

Doi: 10.34120/joe.v39i155.213

https://orcid: 0000-0002-1189-8931

استراتيجية مقترحة لتحسين جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية

د. مروة عصام الأضم²

محاضرة غير متفرغة

د. محمود إبراهيم خلف الله¹

كلية التربية - جامعة الأقصى

دولة فلسطين

الملخص

الأهداف: تهدف هذه الدراسة إلى تعرف مستوى جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، وبناء إستراتيجية لتحسين جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في تلك الكليات. **المنهجية:** لتحقيق هذه الأهداف اتبع الباحثان المنهج الوصفي المسحي، والأسلوب التطويري، واستخدما الاستبانة والمجموعة المركزة لجمع المعلومات، وطبقت الدراسة على 350 طالباً وطالبة من المقيدين خلال فصل التخرج. **النتائج:** توصلت الدراسة إلى أن درجة التقدير الكلية لمستوى جودة خدمات الإرشاد الوظيفي كانت «متوسطة»، ووجود فروق تعزى إلى متغير الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق تعزى إلى متغير نوع الكلية، والبرنامج الدراسي، وتم بناء إستراتيجية مقترحة، تضمنت العديد من المقترحات. **الخلاصة:** أكدت الإستراتيجية المقترحة على ضرورة: توفير تدريب خاص للطلبة حول متطلبات سوق العمل بالتعاون مع مؤسسات القطاع الحكومي والخاص، والعمل على تصويب مفاهيم الطلبة واتجاهاتهم وتصوراتهم نحو سوق العمل، وضرورة مراعاة أن يربط المحتوى الدراسي والأنشطة الطلابية بين الواقع والخبرات التي تخدم الطلبة في حياتهم المهنية.

الكلمات المفتاحية: إستراتيجية مقترحة، جودة الخدمات، الإرشاد الوظيفي، الكليات التقنية.

1 أستاذ الإدارة التربوية المشارك بجامعة الأقصى. الإيميل: me.khalafAlla@alaqsa.edu.ps

2 محاضرة غير متفرغة. الإيميل: marwaadam047@gmail.com

- سُلم البحث في 2023/2/7، أُجيز للنشر في 2023/3/18.

المقدمة

يشكل العامل البشري القوة الدافعة الرئيسة والفاعلة لتنمية المجتمع وتقدمه على جميع الصعد؛ وذلك لما يحمله الأفراد من طاقات وقدرات ومعارف، الأمر الذي يتطلب تطوير أدائهم. ولعل المؤسسات التربوية - بما فيها مؤسسات التعليم الجامعي - تشكل أهم المؤسسات المجتمعية التي يعول عليها في إحداث تلك التنمية وذلك التقدم، كما أن العنصر البشري من طلبة وأعضاء هيئة تدريسية وعاملين يحظيا بأهمية بالغة، لا سيما الطلبة الذين يعدون المستفيدين الأساسيين من خدمات المنظومة الجامعية؛ إلا أن تحقيق الإفادة المثلى لهؤلاء الطلبة لا تتحقق إلا من خلال إدراج احتياجاتهم - كمدخلات ومخرجات - ضمن أولويات الخطط التنموية.

من هنا تسعى بعض المؤسسات إلى موازنة مهارات طلبتها مع متطلبات سوق العمل؛ بما يؤدي إلى توظيفهم في الوظائف ذات القيمة المضافة (طرابلسية وعيسى، 2017)؛ على أن مشكلة عدم الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل تعد مرادفاً موضوعياً لمشكلة البطالة. ومشكلة البطالة مشكلة عالمية إلا أنها تأخذ منحى آخر في فلسطين، حيث أشارت إحصائيات الجهاز المركزي الفلسطيني إلى ارتفاع معدل البطالة عام 2022 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022).

ولعل من أسباب ذلك: القصور في احتياجات سوق العمل وتوجهاته، وموازنة مخرجات التعليم العالي مع تلك الاحتياجات والتوجهات؛ لذا كان لزاماً على مؤسسات التعليم العالي - بما فيها الكليات التقنية - أن تضطلع بدورها في إرشاد طلبتها وتوجيههم، والسعي إلى تحقيق الموازنة بين مخرجاتها ومتطلبات المجتمع وسوق العمل. وهذا يفسر سعي بعض الهيئات والمؤسسات وبذل جهودها لتنمية مهارات الطلبة التي ترافقهم بعد التخرج (أحمد، 2017). فالخريج بحاجة إلى المساعدة، كتقديم الإرشادات التي تعينه على اتخاذ القرار الصحيح، لكي يحقق ما يصبو إليه (بجر وشمعة، 2018)؛ على اعتبار أن الإرشاد الوظيفي هو بناء تعليمي؛ يتم من خلاله دعم الفرد معرفياً، ثم توظيف هذه المعارف في تنمية القدرات الذاتية واستكشاف التوجهات المهنية الخاصة (Crişan et al., 2015). وبالتالي هناك حاجة ملحة إلى الإرشاد الوظيفي في المدارس والجامعات، والذي يهدف إلى مساعدة الطلبة في اتخاذ القرار المهني السليم، إذ تعد هذه العملية أساسية للطلبة، ومهمة لذويهم.

من هنا يمكن القول إن الإرشاد المهني والوظيفي يشكل أهمية بالغة لتحقيق ميول الطلبة وذوهم، والعمل على الإسهام في تحقيق المواءمة مع متطلبات سوق العمل وتوجهاته، الأمر الذي يتطلب الاهتمام بمستوى جودة الخدمات الإرشادية لهؤلاء الطلبة في زمن باتت خصخصة بعض الخدمات المجتمعية تشكل تحدياً للمؤسسات الجامعية الرسمية، من حيث مقارنة المستفيدين لمستوى تلك الخدمات.

ولعل تحسين جودة هذه الخدمات الإرشادية لا يتم إلا من خلال تجويد عناصر الأداء الجامعي التي تشكل مقومات أساسية للإرشاد الوظيفي، وهذه العناصر هي: الإدارة الجامعية، وأعضاء هيئة التدريس، والأنشطة الطلابية، والمنهاج التدريسي؛ فبتجويد كل منها ضمن سياق الإرشاد الوظيفي تتحقق الأهداف المنشودة، ف فيما يتعلق بالإدارة الجامعية فإنه يتوقع من قياديتها الجامعيين التأثير في الطلبة باستخدام السلطة الرسمية، وعن طريق التأثير والاستمالة، أما أعضاء هيئة التدريس فإنهم يضطلعون بدور يتعدى دور التدريس وتزويد الطلبة بالمعارف إلى صقل شخصياتهم وتوجيه ميولهم، وفيما يخص الأنشطة الطلابية فإنها تعد جزءاً لا يتجزأ من المنهاج بمفهومه المعاصر، ومن وسائل إثرائه، بل قد يفوق أثر النشاط أحياناً أثر التدريس في قاعات المحاضرات، وبالتالي تؤثر في اتجاهات الطلبة وتصوراتهم، أما ما يتعلق بالمنهاج التدريسي الفعال فإنه ينبغي أن يهدف إلى تكوين المفاهيم والحقائق، وتحقيق الفهم والوعي.

