويت ثم حولت إلى أن آرب، ميشيغان وهي أقدم جامعة في الولاية، يدرس فيها الآن حوالي ٤٣,٠٠٠ طالب وطالبة. يوجد مركز يسمى ( مركز الدعم الوظيفي ) في هذه الجامعة يهتم بإكساب الطالب مهارات البحث عن عمل ، وتطوير الذات ، والعمل على معالجة التطورات المهنية والاقتصادية المتغيرة باستمرار ، ويوفر الخدمات المهنية للطلاب الجامعيين المنتظمين والخريجين ، ؛ من خلال خدمات الخريف والربيع الوظيفي ، وعمل المعارض للوظائف الفيدرالية ، كما يتم توظيف الطلاب داخل وخارج الحرم الجامعي بدوام جزئي ، بحيث لا تزيد عن ٢٩ ساعة في الأسبوع، فالخدمات المهنية تتضمن الاستكشاف الوظيفي والتخطيط

الوظيفي ، وإعداد الوظائف ، ومهارات البحث عن عمل . يوجد قناة لشركاء الحرم الجامعي لتسهيل الاتصالات بين مكتب الإرشاد المهني وأرباب العمل والمجتمع والطلاب والخريجين . وعليه فمن فعاليات والإرشادات التي يقدمها هذا المركز المهني ما يلي:

- ١- تقديم المشورة المهنية، بالتحدث مع المستشار المهني للمساعدة في معالجة أي أسئلة أو مخاوف المهنية.
- ٢- إعداد البرامج والدورات التي تساعد على التعرف على الاهتمامات والمهارات والشخصيات والقيم، والتي من شأنها أن تكون مفيدة في تحديد نقاط القوة والقدرات الخاصة بالطالب.
- ٣- التخطيط والتطوير الوظيفي الذي يتضمن إعداد السيرة الذاتية والمقابلات وإرشادات حول معلومات التفاوض والراتب.
- ٤- تقديم العديد من مهارات التوظيف والبحث عن الوظائف التي يمكن أن تساعد الطلاب والخريجين على التقدم والبحث عن الفرص الوظيفية.
- ٥- إقامة المعارض المهنية وهي مناسبة للبحث عن أصحاب العمل والتشجيع على مراجعة المعلومات لمجتمعات الطلاب المختلفة.

**وتتميز الخدمات المهنية المقدمة من هذه المراكز المهنية بميزات منها:**

- وجود قاعدة بيانات عن طالبي الوظائف من الطلاب والخريجين وبيانات عن أصحاب العمل.

- وجود موظفين محترفين في العمل في الإرشاد المهني.

- وجود الجمعية الوطنية للقيادة والنجاح، والتي تُعنى ببناء وتدريب القادة حيث تقدم الجمعية الفرصة لكسب جائزة التميز القومي في القيادة من خلال تطوير المهارات واستخدام الموارد.

<https://umdearborn.edu/students/office-career-services>. University of Michigan

**٣- تجربة جامعة هارفارد (Harvard University):**

تقع جامعة هارفارد (Harvard University) بولاية ماساتشوستس الأمريكية، وتعتبر من إحدى أقدم جامعات العالم وأفضلها، وهي أكبر جامعة في العالم من حيث المساحة والتجهيزات، وترتيبها الخامس عالمياً من حيث صعوبة القبول فيها.

ويوجد في هذه الجامعة مكتب للخدمات المهنية OCS يلتزم بخدمة الطلاب من جميع الخلفيات والهويات والخبرات، ومكرس لتدريب الطلاب وإسداء المشورة لهم وربطهم بفرص

العمل الصيفي ، كما يساعد المتخرجين على تعزيز تحولاتهم الفكرية والاجتماعية والشخصية ، حيث يعمل على اكتشاف المسارات الوظيفية ، وصنع علاقات التعامل مع أصحاب العمل ، علاوة على أنه يقدم مجموعة متنوعة من الخبرات من خلال البرامج والدورات التدريبية والمشاريع الجماعية والأنشطة اللامنهجية وأدوار القيادة والعمل التطوعي وألعاب القوى والوظائف بدوام جزئي والتدريب الداخلي إلى جانب مساعدة الطالب في اكتشاف ذاته ، وتنمية مهاراته ، وكيفية إعداد سيرة ذاتية قوية أو كتابة سيرة ذاتية ، مع فهم أهمية التواصل ، وشحن مهارات المقابلات الخاصة بالطالب ، مع وضع جدول زمني لكيفية تحقيق اهدافه.

فيقدم مكتب للخدمات المهنية جامعة هارفارد ( Harvard University ) مساعدات للطالب في البحث عن وظيفة عن طريق مكتب توظيف الطلاب حيث يوجد قاعدة بيانات للتوصيل والتواصل مع أصحاب العمل داخل وخارج الحرم الجامعي و يوفر الأدوات عبر الإنترنت لدعم الطالب في رحلة العمل؛ من تحديد المسارات الوظيفية إلى التحضير لعملية مقابلة العمل والتدريب: من خلال الأدوار المهنية التالية: ١- التواصل المباشر مع المستشارين. ٢- الاستفادة القصوى من البرنامج التعليمي الصيفي الخاص بالطالب نتيجة التواصل الفعال مع الطلاب والخريجين والمهنيين. ٣- دليل الخريجين. ٤- الاحترافية: في تقديم نصيحة OCS الأساسية للأدب المهنية والتواصل. ٥- البحث عن التدريب: بإتاحة فرص مع أرباب العمل الذين لا يهدفون إلى الريح في الولايات المتحدة وخارجها. ٦- إقامة مجالس العمل / التدريب الخارجية. ٧- منصة مهنية تفاعلية مصممة لتعزيز الاستكشاف المهني وتجربة البحث عن عمل للطلاب الدوليين. ٨- إدارة محفظة البحث عن وظيفة الأكاديمية للطلاب والخريجين GSAS. ٩- أدوات التحضير للمقابلة: استراتيجيات لنجاح المقابلة التعليمية ممارسة المقابلات الوهمية والمشورة بشأن المقابلة والملابس المناسبة للحدث. ١٠- أدلة وظيفية لجهات عمل متعددة وأصحاب العمل. ١١- تنمية المهارات القيادية. بالإضافة لوجود كوادر مؤهلة من الموظفين تتلقى التدريب المستمر.

<https://ocs.fas.harvard.edu/job-internship>

## ٤ - تجربة جامعة برمنغهام (University of Birmingham):

تقع جامعة برمنغهام (University of Birmingham) بمدينة برمنغهام - بريطانيا، أنشأت في عام ١٩٠٠م، كهيئة لاحقة لكلية ماسون للعلوم، ولهذا فهي من أوائل ما يدعى بجامعات الطابوق الأحمر كما أنها عضو في مجموعة راسل للجامعات. من الخدمات المهنية في جامعة برمنغهام تقديم فرص أمام الطلاب للعمل من خلال وكالة التوظيف الخاصة بالطلاب Opport Unity ، والتي تساعد الطلاب على إيجاد وظيفة مرتبطة بمجال الدراسة ، وذلك من خلال استكشاف المسارات الوظيفية المختلفة والتعرف على كيفية تطوير ملف المهنية الخاص به ، كما تساعد على تحديد مجالات العمل التي تتناسب اهتمامات وشخصيات ومهارات وقيم الطالب من حضور مجموعة متنوعة من الأحداث الوظيفية في الحرم الجامعي ، منها اقامة دورات التدريب الداخلي مدفوعة الأجر داخل أقسام الجامعة أو خارجها ، وعادة ما ترتبط بالعديد من الشراكات مع كافة مجالات الصناعة ، مما يسهل على الطلاب اكتساب خبرات عملية ، والحصول على فرص تدريب مهنية وخبرات عملية في منظمات دولية . كما توفر الجامعة أيضاً فرص للطلاب للمشاركة في البرامج الصيفية مع الجامعات الأخرى حول العالم.

وهذه الخدمات المهنية تعرض من خلال شبكة الوظائف التي تقدم مشورة مخصصة حول الخطط الوظيفية والدعم في البحث عن الوظائف والتدريب الداخلي، كما أن لديها مجموعة من أدلة المهن تزيد عن ٢٠ دليلاً منها أدلة توظيف دولية وورش العمل حول برامج التحقق من السيرة الذاتية والمقابلة العملية. ويمكن للطلاب أو الخريج مطالبة أحد مستشاري المهن الموجودين بمراجعة السيرة الذاتية أو خطاب تغطية أو الطلب عبر البريد الإلكتروني لشبكة Careers Network، وبالتالي تساعد الطلاب على استكشاف الفرص في جميع أنحاء العالم، والبحث في سوق العمل والعثور على الوظائف الشاغرة في البلد الذي يختاره الطالب. وتضم جامعة برمنجهام فريق دعم مهني متخصص، إضافة إلى مئات من المرشدين، كما يوجد فريق مختص لعلاقات أرباب العمل في شبكة الوظائف لمساعدتهم في الوصول إلى الطلاب والخريجين المناسبين من خلال توفير مجموعة من الخدمات والفرص للمشاركة معهم ولهذا يعمل أكثر من ٩٧% من الخريجين أو يستكملون دراستهم في غضون ستة

أشهر من الانتهاء من شهادتهم. ( Destination of Leavers from HE survey ) (2016/2017).