وقد بذل العديد من الجهود العلمية في مضمار التوجيه الوظيفي والمهني، منها مؤتمر الرابطة الدولية للتوجيه التعليمي والمهني، الذي عُقد في مدريد خلال الفترة من 15 إلى 18 نوفمبر عام 2016م، بعنوان: "تعزيز العدالة من خلال التوجيه: التفكير والعمل والتأثير"، ومؤتمر "الإرشاد التربوي الخامس: دور الإرشاد التربوي في توجيه الطلبة نحو المسارات المهنية، الذي نظّمته مديرية التربية والتعليم في محافظة قلقيلية بفلسطين الثلاثاء 2022/1/18. وفي السياق ذاته اهتم الباحثون بدراسة هذه الظاهرة وتناولتها دراساتهم من جوانب متعددة، منها دراسة (Dodd et al., 2022) التي قاست العلاقة بين الاستعداد الوظيفي لدى طلبة الثانوية بإنجلترا والتدخلات الإرشادية، وطبقت على 2240 طالباً، وأظهرت ارتباط أنشطة التوجيه الوظيفي بشكل كبير بسير المسار الوظيفي.

أما دراسة (Magee et al., 2022) فقد استكشفت كيفية تمكين المدرسين والمديرين في مؤسسات التعليم والتدريب المهني (TVET) في هولندا من فهم متطلبات التوجيه الوظيفي، وأظهرت أن التدريب يعاني الركود. كما هدفت دراسة معمري وبوطابة (2021) إلى الكشف عن الفروق في درجات الرضا الوظيفي بين مستشاري الإرشاد المهني بالجزائر، وطبقت على 157 مستشاراً مدرسياً ومهنياً، وأسفرت عن أنه لا توجد فروق في متوسطات درجات الرضا الوظيفي بين مستشاري الإرشاد المهني الذكور والإناث، وبينت دراسة عليم وتراري (2020) - التي طبقت على 98 من مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني بالجزائر والعاملين بقطاع التكوين والتعليم المهنيين - أنه لا توجد فروق في الاحتياجات التدريبية تعزى إلى متغير الجنس ومتغير المؤهل العلمي ومتغير سنوات الخبرة؛ واقترحت برنامجاً تدريبياً لتنمية كفايات الإرشاد المهني للمستشارين. واقترحت دراسة الأضم (2020)، التي طبقت على 364 طالباً وطالبة من الجامعات الفلسطينية، تصوراً لتطوير دور الجامعات الفلسطينية في الإرشاد الوظيفي في ضوء متطلبات سوق العمل.

وهدف دراسة الغامدي (2020) إلى تعرف العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض، وطبقت على 100 مرشد طلابي من مرشدي مدارس التعليم العام، وكشفت عن أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين. أما دراسة الغماري (2019) فقد هدفت إلى تحديث طرق وأساليب التدريس المطلوبة لسوق العمل في المؤسسات الخدمائية بمحافظات غزة، وطبقت على 75 من المحاسبين العاملين في الشركات الخدمائية وأرياب العمل فيها، وأسفرت عن وجود دور مهم لملاءمة التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل.

وهدف دراسة (Eriksson et al., 2018) إلى تعرف الجهود التي تسعى إلى مساعدة الشباب في اتخاذ خيارات مستنيرة، وطبقت من خلال مقابلات رجال ونساء تراوح أعمارهم بين 23 و25 عاماً، وأظهرت أن الشباب يطالبون بالمزيد من الوقت للحديث عن خياراتهم المهنية. كما هدفت دراسة بحر وشمعة (2018) إلى تعرف دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل، وطبقت على 356 من المستفيدين من خدمات مركز الإرشاد الوظيفي التابع للكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغزة، وأظهرت وجود علاقة بين الإرشاد الوظيفي

من حيث (البرامج التدريبية، وورش العمل الإرشادية، وأيام التوظيف، ومعارض مشاريع الخريجين (الإبداعية) وبين دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل. وهدفت دراسة (Pitan & Atiku, 2017) إلى دراسة التأثير الهيكلي لأنشطة التوجيه الوظيفي على توظيف طلاب الجامعات في نيجيريا، وطبقت على 600 طالب جامعي في السنة النهائية، وأكدت وجود تأثير إيجابي لتلك الأنشطة على الوعي الذاتي للطلبة، ووعيهم بالفرص وقابليتهم للتوظيف. أما دراسة الدلو (2017) التي طبقت على 200 خريج من خريجي الصيدلة بالجامعات الفلسطينية، فقد بينت تدنياً ملحوظاً في مستوى اكتساب الخريجين للمهارات الذهنية والحياتية، واقترحت إستراتيجية لمواءمة مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل في فلسطين. أما دراسة جيتاشيو ودانيال (Getachew & Daniel, 2016) فقد هدفت إلى تقييم التطور الوظيفي بين طلاب المرحلة الجامعية في جامعة بنيجيريا (Madda Wal-abu University)، وطبقت على 605 طلاب، وأظهرت أن التطوير الوظيفي مهم في فهم القيم الشخصية للطلاب، وتوضيح أهدافهم، واختيار المهنة، ومهارات البحث عن عمل. كما أجرى (Crişan et al., 2015) دراسة لتقييم احتياجات برامج الإرشاد المهني في جامعة Babes-Bolyai، وطبقت على 130 طالباً، وأظهرت ضعف علم الطلبة بفرص العمل، وليس لديهم خطة مهنية لاتخاذ القرار الوظيفي. وأجرى أبو بكر (Abubakar, 2013) دراسة بحثت في المعلومات الوظيفية والاستكشاف الوظيفي والجوانب التقييمية لمشاركة الطلبة النيجيريين في أنشطة التوجيه الوظيفي، وطبقت على 387 طالباً وطالبة، وكشفت عن أن المشاركة في أنشطة التوجيه الوظيفي منخفضة، وأنه لا يوجد فرق كبير في نمط المشاركة بين الجنسين.

من خلال استعراض الدراسات السابقة لاحظ الباحثان أن غالبيتها استخدمت المنهج الوصفي فحسب، في حين اقترحت دراسة عليم وتراري (2020) برنامجاً تدريبياً لتنمية كفايات الإرشاد المهني للمستشارين، واقترحت دراسة الأضم (2020) تصوراً لتطوير دور الجامعات الفلسطينية في الإرشاد الوظيفي في ضوء متطلبات سوق العمل، الأمر الذي يكشف عن فجوة في مجال الدراسات التطويرية، والتي حاول الباحثان ملأها من خلال هذه الدراسة، وقد طبقت معظم الدراسات السابقة على الطلبة، عدا دراسة الدلو (2017) التي طبقت على الخريجين؛ أما دراسة (Pitan & Atiku, 2017) فقد طبقت على الطلبة المقيدين في سنة التخرج، وهو

ما اتفقت به معها هذه الدراسة. كما لاحظ الباحثان وجود فجوة بحثية (مكانية) تتعلق بندرة الدراسات التي تناولت الإرشاد الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني؛ الأمر الذي يبرر ضرورة إجراء هذه الدراسة.