وإضافة لما سبق الإشارة إليه من أنماط خدمات التوجيه والإرشاد المهني، فإن هذه الجامعة تقدم لطلابها أنماط من التمويل والقروض لإنتاجية الافكار حول الأعمال المستقبلية، كما تتميز بطرح جائزة المهارات الشخصية، وهي برنامج التوظيف الحصري للجامعة للطلاب الجامعيين للمشاركة في جلسات المهارات أو الدورات التدريبية عبر الإنترنت أو الوحدات التعليمية أو الخبرة العملية أو الأنشطة داخل الحرم الجامعي.

<https://intranet.birmingham.ac.uk/student/index.aspx>

### - خلاصة خبرات بعض الجامعات في التوجيه والإرشاد المهني:

يتضح مما سبق أهمية خدمات التوجيه والإرشاد المهني للطلاب والخريجين في الجامعات، والتي تقدم من خلال مكاتب متخصصة للتوجيه والإرشاد المهني في الجامعات من أجل الإعداد والتدريب المهني وتوظيف الطلاب والخريجين، ونستخلص ما يلي:

### أولاً: الخدمات المهنية المأمول تقديمها إلى الطلاب والخريجين:

١- الإعداد والتدريب المهني : إرشاد وتوجيه الطلاب في اختيار الوظائف التي تتناسب بشكل أفضل مع شخصياتهم ، وقدراتهم وميولهم المهنية من خلال تقديم الاستشارات من قبل المرشدين المهنيين ، سواء أكان هذا الإرشاد جماعي أو فردي من خلال جلسات ولقاءات لدعم الطلاب في الأمور المتعلقة بالاستكشاف والتطوير المهني ، أو من خلال التخطيط والتطوير الوظيفي مثل إقامة ورش عمل ، ولقاءات مهنية تفاعلية على مدار العام الدراسي لتزويد الطلاب والخريجين بالمهارات اللازمة للدخول إلى سوق العمل ، وكتابة السيرة الذاتية الفعالة ، والمقابلات المهنية ، وتقنيات وإستراتيجيات البحث عن وظيفة ، مع إتاحة الفرص للالتحاق بالتدريب العملي داخل الجامعة أو العمل على توفير فرص خارجية في منظمات محلية ودولية لاكتساب خبرات مهنية متخصصة ، إضافة إلى إقامة شراكات للتدريب من خلال التواصل مع المؤسسات الحكومية والخاصة لإيجاد فرص تدريب لطلاب الجامعة .

٢ - استكشاف الوظائف، من خلال توفير فرص البحث والتقديم على الوظائف (قبل وبعد التخرج)، ومساعدة الطلاب على العمل بدوام جزئي أو كامل داخل الجامعة أو خارجها بالمنظمات المحلية في أوقات الدراسة، أو العمل بالإجازات الصيفية من خلال بعض

الفعاليات كإقامة المعارض وعمل لقاءات وجلسات مع أصحاب العمل داخل او خارج الجامعة، والعمل تقديم الشواغر الوظيفية المعلنة من قبل أصحاب العمل.

٣- خدمة أصحاب العمل من خلال بناء علاقات قوية ومثمرة مع المؤسسات المحلية من أجل تأهيل الكوادر الوطنية للمساهمة في التنمية والنهوض بالمجتمع، مع تمكين أصحاب العمل من استقطاب ما يناسبهم من الكوادر المؤهلة من طلاب وخريجين الجامعة.

٤ - توفير شبكات تواصل فعالة عبر النظام الإلكتروني الذي يؤدي دوراً رئيسياً في التكامل بين الطلاب والخريجين وأصحاب العمل وجهات التدريب في داخل الجامعة وخارجها، ويتكامل هذا كليه مع قاعدة بيانات تساعد على الحفاظ على جميع سجلات الطلاب، مما يساعد على سهولة تتبع المرشد المهني للطلاب والاطلاع على جميع المعلومات والتقارير الخاصة به والتقييم. وهكذا يمكن للطلاب وأصحاب العمل المسجلين الدخول إلى هذا النظام الذي يحتوي قاعة بيانات عن الطلاب وأصحاب العمل والوظائف الشاغرة وأماكن التدريب مع أدلة وتعليمات واضحة للجميع.

### ثانياً: وجود كادر وظيفي متخصص ومتميز للعمل في هذه المكاتب والمراكز المهنية بالجامعة.

لأن معظم الجامعات المرموقة وخصوصا الامريكية تلتزم بقواعد الكفايات المطلوبة للموظفين المختصين في شؤون الطلاب من الجمعية NASPA و ACPA. وذلك نظراً لدور الهام الذي يمارسه الموظفون في التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات لذا قامت الرابطة الوطنية للكليات وأصحاب العمل بتحديد كفايات مهنية لممارسي الخدمات المهنية بالجامعة حيث انهم يعملون على مستوى مجال اختصاص معين قادرين عليهم إظهار المعرفة والمهارات والقدرات بمستوى عالي ومن هذه الكفايات: أن يكون الموظف قادراً على:

١- تحديد واختيار وتنفيذ التدريبات المهنية / المشورة / بالتقنيات المناسبة لأهداف المستفيد. ويتم تحديد واختيار وتنفيذ التدخلات والتقنيات على أساس النهج النظري للتطوير الوظيفي.

٢- إدارة الاختبار واستخدام تقييمات مختارة، مثل الأفكار المهنية، وصنع القرار، والمصالح، والكفاءة / المهارات، والقيم، وسمات الشخصية، لقياس صفات العميل. وتفسير وتقديم وتسجيل النتائج من أدوات التقييم بشكل مناسب.

٣- تطوير الإرشاد باستخدام تقنيات الاستشارة الأساسية مثل الاستماع والتأمل والتفاهم التعاطف.

٤- تطوير الشراكة المهنية. قاعدة التدريب / تقديم المشورة / المشورة بشأن التكاملية (الإحالات حسب علم حسب الطلب) ونماذج (الشراكة التعاونية المستمرة).

٥- العمل مع الأفراد والجماعات من خلال مجموعة من الأساليب، بما في ذلك المواعيد الفردية والجماعية؛ ورش عمل؛ وغيرها من البرامج.

٦- المساعدة في تحليل الموارد. تقديم الدعم للتطوير المهني من خلال توجيه الطلاب المهتمين بالانضمام إلى المهنة. بتوفير دليل لإنشاء التدريب الداخلي في القسم. تقديم أسئلة المقابلة في عملية التوظيف.

٧- تصميم المحافظ الإلكترونية. بتوفير التوجيه في تثقيف إدارات الحرم الجامعي الأخرى حول العمل الذي يتم في الخدمات المهنيين والمساعدة في وضع جدول أعمال للتراجع الموظفين أو التطوير المهني للموظفين. (NACE، ٢٠١٣)

### الدراسة التحليلية ومنهجيتها البحثية ونتائجها

#### تسير الدراسة التحليلية حسب الخطوات البحثية التالية:

- **المنهجية البحثية:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من أجل تقديم وصفاً لمدي انتشار خدمات التوجيه والإرشاد المهني للطلاب المسجلين، والبالغ عددهم (٩١١٢٧٧) طالباً وطالبة. حسب احصائية وزارة التعليم، (١٤٤٠ هـ / ٢٠١٨ م) بالمملكة العربية السعودية.

**أولاً: مجتمع الدراسة:** تضمن (٢٦) من الجامعات السعودية الحكومية. من أصل ٢٨ جامعة حكومية حيث تم استبعاد جامعة الملك سعود الطبية لأنها جامعة مهنية، التدريب والتواصل مع أصحاب المهن أمر ضمني، وأيضا استبعدت من البحث الجامعة الكترونية لعدم وجود طلاب منتظمين بها. والجدول (١) يوضح مجتمع الدراسة، وعدد الطلاب المقيدون - انتظام والمستفيدين من خدمات التوجيه والإرشاد المهني بهذه الجامعات السعودية.

## جدول (١) الجامعات السعودية الحكومية وعدد طلاب البكالوريوس (انتظام)

الجامعات السعودية الحكومية	عدد الطلاب (ذكور واناث) بالآف	النسبة المئوية
١- جامعة ام القرى	٨٧,٦٥٥	% ٩,٦٢
٢- الجامعة الاسلامية	٣,٦٧١	% ٠,٤٠
٣- جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية	٦٠,٣٢٩	% ٦,٦٢
٤- جامعة الملك سعود	٤٧,٢٤٧	% ٥,١٨
٥- جامعة الملك عبد العزيز	٧١,٩٨٠	% ٧,٩٠
٦- جامعة الملك فهد للبترول والمعادن	٨,٧٦٩	% ٠,٩٦
٧- جامعة الملك فيصل	٣٧,٧٩١	% ٤,١٥
٨- جامعة الملك خالد	٥١,٣٤٧	% ٥,٦٣
٩- جامعة القصيم	٦٥,٥٥٢	% ٧,١٩
١٠- جامعة طيبة	٣٩,٨٥٠	% ٤,٣٧
١١- جامعة الطائف	٥١,٣٨٩	% ٥,٦٤
١٢- جامعة حائل	٣٤,١١٠	% ٣,٧٤
١٣- جامعة جازان	٥٠,٤٩١	% ٥,٥٤
١٤- جامعة الجوف	٢٥,٦٤٨	% ٢,٨١
١٥- جامعة الباحة	١٩,٠٤٥	% ٢,٠٩
١٦- جامعة تبوك	٣٠,٩٣٩	% ٣,٤٠
١٧- جامعة نجران	١٥,٢٣٣	% ١,٦٧
١٨- جامعة الحدود الشمالية	١٩,٢٩٦	% ٢,١٢
١٩- جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	٣٧,٤٠٣	% ٤,١٠
٢٠- جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل	٢٩,٨٢٤	% ٣,٢٧
٢١- جامعة الأمير سطام	٢٧,٦٣٥	% ٣,٠٣
٢٢- جامعة شقراء	٣١,٢٣٧	% ٣,٤٣
٢٣- جامعة المجمعة	١٨,٨٢٢	% ٢,٠٧
٢٤- جامعة جدة	١٢,٠٤١	% ١,٣٢
٢٥- جامعة بيشة	١٤,٥١٤	% ١,٥٩
٢٦- جامعة حفر الباطن	١٦,٨٥٣	% ١,٨٥
إجمالي عدد الطلاب (انتظام)	٩١١٢٧٧	% ١٠٠

موقع وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية <https://departments.moe.gov.sa>

ثانياً - بناء أداة البحث التحليلية: تم اتباع الخطوات التالية في بناء أداة الدراسة التحليلية:

- تجميع المراجع العلمية: مثل الدراسات السابقة والكتب العلمية وعمل مسوحات على الانترنت لمواقع الجامعات السعودية وبعض الجامعات الدولية للوصول إلى خبرات بعض الجامعات في مجال خدمات التوجيه والإرشاد المهني.

- تحديد محاور البحث التحليلية في عناصر رئيسة هي: اسم الجامعة، التخصص الدقيق للمستجيب، إلى جانب اسم القسم / المركز / المكتب المعني بتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية.

- **تصميم استمارة التحليل:** والتي تضمنت فئات ووحدات التحليل التالية:

**الفئة الأولى - (أ)** أنماط الخدمات وأنواعها المتوفرة، وتتضمن المؤشرات الفرعية التالية: ورش العمل حول التخطيط لوظيفة أو عمل ما، ورش بحث عن وظيفة أو عمل ومتطلبات النجاح (مقابلات - كتابة سير ذاتية)، فصول تنمية مهنية من خلال جلسات / لقاءات تواصل مع أصحاب العمل، إقامة معارض مهنية، جدولة فرص التوظيف من خلال الاقتراب من أماكن العمل المتاحة، دورات تدريبية لاكتساب المهارات المهنية ....

**(ب)** - المستفيدين وتتضمن المؤشرات الفرعية منها: الطلاب المستفيدين من هذه الخدمات والخريجين.

**الفئة الثانية -** العاملون وتتضمن المؤشرات الفرعية التالية: مستوى خبرات الموظفين ومهاراتهم ومعارفهم الذين يعملون في مجال هذه الخدمات (ضعيفة - متوسطة - عالية).

**الفئة الثالثة -** الصعوبات التي تُعوق من دور إدارة شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني، وتتضمن المؤشرات الفرعية التالية: عدم توفير جهات ذات اختصاص واضح في هذا المجال، عدم توفير الدعم اللازم من الشركات الكبرى لتوفير الفرص التدريبية للطلاب.

**الفئة الرابعة -** أساليب تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني أمام الطلاب بالجامعات السعودية، وتتضمن المؤشرات الفرعية التالية: مستقبل هذه الخدمات في غضون الـ (٥ - ١٠) سنوات القادمة، تقديم برامج (أنماط وأنواع) هذه الخدمات من ذوي الاختصاص، تدريب الموظفين الذين يعملون في مجال هذه الخدمات، .....

**- ثبات التحليل:** تم اختيار وحدة الموضوع في هذه الدراسة وهي فئات ووحدات التحليل السابق الإشارة إليها. ولحساب ثبات التحليل قامت الباحثة بتحليل استجابات عينة من مسؤولي شؤون الطلاب، ثم أعيد تحليل استجابات العينة نفسها بعد فترة شهر وسمى بالتحليل الثاني، ثم طبقت معادلة (Cooper, 1987) التي تنص على:

عدد مرات الاتفاق

$$\text{رات الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{100} \times 100$$

عدد مرات الاتفاق + عدد مرات الاختلاف

وكانت نسبة الاتفاق بين التحليلين باستخدام هذه المعادلة بلغت (٩٤%) مما يشير إلى وجود ثبات عالٍ لاستمارة تحليل المحتوى في هذه الدراسة.

-**المعالجة الإحصائية:** التكرارات والنسب المئوية فقط. وتم استخدم التحليل النوعي للبيانات.

رابعاً - مجتمع الدراسة التحليلية: اشتملت الدراسة التحليلية على عينة قدرها (٢٤) ممن استجابوا لأداة الدراسة (الاستمارة الإلكترونية) المرسله للجامعات السعودية الحكومية. من أصل ٢٦ جامعة، حيث أن جامعة الملك فهد وجامعة طيبة لم تستجيب للاستمارة التي أرسلت لهم.

والجدول (٢) التالي يقدم وصفاً لمجتمع الدراسة من حيث التخصص الدقيق لمن استجابوا لأداة الدراسة من مسؤولي شؤون الطلاب بالجامعات السعودية الحكومية محل الدراسة.

### جدول (٢) التخصص الدقيق لمن استجابوا لأداة الدراسة عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية

النسبة المئوية	العدد	التخصص الدقيق
٣٧,٥٠%	٩	التخصصات (التربوية والنفسية والتنظيم المدرسي):
٥٠,٠٠%	١٢	التخصصات الأدبية (التاريخ والبلاغة والنقد واللغات والإعلام):
١٢,٥٠%	٣	التخصصات الطبية والتشريحية والطفليات:
١٠٠%	٢٤	إجمالي المستجيبين عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني

يتبين من الجدول السابق تعدد التخصصات الأكاديمية الدقيقة لمن استجابوا لأداة الدراسة من مسؤولي شؤون الطلاب. وهذا يبرز ضعف أدوار مسؤولي شؤون الطلاب بالجامعات السعودية حيث أن معظمهم غير متخصص في إدارة شؤون الطلاب أو مجالات شؤون الطلاب كالتوجيه والإرشاد وهذه سلبية تحسب على إدارة شؤون الطلاب كما بينت ذلك دراسة العمري (٢٠٠٨). في حين أن إدارة شؤون الطلاب هي من المفترض أن تكون من أبرز إدارات الجامعة التي ترعى الطلاب طول مدة دراستهم تهتم بتوفير أفضل الأجواء لاستكمال الجانب الآخر في بناء شخصيتهم المهنية من خلال تجويد إعدادهم ليكفوا مؤهلين لأداء أدوار مهنية فاعلة في مجتمعهم. لذا توصلت العديد من الدراسات على أهمية دور القيادات الاستراتيجية القوية مثل دراسة كلامن (محمد ، ٢٠١٦ ، Williams & Buzzeo ، ٢٠١٨) أكدت أن تفعيل خدمات التوجيه و الإرشاد المهني بالجامعات

يتطلب قيادات تحويلية داعمة. مما يحتم على الجامعات السعودية تطبيق توصية دراسة Martínez (٢٠١٧) بتنمية أدوار قيادات شؤون الطلاب مهنيًا وتطوير مهاراتهم القيادية في مجال شؤون الطلاب. وقد أوضحت دراسة Roberts (٢٠٠٥) أنه من المعتاد من يشغل مناصب مسؤولية في شؤون الطلاب لا بد أن يكونوا من المتخصصين الممارسين يتمتعون بخبرة ١٠ سنوات أو أكثر بما في ذلك مساعد ونواب الرئيس والعميد والمديرون المساعدون لذا من الضروري التطوير المهني للمسؤولين في شؤون الطلاب لتقديم خدمة أفضل للطلاب.