وعلى المستوى الفلسطيني فقد تعددت مجالات تطبيق نظام المعايير المهنية، واشتملت على مجالات وأسس مختلفة، منها الطريقة المعيارية لتطوير المناهج Technical and Vocational Education and Training (TVET)، ووفقاً للمجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني بدولة فلسطين (2018)، ومنها أيضاً: الإيفاء بالمؤهلات المطلوبة وبمتطلبات سوق العمل المهنية، بناء على مهمات العمل والكفايات المطلوبة لكل وظيفة. وقد تبنت وزارة التربية والتعليم بفلسطين برنامجاً يهدف إلى تعزيز دور التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال زيادة القدرة التنافسية وأهمية التدريب التقني والمهني بما يتماشى مع المعايير الدولية لتعزيز قدرة خريجي التدريب التقني والمهني على المنافسة في سوق العمل الوطني والعالمي، ويقوم هذا البرنامج على أمور من أهمها: إنشاء مراكز توجيه وتوظيف متخصصة للطلبة في مؤسسات ومعاهد التعليم والتدريب التقني والمهني تعمل على الإرشاد والمتابعة للخريجين (نصر الله، 2018).

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

من خلال استعراض ما سبق من مفاهيم ونتائج للدراسات السابقة -عالمياً ومحلياً- يتضح وجود فجوة تتعلق بمعالجة واقع الإرشاد الوظيفي والمهني بفلسطين، الأمر الذي يؤكد ضرورة توجيه الاهتمام به بحثاً ومعالجة، وما يعضد ضرورة الاهتمام هذا ما يعانيه العالم بعامة، وفلسطين بخاصة من بطالة واضحة -بما تسببه من انعكاسات خطيرة- والتي تعد نتاجاً لقصور في بعض جوانب العمل المنظومي بشموليته، والتي تتعلق بأمر سياسي وثقافية واجتماعية واقتصادية، إلا أن القصور الذي يطال دور المؤسسات التربوية -بما فيها مؤسسات التعليم الجامعي - هو أكثر تأثيراً لما يسببه بشكل غير مباشر في مفاخرة البطالة وانعكاساتها. ولعل تدني مستوى جودة الخدمات الطلابية التي تضطلع بها هذه المؤسسات من أبرز ملامح ذلك القصور، وأبرز تلك الخدمات الإرشاد الوظيفي لطلبة الكليات التقنية، والذي اتضح للباحثين من خلال عملهما في مجال التدريس الجامعي، إذ تبين أن المستوى لا يزال دون المأمول. وقد أشار شلبي (2020) إلى الإهمال الرسمي للتعليم التقني،

فالكليات الحكومية لم تحافظ على طابعها ونكهتها التقنية، فقد سمحت لوجود برامج غير تقنية، مثل البرامج الإنسانية والتربوية والتدريسية، وتحولت إلى كليات جامعية باعتماد برامج بكالوريوس لتدريس التربية التكنولوجية، وما شابه ذلك من برامج إدارية، وأصبحت البرامج غير التقنية هي السائدة، وهي ليست برامج مولودة انسجاماً مع حاجات السوق. مما سبق تتبلور مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1 - ما مستوى جودة خدمات الإرشاد الوظيفي بالكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر خريجيها؟
- 2 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين تعزى إلى متغيرات الدراسة التصنيفية: الجنس، ونوع الكلية، والبرنامج الدراسي؟
- 3 - ما الإستراتيجية المقترحة لتحسين جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين؟

فرضيات الدراسة

انطلقت الدراسة من الفرضيات الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير الجنس (ذكر، أنثى).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير نوع الكلية (حكومية، أونروا، أهلية).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير البرنامج الدراسي (دبلوم، بكالوريوس).

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1 - تعرف مستوى جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر خريجيها.

- 2 - الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين تبعاً لمتغيرات الدراسة التصنيفية (الجنس، ونوع الكلية، والبرنامج الدراسي).
- 3 - بناء إستراتيجية مقترحة لتحسين جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين.

أهمية الدراسة

- تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية والتطبيقية من خلال ما يأتي:
- أهمية إرشاد الطلبة وظيفياً، وتجنب إهدار العمل.
 - يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة للقائمين على برامج إعادة التأهيل والتوظيف للخريجين من مؤسسات حكومية أو غير حكومية؛ للمساعدة في تقليل البطالة.
 - يتوقع أن تساعد متخذي القرار في مؤسسات التعليم العالي على تطوير الأداء العام للكليات التقنية.
 - قد يستفيد من الدراسة ونتائجها الباحثون والمهتمون.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة بالحدود الآتية:

- **حد الموضوع:** اقتراح إستراتيجية لتحسين جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، وفقاً للأبعاد الأربعة: خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالإدارة الجامعية، وخدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس، وخدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالمنهاج التدريسي، وخدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالأنشطة الطلابية.
- **الحد البشري:** خريجو الكليات التقنية في المحافظات الجنوبية لفلسطين.
- **الحد المؤسساتي:** بعض الكليات التقنية في المحافظات الجنوبية لفلسطين - الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، وكلية فلسطين التقنية، والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، وكلية مجتمع تدريب غزة.

- الحد المكاني: المحافظات الجنوبية لفلسطين.
- الحد الزمني: الفصل الدراسي الأول، للعام الدراسي 2022 / 2023م.

مصطلحات الدراسة

- تركز الدراسة على عدة مصطلحات:
- الإرشاد الوظيفي: عرفه البادري (2018، 34) بأنه: "عملية تهدف إلى تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات التي تؤهلهم لاتخاذ القرارات المهنية، وبالنتيجة اختيارهم للتخصصات التي تناسب ميولهم".
- ويعرف الباحثان جودة خدمات الإرشاد الوظيفي بأنها: المستوى المُرضي من الخدمات والعمليات والأنشطة التي تمارسها الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، وتهدف من خلالها إلى مساعدة طلبتها على فهم أنفسهم وتخصصاتهم؛ بما يساعدهم في اختيار المهن الأكثر مناسبة لهم والأكثر قدرة على إشباع حاجاتهم والأكثر ملاءمة مع متطلبات سوق العمل، فيشعرون بالرضا ويتكيفون مع أنفسهم ومجتمعهم، إذ تظهر مؤشراتنا من خلال استبانة تضمنت أربعة مجالات: خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالإدارة الجامعية، وخدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس، وخدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالمنهاج التدريسي، وخدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالأنشطة الطلابية.
- ويعرفان إستراتيجية تحسين جودة خدمات الإرشاد الوظيفي إجرائياً بأنها: مجموعة من الخطوات والعمليات والإجراءات المقترحة لتحسين جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين، اعتماداً على فلسفة ومرتكزات وأهداف ودراسة علمية للبيئة الداخلية والخارجية لهذه الكليات، مع الأخذ بالاعتبار الاحتمالات الحالية والمستقبلية كافة، بحيث تعالج هذه الإستراتيجية المجالات الأربعة آنفة الذكر.
- الكليات التقنية: مؤسسات تعليمية تتبع منظومة التعليم العالي، يشترط على الملتحقين بها الحصول على شهادة الثانوية العامة، ومدة الدراسة فيها سنتان أو أكثر، وذلك حسب طبيعة البرنامج.

الإجراءات المنهجية للدراسة

منهج الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي/المسحي والمنهج التطويري، وذلك لملاءمتها للدراسة. واستخدم الباحثان طريقة المجموعة (المركزة) Focus Group، بمشاركة عينة من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة التربوية.

مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع طلبة الكليات التقنية في المحافظات الجنوبية لفلسطين، من كلا الجنسين للعام الدراسي 2021-2022، والبالغ عددهم 2500 طالب وطالبة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2021، 30-31)، علماً بأن الدراسة طبقت على الطلبة المقيدين خلال فصل التخرج.