- والجدول (٣) التالي يوضح مسمي المركز المسئول عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية محل الدراسة.

### جدول (٢) مسمي المركز المسئول عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية

النسبة المئوية	العدد	مسمي المركز
٤١,٦٧ %	١٠	وحدة / مركز / وكالة التوجيه والإرشاد للطلاب بالجامعة:
٢٩,١٧ %	٧	وحدة / مركز الخريجين / الإرشاد / التوظيف والتنمية المهنية:
٢٩,١٧ %	٧	وكالة / عمادة شؤون الطلاب / عمادة الابتكار وريادة الأعمال:
١٠٠,٠٠ %	٢٤	إجمالي المستجيبين عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني

يتبين من الجدول (٣) السابق تعدد مسميات الهيئات المسؤولة والمشرفة على خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية، هذا الأمر يشير إلى وجود قصور يعتري خدمات الإرشاد المهنية، حيث إنه لا توجد جهة محددة منوط بها الإشراف هذه الخدمات في مجال التوجيه والإرشاد المهني في معظم الجامعات السعودية الحكومية. وتتوافق هذه النتيجة مع ما استدللت عليه الباحثة من مسح على مواقع الكترونية للجامعات. أن هناك العديد من الجامعات لا توجد فيها جهة متخصصة للإرشاد المهني. لذا اوصت دراسة بلحمر (٢٠١١) على إنشاء مراكز للتوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية.

### نتائج الدراسة التحليلية

إن الهدف في هذا الجزء التحليلي هو الوصف الدقيق والموضوعي لموضوع تطوير أداء إدارة شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية في ضوء خبرات

بعض الجامعات، وبناءً عليه فقد تم تحديد فئات ووحدات التحليل التالية، والتي نعرض نتائج استجابات أفراد الجامعات السعودية من مسؤولي شؤون الطلاب.

**أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال: ما واقع خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية من وجهة نظر القائمين على خدمات التوجيه والإرشاد المهني بها**  
(أ) أنماط خدمات التوجيه والإرشاد المهني المتوفرة في الجامعات السعودية.

تم حساب التكرارات والنسب لمئوية لإجابات مسؤولي شؤون الطلاب عن خدمات التوجيه والإرشاد المتوفرة في الجامعات وعن المستفيدين من هذه الخدمات. وبعد تحليل البيانات، يوضح جدول (٤) رأي المستجيبين حول أنماط خدمات التوجيه والإرشاد المهني المتوفرة بالجامعات السعودية الحكومية من خلال المؤشرات الفرعية الدالة على وجودها.

**جدول (٤) أنماط خدمات التوجيه والإرشاد المهني المتوفرة للطلاب بالجامعات السعودية الحكومية**

النسبة المئوية	التكرار	أنماط خدمات التوجيه والإرشاد المهني المتوفرة للطلاب
٢٣,٦٧ %	٩	١- ورش عمل التخطيط الوظيفي
٢٦,٣٢ %	١٠	٢- دورات تدريبية عن عمل (اجراء مقابلات، السيرة الذاتية
١٨,٤٢ %	٧	٣- فصول مهنية من خلال جلسات ولقاءات تواصل مع أصحاب العمل بالمجتمع.
٢١,٠٦ %	٨	٤- إقامة معارض مهنية داخل الجامعات السعودية (مرة كل عام).
٥,٢٦ %	٢	٥- جداول التوظيف.
٢,٦٣ %	١	٦- أخرى:(منصة الكترونية لربط خريجي الجامعة بالوظائف الشاغرة،
٢,٦٣ %	١	ملتقى الخريجين)
١٠٠ %		

يُظهر الجدول السابق واقع خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي شؤون الطلاب التي تمثلت بإقامة دورات تدريبية في إجراء المقابلات والسيرة الذاتية بنسبة مئوية ٢٦,٣٢% والتخطيط الوظيفي بنسبة مئوية ٢٣.٦٨%. ثم جاءت إقامة المعارض المهنية نسبة ٢١,٠٦% ويتبعها فصول مهنية بنسبة مئوية ١٨.٤٢%. بينما جداول التوظيف جاء بنسبة مئوية ٥.٢٦% وذكر بعض المسئولين وجود منصة الكترونية لربط الخريجين مع أصحاب الوظائف وأيضاً وجود ملتقى الخريجين بنسبة مئوية ٢,٦٣%. ويمكن تفسير النتيجة بأن الخدمات المهنية محدودة بين دورات تدريبية وورش عمل في المقابلات وعمل السيرة الذاتية والتخطيط الوظيفي وبالنسبة أقل وجود معارض وفصول مهنية وأما جدولة الوظائف وعمل ملتقى للخريجين كانت ضعيفة جداً. وهذا يعني أن هناك تقصيراً في خدمات التوجيه والإرشاد المهني وأكدت هذه النتيجة العديد من الدراسات منها (الخطيب، ١٩٩٤؛ والعمرى، ٢٠٠٨؛ وبلحمر، ٢٠١١) التي بينت هذا القصور. وأظهرت دراسة أبو العيش (٢٠١٤) أن من أولى احتياجات الطالبات " الإرشاد المهني". وقد توافقت هذه النتيجة مع ما استدلّت إليه الباحثة من خلال أسلوب الحاصر الشامل لجميع البوابات الكترونية للجامعات السعودية الحكومية على أن ثلاث جامعات سعودية فقط تمارس الخدمات المهنية بشكل واضح وترتبط بها عدد من الفعاليات والأنشطة، وهي جامعة الملك فهد وتعتبر أول جامعة اهتمت وفعلت المجال المهني، وجامعة الأميرة نوره، إلى جانب جامعة الملك عبد العزيز. ففي جامعة الملك فهد أنشأت إدارة متخصصة للإرشاد الوظيفي تتبع وكالة عمادة شؤون الطلاب للتوظيف والتدريب، وفي جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن فيوجد مركز للإرشاد المهني والدعم الوظيفي يعمل على مساعدة الطالبات على تطوير قدراتهن في البحث عن فرص العمل. وفي جامعة الملك عبد العزيز يوجد مركز للإرشاد والدعم الوظيفي والمشرف عليه عميد شؤون الطلاب حيث يقدم لقاءات وندوات وورش العمل التي تهدف إلى تنمية وعي المستفيدين في مجال أهمية التخطيط المهني. أما في جامعة الملك خالد وجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، فهناك وحدات للإرشاد المهني تم التعريف بها ولا يوجد أي فعاليات مرتبطة بها. وفي جامعة أم القرى - شطر الطالبات - تظهر وحدة للإرشاد المهني وهناك تعريف لها، ولكن لا يوجد أي فعاليات وأنشطة مرتبطة بها. وفي جامعة تبوك يوجد وحدة للإرشاد المهني والدعم الوظيفي تابعة لوكيل الجامعة للشؤون

الأكاديمية ولكن لا يوجد أي تفاصيل عن هذه الوحدة. كما أن في جامعة نجران وجامعة الامام محمد بن عبد الرحمن يوجد بعض الفعاليات والروابط المرتبطة بجهات التوظيف والجهات ذات صلة ضمن مهام وحدة الخريجين بالجامعة. أما باقي الجامعات فلم يظهر في موقعهم الإلكتروني وجود للخدمات المهنية ضمن إدارة خاصة لها في إدارة شؤون الطلاب.

**(ب) - المستفيدون في مجال خدمات التوجيه والإرشاد المهني:** يشير الجدول (٤) التالي إلى رأي المستجيبين حول المستفيدين من مجال خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية من خلال المؤشرات الفرعية الدالة على وجودها

#### جدول (٤) المستفيدون من مجال خدمات التوجيه والإرشاد المهني

المستفيدون والعاملون في مجال خدمات التوجيه والإرشاد المهني	التكرار	النسبة المئوية
١- عدد الطلاب المستفيدين من الخدمات المهنية:	١٢٦٤٥	١,٣٩% من إجمالي الطلاب
٢- الفئات المستهدفة من هذه الخدمات المهنية:		
- الطلاب المستمرون:	٦	٢٥% من عدد الجامعات
- الطلاب المقبلون على التخرج:	١٨	٧٥% من عدد الجامعات

تُظهر النتائج التحليلية تدني نسبة الطلاب من أنماط وخدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي شؤون الطلاب، حيث تراوحت نسبة من استفادوا منها (١,٣٩%) من إجمالي عدد الطلاب المنتظمين بالدراسة في هذه الجامعات. وهذه تعني أن الخدمات المهنية مازالت ليست بالمستوى المطلوب تحتاج دعم. وتتفق هذه النتائج التحليلية مع ما أبرزته دراسة AIMA'wali (٢٠١٧) أن غالبية الطلاب يحتاجون إلى مزيد من الاهتمام حول تعريفهم بهذه الخدمات المهنية. ومن ثم فلا بد من وضع خطط للمركز لتحسين خدماته المعروضة أمام الطلاب.