عينة الدراسة

اشتملت عينة الدراسة على 350 طالباً وطالبة من طلبة الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين للعام 2022، والمقيدين خلال فصل التخرج، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية المنتظمة، وجدول 1 يوضح توزيعهم.

جدول 1

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

النسبة المئوية %	العدد	المتغير التصنيفي	
46.3	162	ذكر	الجنس
53.7	188	أنثى	
100.0	350	المجموع	
53.1	186	حكومية	نوع الكلية
21.7	76	أونروا	
25.1	88	أهلية	
100.0	350	المجموع	

تابع/ جدول 1

توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير التصنيفي	العدد	النسبة المئوية %
دبلوم	201	57.4
البرنامج الدراسي بكالوريوس	149	42.6
المجموع	350	100.0

أداتا الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة بنى الباحثان أداتين لدراستهما، وهي:

1 - الاستبانة:

بنيت لتعرف مستوى جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية، ووفقاً للأبعاد الأربعة: خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالإدارة الجامعية، وخدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس، وخدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالمنهاج التدريسي، وخدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالأنشطة الطلابية، مستفيدين -بدرجة كبيرة- من بعض الدراسات السابقة، وتحديدًا دراسة الأضم (2020) التي تمت الاستعانة بها. وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من 32 فقرة موزعة على 4 مجالات، وتم تحديد استجابة العينة عبر سلم ليكرت الخماسي (مرتفعة جداً، ومرتفعة، ومتوسطة، ومتدنية، ومتدنية جداً)، وذلك بعد التأكد من الخصائص السيكمترية للاستبانة من صدق وثبات، وأجريت على النحو الآتي:

أ - **صدق المحتوى:** تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على 9 من أساتذة الجامعات المتخصصين في مجال الإدارة التربوية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول معايير إعداد الاستبانة، وفي ضوء آرائهم تم استبعاد الفقرتين 4 و6 من المجال الأول، واستبعاد الفقرتين 1 و3 من المجال الثاني، واستبعاد الفقرتين 2 و5 من المجال الثالث، واستبعاد الفقرتين 3 و6 من المجال الرابع، وتم تعديل عناوين المجالات، وتعديل صياغة بعض الفقرات كما هو مبين في الملحقين 1 و2، إضافة إلى حذف متغير (اسم الكلية).

ب- **صدق الاتساق الداخلي والبنائي**: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من 40 من خارج عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط "بيرسون" بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك حُسب معامل ارتباط بيرسون، وتبين أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المجال والدرجة الكلية لعباراته دالة عند مستوى دلالة 0.01، إذ راوحت معاملات الارتباط بين 0.500 و0.700. وللتحقق من الصدق البنائي للاستبانة حسب الباحثان معاملات الارتباط بين درجة كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة، وتبين أن جميع الأبعاد ترتبط بالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01.

ج - **ثبات الاستبانة**: أجرى الباحثان خطوات التأكد من ثبات الاستبانة، وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقتين، وهما التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

- **طريقة التجزئة النصفية**: استُخدمت درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل مجال من مجالات الاستبانة، وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات، وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم عدل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون، وتبين أن معامل الثبات الكلي للاستبانة 0.97.

- **طريقة ألفا كرونباخ**: حُسب ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ، وكان المعامل للاستبانة ككل 0.99، في حين كان للمجال الأول 0.96، وللمجال الثاني 0.97، وللمجال الثالث 0.97، وللمجال الرابع 0.98؛ وهذا يدل على أن معامل الثبات للاستبانة مطمئن للتطبيق.

2 - **الاستمارة**: بناءً على هدف الدراسة وأبعاد نموذج التحليل الإستراتيجي الرباعي SWOT، بنى الباحثان استمارة لتحليل الوضع الراهن للبيئة الداخلية والخارجية للكليات التقنية، وتكونت الاستمارة في صورتها الأولية من 28 فقرة موزعة على 4 مجالات. وحُدثت استجابة العينة بسلم ليكرت الخماسي: مرتفعة جداً، ومرتفعة، ومتوسطة، ومتدنية، ومتدنية جداً، وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستمارة كما يأتي:

أ - **صدق الاستمارة**: تحققت من صدق الاستمارة بطريقتين، وهما: صدق المحتوى: حيث عرضت في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين

في مجال الإدارة التربوية، وعددهم 9 محكمين، واستُرجعت الاستثمارات، وأدخلت عليها التعديلات اللازمة، وفي ضوء التعديلات التي أشاروا إليها تكونت الاستثمار في صورتها النهائية من 20 فقرة موزعة على 4 مجالات، وبعد ذلك تُحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستثمار من خلال قياس معامل الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للاستثمار، بعد تطبيقها على عينة استطلاعية قدرها 40 طالباً وطالبة، من خارج العينة الأصلية، وكانت معاملات الارتباط على النحو الآتي: 0.93، 0.94، 0.96، 0.88، على التوالي، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كذلك تم التأكد من الصدق الداخلي بحساب معامل ارتباط كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وقد بلغت معاملات الارتباط في المجال الأول 0.95-0.79، والمجال الثاني 0.97-0.88، وفي الثالث 0.97-0.85، وفي الرابع 0.95-0.82، وتم التأكد من دلالاتها المعنوية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

ب - ثبات الاستثمار: تم حساب ثبات الاستثمار بطريقتين، وهما: طريقة التجزئة النصفية، وكان معامل الثبات للمجال الأول 0.93، وللثاني 0.89، وللثالث 0.92، وللرابع 0.93، وكان معامل الثبات للاستثمار ككل 0.95، كما حُسب ثبات الاستثمار بطريقة ألفا كرونباخ، وكان معامل الثبات للمجال الأول 0.94، وللثاني 0.94، وللثالث 0.95، وللرابع 0.96، وكان معامل الثبات للاستثمار ككل 0.98، وهذا يدل على أن معاملات الثبات للاستثمار مطمئنة للتطبيق.

متغيرات الدراسة

تناولت الدراسة متغيراً رئيساً تمثل في (جودة خدمات الإرشاد الوظيفي)، مع بيان تأثير المتغيرات المستقلة الثانوية: جنس المبحوثين، ونوع الكلية، والبرنامج الدراسي.

إجراءات الدراسة

تم اتباع الإجراءات الآتية:

- 1 - مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وذلك لتحديد مشكلة الدراسة وتوضيحها.
- 2 - تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، ومن ثم تطوير أدواتها، والتحقق من مدى صلاحيتها للتطبيق، ثم جمع البيانات وتبويبها، تمهيداً لعملية التحليل الإحصائي، واستخراج النتائج ومناقشتها، وكتابة التوصيات والمقترحات.

الأساليب الإحصائية

تمت معالجة البيانات باستخدام الحاسوب حسب البرنامج (SPSS)، وذلك بالطرق الإحصائية الآتية:

- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية.
- معامل الارتباط (بيرسون).
- معادلة (كرونباخ ألفا).
- معامل ارتباط (بيرسون)، ومعادلة (سبيرمان براون).
- اختبار "ت" T-test.
- تحليل التباين الأحادي "One- way ANOVA".

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج التساؤل الأول: "ما مستوى جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين من وجهة نظر خريجيها؟"

للإجابة عن هذا التساؤل قام الباحثان باستخدام المعالجات المبينة في جدول 2 الآتي:

جدول 2

المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للاستبانة

الرتبة	sig	قيمة "ت"	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	المجال
4	0.00	-4.03	55.54	1.04	2.78	الأول: جودة خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالإدارة الجامعية
3	0.00	-3.48	56.02	1.07	2.80	الثاني: المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس
1	0.03	-2.12	57.49	1.11	2.88	الثالث: المتعلقة بالأنشطة الطلابية
2	0.00	-3.06	56.45	1.09	2.82	الرابع: المتعلقة بالمنهاج التدريسي
	0.00	-3.31	56.38	1.02	2.82	الدرجة الكلية

يتضح من جدول 2 أن درجة التقدير الكلية لمستوى جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية من وجهة نظر خريجها في المجالات جميعها بلغ متوسطها 2.82، وبوزن نسبي 56.38%، وهي درجة تقدير متوسطة. ويعزو الباحثان هذا إلى أن بعض الكليات التقنية باتت شبه مفرغة من مضمون أدائها التقني، وذلك محاولة منها لتحقيق سبق في استقطاب أكبر قدر ممكن من خريجي الثانوية العامة، مما دفعها إلى تقديم برامج نظرية لا علاقة لها بالجانب التقني، وهذا بدوره كان على حساب حصة البرامج التقنية وميزانياتها، فضلاً عن أن العديد من أعضاء الهيئة التدريسية تم تعيينهم بقرار تحويل من وظيفة إداري وليس لديهم الخبرة الإرشادية الكافية، وكذلك هناك تحديات تواجه بعض الكليات لها علاقة بالميزانيات اللازمة لتعيين مرشدين وظيفيين متخصصين.

وفيما يتعلق بالمجالات وترتيبها فقد حصل المجال الثالث "جودة خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالأنشطة الطلابية" على المرتبة الأولى بوزن نسبي 57.49%، ويعزو الباحثان هذا إلى أن الأنشطة الطلابية التي تمارس في بعض الكليات التقنية وتنظم من خلال جهات متعددة، سواء إدارات الكليات، أو الاتحادات الطلابية، أو المؤسسات المجتمعية تغرس في نفوس الطلبة قيمة العمل الجماعي، وتعزز الاتصال والتواصل بينهم وبين أساتذتهم بما يحقق الاستفادة من خبراتهم نحو سوق العمل، وتساعدهم في اكتشاف نقاط القوة ونقاط الضعف من خلال مشاركتهم في ورش العمل الإرشادية، وتزود خبراتهم ومهاراتهم المهنية التي من الصعب اكتسابها بين جدران القاعات الدراسية، كما تساعدهم معارض المشاريع في تسويق مشاريع تخرجهم، وتمكنهم من تحديد مساراتهم المهنية بوضوح نتيجة البرامج التدريبية المختلفة التي يشاركون فيها، وتتيح لهم المشاركة في أيام التوظيف التي تؤهلهم لاجتياز المقابلات الشخصية بنجاح، وتنمي لديهم قدرة الحوار وتقبل الرأي والرأي الآخر في ميدان العمل، تلاه المجال الرابع "جودة خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالمنهاج التدريسي" في المرتبة الثانية بوزن نسبي 56.45%، ثم المجال الثاني "خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الثالثة بوزن نسبي 56.02%، ثم المجال الأول "جودة خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالإدارة الجامعية" في المرتبة الرابعة بوزن نسبي 55.54%. ويفسر الباحثان هذا إلى التحديات التي تواجه إدارات الكليات التقنية، والمتعلقة بالميزانيات المخصصة لهذه

الكليات، فضلاً عن المشكلات المتعلقة بالهيكل التنظيمية، واختيار قيادات الكليات التقنية من غير المتخصصين في المجالات التقنية، الأمر الذي يضعف فاعلية الأداء في هذه الكليات بما في ذلك جودة خدمات الإرشاد الوظيفي.

واتفقت هذه النتيجة العامة -نسبياً- مع دراسة (Magee et al., 2022) التي أظهرت أن التدريب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني (TVET) في هولندا يعاني الركود؛ واختلفت مع دراسة (Dodd et al., 2022) التي أظهرت ارتباط أنشطة التوجيه الوظيفي بشكل كبير مع سير المسار الوظيفي للطلبة؛ وأكدت دراسة (بجر وشمعة، 2018)، التي أظهرت وجود علاقة بين الإرشاد الوظيفي لخريجي الجامعات الفلسطينية من حيث البرامج التدريبية، وورش العمل الإرشادية، وأيام التوظيف ودرجة دمجهم في سوق العمل. ولعل من مؤشرات ضعف الجهود الإرشادية وأسبابه هو القصور في تحديد احتياجات وتوجهات سوق العمل، ومواءمة مخرجات التعليم العالي مع تلك الاحتياجات والتوجهات؛ وهذا يفسر وفقاً لـ(أحمد، 2017) سعي بعض الهيئات والمؤسسات وبذل جهودها إلى تنمية مهارات الطلبة التي ترافقهم بعد التخرج.

نتائج التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات الدراسة التصنيفية (الجنس، ونوع الكلية، والبرنامج الدراسي)؟

للإجابة عن هذا التساؤل صاغ الباحثان الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير الجنس (ذكر، أنثى).

وللتأكد من صحة الفرضية هذه استخدم الباحثان المعالجات الإحصائية المبينة في جدول 3.

جدول 3

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى إلى متغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
المجال الأول: جودة خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالإدارة الجامعية	ذكر	162	3.03	1.03	4.29	0.00	دالة عند 0.01
	أنثى	188	2.56	1.00			
المجال الثاني: جودة خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس	ذكر	162	3.04	1.09	3.98	0.00	دالة عند 0.01
	أنثى	188	2.59	1.01			
المجال الثالث: جودة خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالأنشطة الطلابية	ذكر	162	3.12	1.09	4.00	0.00	دالة عند 0.01
	أنثى	188	2.66	1.07			
المجال الرابع: جودة خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالمنهاج التدريسي	ذكر	162	3.07	1.09	4.09	0.00	دالة عند 0.01
	أنثى	188	2.61	1.04			
الدرجة الكلية	ذكر	162	3.07	1.02	4.30	0.00	دالة عند 0.01
	أنثى	188	2.61	0.98			

ملاحظة: قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية 348 وعند مستوى دلالة $0.05 = 1.96$ ، وقيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية 348 وعند مستوى دلالة $0.01 = 2.58$.

يتضح من جدول 3 أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية في جميع المجالات والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، وذلك لصالح الذكور. ويعزو الباحثان هذا إلى أن الطلاب الذكور أكثر احتياجاً إلى الوظائف، وأكثر احتكاكاً بميادين العمل، لا سيما أن بعضهم يعمل فعلياً خلال دراسته، وبالتالي فإن لديهم القابلية الأكثر للتعاطي مع بيئة الإرشاد الوظيفي. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة معمري وبوطابة (2021)، ودراسة الأضم (2020)، ودراسة عليم وتراري (2020)، وكذلك دراسة (Abubakar, 2018) التي أظهرت عدم وجود فرق كبير في نمط مشاركة الطلبة في أنشطة التوجيه الوظيفي بين الجنسين.