وفيما يتعلق بالفئات المستهدفة من هذه الخدمات، فقد أظهرت آراء القائمين على هذه الخدمات أن الطلاب المقبلون على التخرج أعلى من المستمرون، وهذه النتيجة قد تتوافق مع ما استدللت عليه الباحثة في المسح الشامل على بوابات الجامعات الإلكترونية حيث هناك جامعات لا يوجد لديها جهات خاصة ب الإرشاد المهني ولكن لديها وحدات للخريجين تقوم ببعض الفعاليات المرتبطة بها. ويمكن تفسير هذه النتيجة أن خدمات الإرشاد والتوجيه في

معظم الجامعات السعودية تحتاج إلى تطوير في الأنماط هذه الخدمات وتنوعها. وأن تشمل خدماتها عدد أكبر من الطلاب من المنتظمين والخريجين. والاهتمام بتقديم المشورة لهم وربطهم بفرص الصيف وما بعد التخرج لتعزيز تحولاتهم الفكرية والاجتماعية والشخصية. حبت أسفرت النتائج أن الخدمات المتوفرة مازالت دون المستوى وتخدم عدد محدود من الطلاب. وتقتصر في معظم الجامعات على الخريجين. في حين أن الطلاب المقيدون يحتاجون الى هذه الخدمات سواء في التدريب او العمل أثناء الدراسة أو في الاجازات.

**ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال: ما الكفايات المهنية لدى القائمين على خدمات التوجيه والإرشاد المهني في إدارات شؤون الطلاب في الجامعات؟**

للإجابة على السؤال تم تحليل رأي مسؤولي شؤون الطلاب وحساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجاباتهم. ويشير الجدول (٥) إلى رأي المستجيبين حول المستفيدين من مجال خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية من خلال المؤشرات الفرعية الدالة على وجودها

**جدول (٥) مستوي خبرات الموظفين ومهاراتهم ومعارفهم الذين يعملون في مجال هذه**

**الخدمات:**

مستوي خبرات الموظفين ومهاراتهم ومعارفهم الذين يعملون في مجال هذه الخدمات:		
(ضعيفة)	٦	٢٥,٠٠%
(متوسطة)	١٦	٦٦,٦٧%
(عالية)	٢	٨,٣٣%

أظهرت استجابات مسؤولي شؤون الطلاب في الجامعات السعودية تدني مستوي خبرات الموظفين ومهاراتهم ومعارفهم الذين يعملون في مجال هذه الخدمات، إذ تراوحت هذه الخبرات على العموم ما بين (ضعيفة)، و(متوسطة). ولقد توافقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة كلا من (العمرى، ٢٠٠٨؛ والحقباني، ٢٠١٥) قلة المتخصصين الذين يشغلون معظم الوظائف في الإرشاد في إدارة شؤون الطلاب. ويوضح الدهشان (٢٠٠١) أن من يعمل في إرشاد الطلاب وتبصيرهم بحقائق المهن لابد أن يتمتع بكفايات خاصة بقطاع شؤون الطلاب لتعيينهم على توجيه الطالب إلى المهن التي تناسبهم. ويرى Roberts

(٢٠٠٥) نظراً لأن محترفي شؤون الطلاب ملزمون بالتعرف على نظريات تطوير الطلاب، فمن الواجب العمل على نموهم وتطويرهم. بمهارات مهمة لاكتسابها في حياتهم المهنية. كالقيادة، والإدارة المالية، وإدارة شؤون الموظفين، والاتصالات، والتطوير المهني، والبحث والتقييم، والاتصال بالطلاب بالإضافة إلى مهارات حل النزاعات والوساطة، والتوجيه، وتقديم المشورة للمجموعات الطلابية، وإدارة التكنولوجيا والشبكات، والمهارات في رئاسة اللجان، وكتابة التقارير، وحل المشكلات.

وبناء على ما سبق تستنتج الدراسة أهمية وجود كفايات مهنية لموظفين شؤون الطلاب خاصة لمقدمين خدمات الإرشاد المهني. وقد استطلت الباحثة بأهمية وجود كادر يتمتع بكفايات مهنية متميزة من خلال خبرات بعض الجامعات الدولية. لما لها تأثير على الطلاب. وقد بينت نتائج دراسة Overly (٢٠١٢) أن من أهم مسؤوليات العاملين في شؤون الطلاب: مسؤولية الإرشاد الوظيفي المسؤولة المجتمعية وإدارة الازمات؛ وأهم المهارات الفعالة تمثلت في مهارات التعامل مع الآخرين وحل المشكلات والمهارات الاستشارية ومهارات التفاوض وإدارة العلاقات وإدارة الضغوط، وأهم مصادر التطوير المهني هو التدريب أثناء الخدمة. وترى الكندري (٢٠١٩) على هؤلاء الموظفين أن تتوافر فيهم العديد من المهارات التي تمكنهم من ممارسة أدوارهم بصورة صحيحة كالإلمام بخطوات التطوير الوظيفي والمهارة في تأسيس أنشطة تؤدي إلى تحقيق الرضا حول القرارات المهنية.

**ثالثاً - النتائج المتعلقة بالسؤال: ما الصعوبات التي تُعوق من دور إدارة شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني؟**

تم تحليل آراء مسؤولي شؤون الطلاب وحساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجاباتهم. ويشير الجدول (٥) إلى رأي المستجيبين حول الصعوبات التي تُعوق من دور إدارة شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني من خلال المؤشرات الفرعية الدالة على وجوده.

جدول (٥) الصعوبات التي تُعَوَّق من دور إدارة شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية

النسبة المئوية	التكرار	الصعوبات التي تُعَوَّق من دور إدارات شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني
١٥,٣٨%	٢	١- عدم اهتمام الجامعات بتوفير خدمات التوجيه والإرشاد المهني أمام طلابها، مع عدم توفير الدعم اللازم من الشركات الكبرى لتوفير الفرص التدريبية للطلاب.
٧,٧٠%	١	٢- تأخر البدء في تقديم الإرشاد المهني إلى أن يقترب الطلاب من التخرج.
٧,٧٠%	١	٣- تعذر الوصول إلى أكبر شريحة مستهدفة من الطلاب سواء الحاليين أو الخريجين، مع عدم ضمان التزامهم من الاستفادة من الخطط الإرشادية والمقدمة لهم طوال العام الدراسي.
١٥,٣٨%	٢	٤- عدم الاهتمام في الوقت الحالي بهذا الجانب لكون الجامعات الناشئة لديها أولويات تشغلها عن تحقيق هذا الهدف.
١٥,٣٨%	٢	٥- ضعف البرامج مع قلة العاملين، وفي عدم وجود لوائح لدعم التواصل مع الجهات المجتمعية.
١٥,٣٨%	٢	٦- عدم وجود كوادر مؤهلة مع عدم إدراك الطلاب لأهمية
٧,٧٠%	١	٧- الإرشاد المهني في مسيرة حياتهم الدراسية، وأثره عليهم.
٧,٧٠%	١	٨- عدم ابتعاث الموظفين لدراسة هذا التخصص في الإرشاد.
٧,٧٠%	١	٩- عدم توفير جهات ذات اختصاص واضح في هذا المجال، وكذلك عدم وجود الإرشاد المهني ضمن الهيكل التنظيمي لعمادات شؤون الطلاب، أو وكالة الجامعة للشؤون التعليمية.
١٠٠,٠٠%	١٣	إجمالي الصعوبات التي تُعَوَّق من دور إدارات شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني

يتضح من الجدول وجود صعوبات تُعَوَّق من دور إدارة شؤون الطلاب في التوجيه و الإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية وهي حسب رأي مسؤولي شؤون الطلاب ما

يلي: ضعف اهتمام الجامعات بتوفير خدمات التوجيه و الإرشاد المهني أمام طلابها ، مع القصور في إيجاد الدعم اللازم من الشركات الكبرى لتوفير الفرص التدريبية للطلاب ، إلى جانب تأخر البدء في تقديم الإرشاد المهني إلي أن يقترب الطلاب من التخرج ، لا يوجد اهتمام في الوقت الحالي بهذا الجانب في الجامعات الناشئة لما لديها من أولويات عن تحقيق هذا الهدف ، ضعف البرامج مع قلة العاملين ، نقص اللوائح التي تدعم التواصل مع الجهات المجتمعية ، وعدم توافر كوادر مؤهلة ، قصور في التواصل لإحداث التكامل بين الجامعة وبين راغبي الوظائف في القطاعين العام والخاص ، جهل الطلاب في إدراك أهمية الإرشاد المهني في مسيرة حياتهم الدراسية وأثره عليهم بعد التخرج ، عدم اهتمام الإدارة العليا في ابتعاث الموظفين لدراسة هذا التخصص " الإرشاد المهني " أو تقديم دورات تدريبهم لتطويرهم في هذا المجال، نقص البيانات والمعلومات عن الجهات ذات الاختصاص لتزويدهم بالمعرفة الكافية في هذا المجال ، وكذلك عدم وجود الإرشاد المهني ضمن الهيكل التنظيمي لعمادات شؤون الطلاب في معظم الجامعات. وتتوافق جزء من هذه الصعوبات مع ما ذكرته دراسة بلحمر (٢٠١١) وهي: عدم الفهم الواضح لطبيعة ومجال التوجيه المهني، عدم توافر عدد من الاخصائيين والخبراء والمرجعيين الذين يتمكنون من العمل والتعامل في هذا المجال نقص قواعد البيانات والمعلومات حول طاقات الأفراد واستعدادتهم وإمكانياتهم وأيضا نقص قواعد البيانات عن المهن التي يمكن الاعتماد عليها في عملية التوجيه المهني بشكل عام.