وبالنظر إلى المؤشرات الإحصائية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2022) يتبين أن نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة في الربع الثالث للعام 2022 بلغت نحو 72% مقارنة مع 70% في الربع الثاني 2022، كما بلغت نسبة مشاركة الإناث 19% مقارنة مع 18% خلال الفترة نفسها؛ وهو ما يؤكد الثبات النسبي لنسبة المشاركة التي تؤكد -نسبياً- عدم وجود فروق في التقديرات تعزى إلى متغير الجنس على الرغم من مرور الوقت.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير نوع الكلية (حكومية، أونروا، أهلية).

وللتأكد من صحة هذه الفرضية استخدم الباحثان المعالجات الإحصائية المبينة في جدول 4.

جدول 4

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى إلى متغير (نوع الكلية)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة إحصائياً
الأول: جودة خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالإدارة الجامعية	بين المجموعات	0.65	2	0.33	0.30	0.74	غير دالة
	داخل المجموعات	374.77	347	1.08			
الثاني: المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	0.09	2	0.04	0.04	0.96	غير دالة
	داخل المجموعات	398.05	347	1.15			
الثالث: المتعلقة بالأنشطة الطلابية	بين المجموعات	0.28	2	0.14	0.12	0.89	غير دالة
	داخل المجموعات	425.54	347	1.23			
	المجموع	425.83	349				

تابع / جدول 4

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى إلى متغير (نوع الكلية)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة إحصائياً
الرابع: المتعلقة بالمنهاج التدريسي	بين المجموعات	0.34	2	0.17			
	داخل المجموعات	411.27	347	1.19	0.14	0.87	غير دالة
	المجموع	411.61	349				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.25	2	0.12			
	داخل المجموعات	365.48	347	1.05	0.12	0.89	غير دالة
	المجموع	365.73	349				

ملاحظة. "ف" الجدولية عند درجة حرية 2.347 وعند مستوى دلالة 0.01 = 4.66، "ف" الجدولية عند درجة حرية 2.347 وعند مستوى دلالة 0.05 = 3.02.

يتضح من جدول 4 أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية في جميع المجالات والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير نوع الكلية. ويعزو الباحثان هذا إلى أن الكليات التقنية في المحافظات الجنوبية تتشابه في واقعها المتعلق بالإرشاد الوظيفي، ذلك أن الكليات التقنية التابعة لكل من الوزارة، والتابعة للأونروا، والكليات الأهلية تواجه التحديات نفسها، والثقافة التنظيمية. وقد يكون الركود العام والبطالة الواضحة التي تعزى إلى عوامل متعلقة بالاحتلال والحصار والانقسام انعكس سلباً على الجهود الإدارية اللازمة لتطوير الإرشاد الوظيفي وتحسينه في تلك الكليات. وعلى الرغم من أنه تم بلورة الخطة الوطنية الفلسطينية للتعليم والتدريب المهني والتقني عام 2000 والتي تهدف إلى خلق نظام تعليم وتدريب مهني وتقني فلسطيني كفؤ وفعال ومرن ومرتبطة باحتياجات سوق العمل، إلا أن هذه النتيجة اتفقت مع ما توصلت إليه دراسة الأضم (2020) التي بينت عدم وجود فروق بين الجامعات الحكومية والأهلية.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير البرنامج الدراسي (دبلوم، بكالوريوس). وللتأكد من صحة هذه الفرضية استخدم الباحثان المعالجات الإحصائية المبينة في جدول 5.

جدول 5

المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للاستبانة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المجال	البرنامج الدراسي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة إحصائياً
الأول: جودة خدمات الإرشاد الوظيفي المتعلقة بالإدارة الجامعية	دبلوم	201	2.70	1.05	1.54	0.12	غير دالة
	بكالوريوس	149	2.88	1.02			
الثاني: المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس	دبلوم	201	2.74	1.09	1.22	0.22	غير دالة
	بكالوريوس	149	2.88	1.03			
الثالث: المتعلقة بالأنشطة الطلابية	دبلوم	201	2.78	1.13	1.93	0.05	غير دالة
	بكالوريوس	149	3.01	1.07			
الرابع: المتعلقة بالمنهاج التدريسي	دبلوم	201	2.75	1.10	1.40	0.16	غير دالة
	بكالوريوس	149	2.92	1.06			
الدرجة الكلية	دبلوم	201	2.74	1.06	1.601	0.11	غير دالة
	بكالوريوس	149	2.92	0.97			

ملاحظة: قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية 348 وعند مستوى دلالة $0.05 = 1.96$ ، قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية 348 وعند مستوى دلالة $0.01 = 2.58$.

يتضح من جدول 5 أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في جميع المجالات والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير البرنامج الدراسي، ويعزو الباحثان هذا إلى أن جودة الإرشاد الأكاديمي تتعلق بالكلية وسياساتها وإجراءاتها وليس بالطلبة، بمعنى أن برنامجي البكالوريوس والدبلوم يخضعان للسياسة والإجراءات نفسها. واتفقت هذه النتيجة -نسبياً- مع ما توصلت إليه دراسة عليم وتراري (2020) والتي بينت أنه لا توجد فروق تعزى إلى متغير المؤهل العلمي. ويشير الباحثان هنا إلى أن الكليات التقنية تضم في جنباتها البرنامجين

في الوقت ذاته، وبالتالي فإن الفئتين تخضعان للإجراءات والخدمات الإرشادية ذاتها بالطاقت الإداري والإرشادي نفسه، وباللوائح والمنهجيات ذاتها.

نتائج التساؤل الثالث: ما الإستراتيجية المقترحة لتحسين جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين؟

استناداً إلى ما أسفرت عنه الدراسة الميدانية، تم بناء الإستراتيجية المقترحة من خلال الخطوات الآتية:

أ- مسوغات بناء الإستراتيجية:

- تطلق الإستراتيجية المقترحة من مجموعة من المسوغات، وهي:
- 1 - الدور المحوري الذي تضطلع به الكليات التقنية كأحد مسارات التعليم الجامعي، في تعزيز الثقافة المهنية لدى طلبتها.
 - 2 - أهمية التعليم التقني على المستوى العالمي بشكل عام والمستوى المحلي بشكل خاص، وذلك نتيجة للمتغيرات المهنية والتقنية والاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها البشرية.
 - 3 - تكلفة التعليم التقني العالية، وما يتطلبه من متطلبات تطوير وتطبيق، وما يحتاج إليه من مناهج نظرية وعملية وأجهزة ومعامل متجددة؛ تعد باعاً لتحسين خدمات الإرشاد الوظيفي.
 - 4 - يعد اختيار المسار الوظيفي أحد أهم التحديات التي تواجه الطلبة عند البحث عن مسار مهني يوفر لهم الأمان المادي.
 - 5 - التغيرات الحاصلة في سوق العمل والنتيجة من التقلبات الاقتصادية يتطلب إرشاداً وظيفياً وبرامج تدريب خاصة وبرامج تعليم مستمر؛ لزيادة فرص الحصول على عمل بشكل دائم.

ب- رؤية الإستراتيجية المقترحة:

كليات رائدة في العمل التقني، تقدم خدمات إرشادية تتلاءم مع متطلبات سوق العمل.

ج- رسالة الإستراتيجية المقترحة:

كليات فلسطينية عصرية، تعمل وفقاً لأحدث أساليب التدريس الرقمي والوجاهي، وتوفر بيئات تقنية جاذبة لطلبة التعليم التقني، مع تقديم خدمات إرشاد وظيفي ذات مستوى جودة عالية، من حيث تجويد دور كل من الإدارة الجامعية وأعضاء هيئة التدريس

والمناهج التدريسي والأنشطة الطلابية؛ بما يلبي احتياجات الطلبة وميولهم، ويراعي موازنة المخرجات مع متطلبات سوق العمل الفلسطيني والعربي.

د- التحليل الإستراتيجي الرباعي لبيئة الكليات التقنية؛

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية تم رصد درجات تقدير أفراد العينة التي تراوح بين وزن نسبي 84% و100%، وتمثل (جوانب القوة، وجوانب الضعف، والفرص، والتهديدات)، ومن ثم تم تحديد أهم جوانب القوة والضعف في البيئة الخارجية للكليات التقنية، وأفضل الفرص المتاحة التي يمكن استغلالها وأكثر التهديدات تأثيراً على تلك الكليات، وجدول 6 يوضح ذلك.

جدول 6

مصنوفة التحليل الإستراتيجي الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية للكليات التقنية

الرتبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	جوانب القوة
1	89	0.69	4.45	وجود دليل للإرشاد الأكاديمي
2	88.6	0.69	4.43	تضمين مبادئ الإرشاد الوظيفي في الخطط الإستراتيجية للكليات.
3	88	0.68	4.40	وجود كادر تعليمي وتدريب من ذوي الخبرة.
4	87	0.66	4.35	إقبال الطلبة على التخصصات التقنية.
5	86.4	0.61	4.32	ديمومة التواصل مع وزارة التعليم العالي.
الرتبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	جوانب الضعف
1	94.4	0.63	4.72	عدم تخصيص أدلة إرشادية للإرشاد الوظيفي.
2	93.2	0.60	4.66	ضعف نظم التدريب.
3	88.4	0.69	4.42	قصور في برامج التثقيف المهني.
4	87	0.66	4.35	التركيز على الجانب الأكاديمي التطويري.
5	85.4	0.66	4.27	شح الميزانيات اللازمة لبرامج التعزيز والإرشاد الوظيفي.

تحليل البيئة الداخلية

تابع/ جدول 6

مصنوفة التحليل الإستراتيجي الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية للكليات التقنية

الرتبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفرص
1	96.4	0.78	4.82	اهتمام وزارة التعليم العالي بالتعليم التقني.
2	94.4	0.63	4.72	تنامي التوجهات المجتمعية الإيجابية نحو العمل الحر.
3	88.6	0.69	4.43	امتلاك منظومة التعليم الجامعي لمساحة إعلامية ضمن فضاءات الإعلام الوطني.
4	88.4	0.69	4.42	وجود مشاريع دولية لاستيعاب بعض مخرجات الكليات التقنية.
5	86	0.61	4.30	وجود رغبة من قبل أولياء الأمور لتبني المسارات المهنية.

الرتبة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التحديات "التحديات"
1	96.4	0.78	4.82	ضعف التمويل.
2	95.4	0.63	4.77	المنافسة بين المؤسسات الجامعية تتسبب في تفرغ بعض الكليات التقنية من مضمونها التقني، وتحويلها إلى كليات نظرية.
3	95.2	0.64	4.76	تزايد رغبة الشباب في الهجرة.
4	94.4	0.63	4.72	ضبابية الرؤية الوزارية تجاه تطوير التعليم التقني.
5	86	0.61	4.30	تقصير في تعاون مؤسسات المجتمع المحلي في استيعاب الطلبة خلال التدريب.

تحليل البيئة الخارجية

يتضح من جدول 6 السابق وجود جوانب ضعف في البيئة الداخلية، وكذلك وجود جوانب قوة، وهو ما يؤشر إلى ضرورة تحسين جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية. كما أظهر التحليل فرصاً وتهديدات في البيئة الخارجية للكليات؛ وهو ما يعني ضرورة وجود إستراتيجية لمعالجة نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة، وتحويل التهديدات إلى فرص، فضلاً عن استثمار الفرص المتاحة. وهو ما سيتم تناوله من خلال إجراءات التطبيق وآلياته، والتي تخدم تحقيق الأهداف الإستراتيجية، وتتسجم مع مصنوفة الارتباط.

هـ- الإطار العام للإستراتيجية المقترحة:

فيما يلي مكونات الإستراتيجية المقترحة:

1 - منطلقات الإستراتيجية المقترحة:

تطلق الإستراتيجية من منطلقات فلسفية وميدانية (عالمية ومحلية)، يمكن تبيانها فيما يأتي:

- التكيف مع تطورات العصر: إذ يُعد التعليم التقني محط اهتمام العالم؛ لما يشكله من مؤثر في نهضة الشعوب، وتوجهاتها نحو التطبيقية.
- التغيرات في المناهج التقنية: مما يستدعي أن يكون هناك مواءمة مع احتياجات الخريجين ومتطلبات سوق العمل.
- الجودة في التعليم والتدريب: والتي تشكل بوصلة التنافسية التي تسعى المؤسسات الجامعية إلى تحقيقها.
- اختلال التوازن بين حجم التعليم النظري والتعليم التقني (عالمياً ومحلياً): والذي أظهر تضخم مخرجات التعليم النظري، ومعاناة خريجه من البطالة، فكان الإقبال واضحاً على التعليم التقني.

2 - مسلمات الإستراتيجية المقترحة:

تسترشد الإستراتيجية المقترحة بالمسلمات الآتية:

- التنامي المتسارع للمعرفة ومساراتها، وتعدد فضاءاتها ووكلاء ترويجها.
- الإرشاد الوظيفي يشكل مطلباً ملحاً لتجويد التعليم التقني الذي يعد تطويره مؤشراً إلى جودة الأداء الجامعي.
- استمرارية تنامي التعليم النظري على حساب التعليم التقني يشكل خطراً على المدى البعيد.
- أهمية استطلاع آراء الخبراء المتخصصين؛ لضبط الإستراتيجية وبيان جدواها.
- المسح البيئي للكليات الجامعية يشكل مصدراً دقيقاً وموضوعياً لبيان واقع الإرشاد الوظيفي فيها.

3 - مستندات بناء الإستراتيجية المقترحة:

اعتمد الباحثان في بناء الإستراتيجية المقترحة على نتائج الدراسة الميدانية، وذلك للإسهام في:

- تحسين مستوى جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات الجامعية.
- الاستفادة من جوانب القوة في البيئة الداخليّة للكليات التقنية، واستثمار الفرص المتاحة في بيئتها الخارجيّة.
- تحديد المتطلّبات اللازمة لتحسين مستوى جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات الجامعية.

4 - ضبط الإستراتيجية المقترحة:

استخدم الباحثان لذلك طريقة المجموعة (المركزة) Focus Group، بمشاركة عينة من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة التربوية، وعددهم 8 خبراء، إذ قُسم الخبراء إلى مجموعتين، وتم إطلاع كل مجموعة على الصورة المبدئية للإستراتيجية المقترحة مُرفقة بمصفوفة التحليل الإستراتيجي، وفق نتائج الدراسة الميدانية، وطلب من المجموعات تحكيم الإستراتيجية، وتوقع المعوقات التي قد تواجه تنفيذها ومقترحات التغلب عليها، ثم عرضت كل مجموعة ما تم التوصل إليه من نتائج.