#### رابعاً -النتائج المتعلقة: بأساليب تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني أمام الطلاب بالجامعات السعودية

يشير الجدول (٦) التالي إلى رأي المستجيبين حول أساليب تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني أمام الطلاب، والمؤشرات الفرعية الدالة على وجودها:

## جدول (٦) أساليب تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية

النسبة المئوية	التكرار	أساليب تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني أمام الطلاب في غضون الـ (٥ - ١٠) سنوات القادمة
٩٥,٨٣ %	٢٣	- أفضل من الآن / سوف تتحسن / تتطور:
٤,١٧ %	١	- تبقي على وضعها:
١٦,٦٧ %	٤	١- وجود سجل يتضمن ساعات حضور الطلاب في برامج / أنماط / أنواع هذه الخدمات.
٦٦,٦٧ %	١٦	٢- تقديم برامج / أنماط / أنواع هذه الخدمات من ذوي الاختصاص في الجامعة.
١٦,٦٧ %	٤	٣- تدريب الموظفين الذين يعملون في مجال هذه الخدمات من خلال العمل الميداني، ومن خلال المحاكاة.
	٢٤	إجمالي أساليب تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني أمام الطلاب

أبدي المستجيبون رأيهم حول مستقبل وآليات تطوير خدمات التوجيه و الإرشاد المهني أمام الطلاب بالجامعات السعودية الحكومية من خلال عدة مؤشرات هي : ضرورة تقديم مثل هذه البرامج والأنماط والأنواع من هذه الخدمات من ذوي الاختصاص في الجامعة ، إلى جانب تدريب الموظفين الذين يعملون في مجال هذه الخدمات من خلال العمل الميداني ، ومن خلال نظم المحاكاة ، إلى جانب البدء والعمل علي وجود سجل يتضمن ساعات حضور الطلاب في هذه البرامج والأنماط والأنواع من هذه الخدمات في مجال التوجيه و الإرشاد المهني المقدم لهم أثناء انتظامهم بالدراسة الجامعية . وتقدم هذه النتائج التحليلية لهذه الدراسة دعماً واستجابة لما نادى به دراسة Ciobanua (٢٠١٣) حول الحاجة إلى تطوير خدمات الطلاب بمؤسسات التعليم العالي في جميع أنحاء العالم لتقديم الخدمات والبرامج التي تعزز جودة حياة الطلاب وتشجيع وإنشاء طريقة مفتوحة لاتخاذ القرارات المنطقية لإعداد الطلاب للمشاركة في المجتمع ، حيث إن استفادة الطلاب من هذه الخدمات الطلابية تتأثر بمعتقدات وقيم الموظفين العاملين فيها ، وبالطريقة التي يتم بها وضع السياسات التي تدعم وتعزز تجربة الطلاب الأكاديمية والمهنية والاجتماعية من أول اتصال لهم بالجامعة إلي أن يصبحون خريجين ، وهذا الأمر يعتبر أمراً بالغ الأهمية للنجاح وجني ثمرات التعليم بالجامعات .

- خلاصة نتائج الدراسة:** أظهرت نتائج تحليل راي مسؤولي شؤون الطلاب ما يلي:
- قصور في التوجيه والإرشاد المهني في معظم الجامعات السعودية، نظراً لمحدودية الخدمات المهنية وهي: دورات تدريبية وورش عمل المقابلات وإعداد السيرة الوظيفية والتخطيط الوظيفي أخذت ترتيب الأول، ومعارض وفصول مهنية جاءت بترتيب ثاني، ثم جدولة التوظيف وملتقى الخريجين جاءت بترتيب الأخير وبنسبة منخفضة. بالإضافة إلى قلة عدد المستفيدين من هذه الخدمات وتقتصر على الخريجين.
  - قلة المتخصصين الذين يعملون في الإرشاد والتوجيه المهني حيث أظهرت النتائج تدني مستوي خبرات الموظفين ومهاراتهم ومعارفهم الذين يعملون في مجال هذه الخدمات، إذ تراوحت هذه الخبرات على العموم ما بين (ضعيفة)، و(متوسطة).
  - بين مسؤولي شؤون الطلاب بوجود صعوبات تُعوق من دور إدارة شؤون الطلاب في التوجيه و الإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية منها: ضعف اهتمام الجامعات بتوفير خدمات التوجيه و الإرشاد المهني لطلابها ، وعدم توافر كوادر مؤهلة ، قصور في التواصل لإحداث التكامل بين الجامعة وبين راغبي الوظائف في القطاعين العام والخاص ، جهل الطلاب في إدراك أهمية الإرشاد المهني في مسيرة حياتهم الدراسية وأثره عليهم بعد التخرج ، عدم اهتمام الإدارة العليا في تطوير الموظفين والعمل على ابتعاثهم لدراسة هذا التخصص أو تقديم دورات تدريبهم في هذا المجال، وكذلك عدم وجود الإرشاد المهني ضمن الهيكل التنظيمي لعمادات شؤون الطلاب في معظم الجامعات.
  - من أساليب تطوير أداء إدارة شؤون الطلاب في الجامعات التي ذكرها مسؤولي شؤون الطلاب:

تقديم مثل هذه البرامج والأنماط والأنواع من هذه الخدمات من ذوي الاختصاص في الجامعة، إلى جانب تدريب الموظفين الذين يعملون في مجال هذه الخدمات من خلال العمل الميداني، ومن خلال نظم المحاكاة، إلى جانب البدء والعمل على وجود سجل يتضمن ساعات حضور الطلاب في هذه البرامج والأنماط والأنواع من هذه الخدمات في مجال التوجيه والإرشاد المهني المقدم لهم أثناء انتظامهم بالدراسة الجامعية.

## إستراتيجية مقترحة حول تطوير أداء إدارة شؤون الطلاب في خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية

سعت الدراسة الحالية - في هذا الجزء - إلى اقتراح إستراتيجية لتطوير أداء إدارة شؤون في مجال التوجيه والإرشاد المهني للطلاب في الجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الجامعات، ومن خلال استعراض النتائج التحليلية من هذه الدراسة. وقد تبنت الدراسة الحالية تصميماً للإستراتيجية المقترحة، متضمنة المراحل التالية في الجدول (٧):

جدول (٧) يوضح مراحل الاستراتيجية المقترحة لتطوير أداء إدارة شؤون الطلاب في التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودي

مراحل الاستراتيجية		المرحلة
- الرؤية والرسالة والأهداف		أولاً
الرؤية: تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني المقدمة إلى الطلاب في الجامعات السعودية	الرسالة: تطوير أداء إدارة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في خدمات التوجيه والإرشاد المهني.	الأهداف الإستراتيجية: الارتقاء بالكفايات المهنية لدى القائمين بإدارات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية من أجل تحسين أداء خدمات التوجيه والإرشاد المهني للطلاب..
جوانب القوة والضعف في أداء إدارة شؤون الطلاب في خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية		ثانياً
جوانب القوة		جوانب الضعف
- وجود أقسام تؤدي خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية. - وجود جامعات سعودية أخذت المبادرة، حيث يوجد بها مركزاً للإرشاد المهني والدعم الوظيفي وتُمارس فيها خدمات التوجيه والإرشاد المهني، وترتبط		- عدم وجود كادر وظيفي متخصص ومتميز للعمل في هذه الإدارات المسئولة أصلاً عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني المقدمة للطلاب بالجامعات السعودية الحكومية. - تعدد المسميات الوظيفية بالإدارات الجامعية السعودية التي تُشرف على خدمات التوجيه والإرشاد المهني بها، في حين أن إدارة شؤون الطلاب هي من المفترض أن تكون من أبرز إدارات الجامعة التي ترعى الطلاب طول مدة دراستهم. - وجود قصور يعترض خدمات التوجيه والإرشاد المهني، إلى جانب

تعدد التخصصات الأكاديمية المسئولة عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية. ومن هنا يبرز ضعف أدوار إدارات شئون الطلاب بالجامعات السعودية في تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني لطلابها.

- تدني مستوى خبرات الموظفين ومهاراتهم ومعارفهم الذين يعملون في مجال خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية.

- غياب خدمات الإرشاد والتوجيه المهني للطلاب في اختيار الوظائف التي تتناسب بشكل أفضل مع شخصياتهم، وغياب الكشف عن قدراتهم وميولهم المهنية.

- غياب الاستشارات من قبل المرشدين المهنيين، سواء أكان هذا الإرشاد جماعي أو فردي من خلال جلسات ولقاءات لدعم الطلاب في الأمور المتعلقة بالاستكشاف والتطوير المهني، أو من خلال التخطيط والتطوير الوظيفي.

- ندرة إقامة ورش عمل، ولقاءات مهنية تفاعلية على مدار العام الدراسي لتزويد الطلاب والخريجين بالمهارات اللازمة للدخول إلى سوق العمل، وكتابة السيرة الذاتية الفعالة، والمقابلات المهنية وتقنيات وإستراتيجيات البحث عن وظيفة.

- عدم اهتمام الجامعات بتوفير خدمات التوجيه والإرشاد المهني أمام طلابها.

- عدم توفير الدعم اللازم من الشركات الكبرى لتوفير الفرص التدريبية للطلاب.

- تأخر البدء في تقديم الإرشاد المهني إلى أن يقترب الطلاب من التخرج.

- عدم توفير جهات ذات اختصاص واضح في هذا المجال، وكذلك عدم وجود الإرشاد المهني ضمن الهيكل التنظيمي لمعاهد شؤون الطلاب، أو وكالة الجامعة للشؤون التعليمية.

بها عدد من الفعاليات والأنشطة، وهي جامعة الملك فهد، وجامعة الاميرة نورة، إلى جانب جامعة الملك عبد العزيز، ويقام بها لقاءات وندوات وورش العمل التي تهدف إلى تنمية وعي المستفيدين في مجال التخطيط المهني

التحديات والفرص لتطوير أداء إدارات شؤون الطلاب في خدمات التوجيه والإرشاد المهني

ثالثا

في الجامعات السعودية	
التحديات	الفرص
<p>- تعدد الهيئات المسؤولة والمشرفة على خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية.</p> <p>- عزوف الطلاب وعدم استفادتهم من خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية.</p>	<p>- (رؤية ٢٠٣٠) التي تتبني مسؤولية تربية الأجيال الجديدة وتقديم الكوادر المهنية والعلمية المطلوبة لبناء الوطن وتحقيق التقدم والرخاء، من حيث الإعداد والتأهيل مهنيًا، والتي تمكنهم من الوقوف بثقة واقتدار أمام التحديات المحلية والقومية والعالمية.</p> <p>- تنمية الالتزام لدى الطلاب (المنتظمون)، والخريجين على المشاركة، وإعداد نسب حول هذه المشاركة، ومدى الحاجة إلى تحفيزهم للاستفادة من خدمات التوجيه والإرشاد المهني بالجامعات السعودية الحكومية.</p>
رابعاً	المبادرات والبرامج لتطوير أداء إدارات شؤون الطلاب في خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية
<p>- تعميم مبادرات الجامعات السعودية التي سارت بنجاح في هذا المضمار ، حيث يوجد بها مركزاً للإرشاد المهني والدعم الوظيفي وتُمارس فيها خدمات التوجيه و الإرشاد المهني ، وترتبط بها عدد من الفعاليات والأنشطة ، وهي جامعة الملك فهد وهي اقدم جامعة سعودية في تأسيس مركز للتوجيه و الإرشاد الوظيفي ، وجامعة الاميرة نورة ، إلي جانب جامعة الملك عبد العزيز ، وحيث يقام بها لقاءات وندوات وورش العمل وأساليب أخرى متعددة التي تهدف إلى تنمية وعي المستفيدين في مجال التخطيط المهني .ويربطهم بفرص تدريبية ووظيفية داخل الجامعة وخارجها.</p> <p>- تنمية الإدراك بين الطلاب حول أهمية الإرشاد المهني في مسيرة حياتهم الدراسية وأثره عليهم بعد التخرج.</p> <p>- ابتعاث الموظفين لدراسة هذا التخصص في الإرشاد المهني. وعمل دورات تدريبهم ذات صلة بأدائهم</p> <p>- مراجعة اللوائح والأنظمة الخاصة بعادات شؤون الطلاب وحاجة منسوبيها إلى التدريب والخبرات الميدانية وتبادل الزيارات مع الجامعات الأخرى للاستفادة من التجارب الحديثة في تطوير الأداء.</p> <p>- تفعيل المراكز و وحدات الإرشاد والتوجيه المهني الموجودة في أغلب الجامعات السعودية، والتي ظهر من المؤشرات التحليلية ما يدل على عدم وجود فعاليات وأنشطة مرتبطة بجهة متخصصة بالتوجيه والإرشاد</p>	

المهني في هذه إدارة شؤون الطلاب في الجامعات، ومن ثم يلزم أخذ المبادرة من أجل تفعيل أنشطة هذه المراكز والوحدات في مجال تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني لطلابها.	
خامساً	مرحلة التنفيذ والفئة المستهدفة، وخطة التشغيل، ومؤشرات الأداء لتطوير أداء إدارات شؤون الطلاب في خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية:
<p>- التحديد الدقيق للجهات المسؤولة عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني، على أن هي وحدة شؤون الطلاب مباشرة، والتابعة لوكالة عمادة شؤون الطلاب، وأن تقدم فعاليات وأنشطة ترتبط بها.</p> <p>- ضرورة تقديم البرامج والأنماط والأنواع الأخرى من هذه الخدمات من ذوي الاختصاص في الجامعة، إلى جانب تدريب الموظفين الذين يعملون في مجال هذه الخدمات من خلال العمل الميداني، ومن خلال نظم المحاكاة، إلى جانب البدء والعمل على وجود سجل يتضمن ساعات حضور الطلاب في هذه البرامج والأنماط والأنواع من هذه الخدمات في مجال التوجيه والإرشاد المهني المقدم لهم أثناء انتظامهم بالدراسة الجامعية. عمل قاعدة بيانات.</p>	
سادساً	التقويم والمتابعة أثناء تطوير أداء إدارات شؤون الطلاب في خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية
<p>ويأتي هذا التقويم، وهذه المتابعة في ضوء عدد من المؤشرات التي تم حصرها من النتائج التحليلية للدراسة الحالية، وهي:</p> <p>- البدء في تأسيس وكالة لعمادة شؤون الطلاب للتوظيف والتدريب، كما في جامعة الملك فهد تقوم بالإشراف المباشر عن خدمات التوجيه والإرشاد المهني في الجامعات السعودية والتعرف على السليبات التي تظهر أثناء تطبيق هذه الإستراتيجية، وإعداد تقارير عنها دورياً (أسبوعياً / شهرياً).</p> <p>رفع هذه التقارير الدورية، بعد حصر العقوبات التي تواجه عملية التطبيق في مجالات محددة إلى مجالس الجامعات، وهي:</p> <p>- مدي التزام شؤون الخريجين التي تتبع هذه الوكالات لعمادة شؤون الطلاب للتوظيف والتدريب بتوفير البرامج والأنماط والأنواع من هذه الخدمات في التوجيه والإشراف الطلابي، والتي تم إعدادها من ذوي الاختصاص في الجامعات السعودية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• متابعة خطط تدريب وابتعاث الموظفين في خدمات التوجيه والإرشاد المهني.</li> <li>• تحليل بيانات السجل الذي يتضمن ساعات حضور الطلاب في البرامج والأنماط والأنواع الأخرى من هذه الخدمات في مجال التوجيه والإرشاد المهني المقدم لهم أثناء انتظامهم بالدراسة الجامعية، ومراجعتهم للمناقشة في غيابهم، إن وجد.</li> </ul>	

## - توصيات الدراسة:

تقدم الدراسة الحالية توصياتها في المحاور التالية:

١- على الإدارة العليا في الجامعات السعودية إنشاء مراكز متخصصة للإرشاد المهني، والدعم الوظيفي، على أن تتبع هذه المراكز وكالة عمادة شؤون الطلاب للتوظيف والتدريب، والهدف منها أن تعمل على خدمة الطلاب المنتظمين والخريجين وتقدم المشورة وفرص التدريب والوظائف داخل الجامعة وخارجها.

٢- على إدارة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية إعداد البرامج والدورات التي تساعد على التعرف على الاهتمامات والمهارات والشخصيات والقيم، والتي من شأنها أن تكون مفيدة في تحديد نقاط القوة والقدرات الخاصة بالطالب، إلى جانب مساعدته التخطيط والتطوير الوظيفي واستكشاف الوظيفة.

٣- أن تحاول الجامعات السعودية توفير سبل شراكة فعالة مع الشركات الإنتاجية وأصحاب الأعمال من خلال التواصل المستمر، وعن طريق ممثل لكل كلية يزور هذه المواقع الإنتاجية بصفة دائمة للحصول على المعلومات الخاصة بالتخصصات وفرص العمل والشركات الموظفة، إلى جانب توفير مواقع للشركات عبر الانترنت حسب التخصصات.

٤- إنشاء بنك (للاختبارات والمقاييس المهنية) في مراكز التوجيه والإرشاد المهني في شؤون الطلاب في الجامعات السعودية من أجل أن يتمكن الطلاب من تحديد أهدافهم وخياراتهم المهنية واستكشاف ميولهم الوظيفية بأنفسهم، على أن تتاح هذه الاختبارات والمقاييس بصفة دائمة ومستمرة بمراكز التوجيه والإرشاد المهني والتوظيف المزمع إنشاؤها.

**Abstract**

**Improving the performance of the Student Affairs Department in career guidance and counseling in Saudi universities in light of the experiences of some international universities**

**(Proposed strategy)**

**Key words: student affairs management, career guidance and counseling, Saudi universities**

**Dr.. Agadir Salem Al-Aidarous**

**Associate Professor of Management and Planning at Umm Al-Qura University**

Title of the Study: Developing the performance of student affairs departments in career guidance and counseling in the Saudi universities in light of the experiences of some countries (proposed strategy).

This research aimed at identifying the reality of the performance of student affairs departments in vocational guidance and counseling in Saudi universities in terms of the availability of their services and their effectiveness, and the difficulties they face, in addition to identifying the experiences of some Arab and foreign universities in the field of vocational guidance and counseling, provided to students of higher education in them, with Proposing a strategy to develop student affairs departments in Saudi universities in career guidance and counseling.

The study used the content analysis method, which aims to objectively, systematically and quantitatively describe the apparent content from the study of this topic.

Among the most important results of this study are the multiplicity of job titles in Saudi university departments that supervise the services of career guidance and counseling, with deficiencies in these services, in addition to the multiplicity of academic disciplines responsible for career guidance and counseling services in Saudi government universities, in addition to the low level of expertise Employees, their skills and knowledge who work in the field of career guidance and counseling services, with the scarcity of holding workshops and interactive professional meetings throughout the academic year in Saudi government universities.

The research proposed a strategy to develop the performance of student affairs departments in the field of career guidance and guidance in Saudi universities in the light of the experiences of some Arab and foreign countries, in addition to the analytical results of this research.

## المراجع

- i. أبو العيش، هيا. (٢٠١٤). الحاجات الإرشادية لدى طالبات كلية التربية في جامعة حائل. المجلة العربية لتطوير والتفوق، مج (٥)، ع (٩). ١٤٣- ١٦٥.
- ii. بلحمر، نور. (٢٠١١). واقع خدمات التوجيه المهني في بعض الجامعات السعودية: دراسة مقارنة لعينة من طالبات الجامعات الحكومية والأهلية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
- iii. بوشيت، الجوهرة، والحمادي، فايزه. (٢٠١٠). الخدمات الطلابية التي تقدمها عمادة شؤون الطلاب واقعها ومستواها كما تراها طالبات جامعة الملك فيصل. مجلة العلوم التربوية والنفسية مج (١١)، ع (٣)، ٢٦٣- ٢٨٦.
- iv. التومي إبراهيم (٢٠٠٩). دور التوجيه والإرشاد المهني في تضيق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل. ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل دبي (٦-١٢/٧)، منظمة العمل العربية.
- v. الحقباني، فريال (١٤٣٦ هـ / ٢٠١٥ م ١٥). تطوير أداء عمادات شؤون الطلاب في ضوء التحديات المعاصرة في الجامعات السعودية. رسالة دكتوراه، جامعة الملك سعود، الرياض.
- vi. الخطيب، محمد. (١٩٩٤). التوجه المهني في التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية. مج (٦)، ع (١). ٩٧-١٤٤.
- vii. رابطة شؤون الطلاب.
- viii. الدهشان، جمال، وشرف، صبحي. (٢٠٠١). شؤون الطلاب بالجامعة واتجاهات تطويرها. المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بعنوان 'التربية والتنمية البشرية' - كلية التربية - جامعة طنطا - ٢٩-٣٠ ابريل ٢٠٠١.
- ix. شمعة محمد. (٢٠١٧). دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل: دراسة حالة مركز الإرشاد الوظيفي غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.

- .x الشرفين، أحمد، بني مصطفى، منار، وطشطوش، رامي. (٢٠١٤). فاعلية خدمات الإرشاد المهني وقلق المستقبل المهني والعلاقة بينهما لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية في الأردن. مجلة الدراسات التربوية والنفسية مج (٨)، ع (٣)، ص ص. ٤٧٤-٤٩٠
- .xi الكاظمي، زهير أحمد. (١٩٩٠م). المدخل إلى شؤون الطلاب في التعليم العالي (المفهوم، النشاطات، الأسس). الطبعة الثانية. مكة المكرمة: مطابع صفا مكة
- .xii الكندري نبيلة. (٢٠١٩). إدارة التعليم العالي والشؤون الطلابية. مكتبة الفلاح الكويت.
- .xiii محمد، زينب عبد النبي أحمد. (٢٠١٦). تصور مقترح لتفعيل خدمات الإرشاد الأكاديمي بالجامعات المصرية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية. مجلة البحث العلمي، العدد (١٧)، ص ص: ٤٧٤ - ٥٠٨.
- i. AlMa'wali, Mahmoud S. (2017). Student Attitudes toward Career Counseling Services at Sultan Qaboos University. *Journal of Educational and Psychological Studies*, Sultan Qaboos University. (Pages 781-793) Vol (11), No (4).
  - ii. Beckhard. (1969). "Organization development: Strategies and Models", Reading, MA: Addison-Wesley, p. 9
  - iii. Bloom, Stacy L. (2009) A Study Benchmarking Career Services at Public Two-Year Colleges. A Research Paper Submitted of the Requirements for the Master of Science Degree in Training & Development. The Graduate School, University of Wisconsin-Stout. United Nations Educational, Scientific and Cultural
  - iv. Bonita M . et.al. (2011). The Current Status of Career Services at Colleges and Universities: Technical Report No. 52. Career Services Office, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development, Dallas Educational Center, LeTourneau University.
  - v. Ciobanua, Alina. (2013). The Role of Student Services in the Improving of Student Experience in Higher Education. *Social and Behavioral Sciences*. No (92). P P169 – 173
  - vi. Cooper, J. (1987). *Measuring and analysis of behavioural techniques*. Columbs, Ohio: Charles E. Morit

- vii. Goetsch, D, et.al. (2010). *Students' Attitudes, Beliefs and Plans Regarding Career Planning and Post-College Life*. St Olaf College Sociology/Anthropology:  
http://wp.stolaf.edu/sociology/files  
a. Long, Dallas. (2012). The foundations of student affairs: A guide to the profession. In L. J. Hinchliffe & M. A. Wong (Eds.), *Environments for student growth and development: Librarians and student affairs in collaboration* (pp. 1-39). Chicago: Association of College & Research Libraries
- viii. Martínez, Luisa C (2017) *The Perceived Roles of Student Affairs Administrators in Public Higher Education*. Thesis of Doctor of Education. UNIVERSITY OF NORTH FLORIDA. COLLEGE OF EDUCATION
- ix. National Association of Colleges and Employers.NACE. (2013): *Professional Competencies for College and University Career Services Practitioners*. www.naceweb.org  
a. Overly, K. (2012). A Case Study of Student Affairs in professional Schools. Doctoral dissertation. *University of Pennsylvania*, United States. UMI No.3510979
- x. Organization. (2002). *The role of student affairs and services in higher education*. A practical manual for developing, implementing and assessing student affairs programmes and services the World Conference on Higher Education. UNESCO, de Fontenoy Paris.
- xi. Roberts, Darby M. (2005)' Skill Development Among Student Affairs Professionals. *THE COLLEGE STUDENTAFFAIRSJOURNAL.VOL (24).NO (2)*
- xii. Shdaifat, Sameera. (2019), The Impact of a proposed vocational guidance program on the vocational maturity and interest of tenth (10 TH) Grade students Jordan. *International Journal of Education, Learning and Developmen* .
- xiii. Vol.7, No.3, pp.92-110
- xiv. Talesh, Rameen Ahmadi. (2007). *The Clery ACT: Leadership Perspectives from Senior Student Affairs Officers*. University of Southern California, U.S.A.
- xv. Williams, Joy& Buzzeo, Jonathan. (2018). *Careers Provision in Colleges: What Works* London: The Careers & Enterprise Company