5 - المكونات الإجرائية للإستراتيجية المقترحة:

فيما يلي عرض للغايات المنشودة، والأهداف، وآليات التحقيق:

جدول 7

مصنوفة الغايات والأهداف الإستراتيجية وآليات تحقيقها

<p>الغاية الإستراتيجية 1: تجويد أداءات الإدارة المتعلقة بخدمات الإرشاد الوظيفي</p>	
<p>الهدف الإستراتيجي 1-1: تحسين الجهود الداخلية للإرشاد الوظيفي.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ إقامة أيام التوظيف الإرشادية بصورة مستمرة. ■ تشجيع الطلبة لحضور ورش العمل المتعلقة بسوق العمل ومتطلبات التوظيف. ■ عقد دورات تدريبية لرفع الكفاءة الشخصية والمهنية والإدارية لطلبتها. ■ عقد ندوات إرشادية حول توظيف التكنولوجيا الحديثة لصالح جلب تمويل لمشاريعي المهنية.
<p>الهدف الإستراتيجي 2 - 1: تحسين الجهود الخارجية للإرشاد الوظيفي.</p>	
<p>إجراءات التطبيق</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ تفعيل الشراكة بينها وبين مؤسسات سوق العمل لتوفر فرص عمل لخريجها. ■ تنمية قدرات الطلبة على بناء علاقات جيدة مع مؤسسات سوق العمل. ■ توفير تدريب خاص للطلبة حول متطلبات سوق العمل بالتعاون مع مؤسسات القطاع الحكومي والخاص. ■ تشجيع الطلبة على عرض مشاريعهم المهنية من خلال المشاريع والمبادرات التي تقيمها المنظمات الأهلية والأجنبية.
<p>الغاية الإستراتيجية 2: تجويد أداءات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بخدمات الإرشاد الوظيفي</p>	
<p>الهدف الإستراتيجي 1 - 2: تحسين أداءات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بإثراء معارف الطلبة وتوجهاتهم المهنية</p>	
<p>إجراءات التطبيق</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ تكثيف الإرشاد الوظيفي من قبل أعضاء هيئة التدريس نحو متطلبات سوق العمل. ■ العمل على تصويب مفاهيم الطلبة واتجاهاتهم وتصوراتهم نحو سوق العمل. ■ إثارة الطلبة للبحث في ما يزيد من ثقافتهم الفكرية نحو حب العمل. ■ زيادة إرشاد الطلبة نحو الالتزام بأخلاقيات العمل والمهنة.
<p>الهدف الإستراتيجي 2-2: تحسين أداءات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بتسمية مهارات الطلبة المهنية</p>	
<p>إجراءات التطبيق</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ قيام أعضاء هيئة التدريس بإكساب الطلبة مهارات تساعدهم في حياتهم المهنية. ■ قيام أعضاء هيئة التدريس بتسمية مهارات الطلبة المتعلقة بالتفاوض الجيد مع أرباب العمل. ■ قيام أعضاء هيئة التدريس بمساعدة الطلبة في وضع أهداف عالية تلبى طموحاتهم المهنية. ■ قيام أعضاء هيئة التدريس بتسمية مهارات الطلبة المتعلقة بعرض الأفكار بوضوح لاجتياز مقابلات العمل الشخصية.

تابع/ جدول 7

مصنوفة الغايات والأهداف الإستراتيجية وآليات تحقيقها

الغاية الإستراتيجية 3: تجويد الأنشطة الطلابية بما ينسجم مع متطلبات الإرشاد الوظيفي

الهدف الإستراتيجي 1 - 3: تحسين البعد القيمي والمهاري للأنشطة الطلابية

- مراعاة أن تفرس الأنشطة الطلابية في نفوس الطلبة قيمة العمل الجماعي.
- ضرورة أن تعزز الاتصال والتواصل بين الطلبة ومدرسيهم بما يحقق الاستفادة من خبراتهم نحو سوق العمل.
- العمل على أن تساعد في اكتشاف نقاط القوة والضعف لدى الطلبة من خلال مشاركتهم في ورش العمل الإرشادية.
- أن تزود خبراتهم ومهاراتهم المهنية التي من الصعب اكتسابها بين جدران القاعات الدراسية.
- مساعدة الطلبة من خلال معارض المشاريع في تسويق مشاريع تخرجهم.
- تمكينهم من تحديد مساراتهم المهنية بوضوح نتيجة البرامج التدريبية المختلفة التي يتم إلحاقهم بها.
- عقد أيام (التوظيف) لتأهيلهم لاجتياز المقابلات الشخصية بنجاح.
- تنمية قدرة الحوار وتقبل الرأي والرأي الآخر في ميدان العمل.

إجراءات التطبيق

الغاية الإستراتيجية 4: تجويد المنهاج الدراسي بما ينسجم مع متطلبات الإرشاد الوظيفي

الهدف الإستراتيجي 1 - 4: تجويد الجانب النظري والقيمي للمنهاج الدراسي بما ينسجم مع متطلبات الإرشاد الوظيفي

- إعادة النظر في جوانب المنهاج ليناسب ميول الطلبة واتجاهاتهم نحو متطلبات سوق العمل.
- ضرورة العمل لترتيب أهداف المنهاج بمتطلبات سوق العمل.
- تضمين المحتوى الدراسي قيم ومبادئ العمل.

إجراءات التطبيق

الهدف الإستراتيجي 2 - 4: تجويد الجانب التطبيقي للمنهاج الدراسي بما ينسجم مع متطلبات الإرشاد الوظيفي

- ضرورة مراعاة أن يربط المحتوى الدراسي بين الواقع والخبرات التي تخدم الطلبة في حياتهم المهنية.
- تضمين المنهاج الدراسي بالأساليب والأنماط الإدارية التي تخدم الطلبة في سوق العمل.
- عقد ورش مستمرة لمواكبة المناهج لتغيرات سوق العمل.
- السعي لتركيز المنهاج الدراسي على التعلم الذاتي المستمر لتلبية طموحات الطلبة المهنية.
- تضمين المساقات العملية ساعات عمل ميدانية تخدم متطلبات سوق العمل.

إجراءات التطبيق

6 - الجهات المسؤولة عن تنفيذ الإستراتيجية:

- يرى الباحثان أن من يضطلع بمسؤولية تنفيذ الإستراتيجية هي الجهات الآتي ذكرها:
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
 - وزارة التربية والتعليم.
 - وزارة العمل.
 - الإدارات الجامعية.
 - دوائر القبول والتسجيل وشؤون الطلبة.
 - دوائر التعليم المستمر في الكليات التقنية.
 - مؤسسات المجتمع المحلي التوعوية والتثيفية والدعوية.

7 - التوقعات المقترحة لتنفيذ الإستراتيجية:

يقترح الباحثان البدء بتنفيذ الإستراتيجية من تاريخ 2023/7/1 - 7/1/2024، على أن يتبع التنفيذ المتزامن للأهداف الإستراتيجية، وبالتالي تكون خطة التنفيذ مكثفة؛ لضمان تشكيل حالة استنفار قصوى، يمكن أن تجنى ثمارها سريعاً لتقليل الهدر.

8 - مؤشرات الأداء الجيد لتنفيذ الإستراتيجية المقترحة:

- يمكن الاسترشاد بالمؤشرات الآتية للحكم على جودة الأداء:
- تحسن استجابات الطلبة على مقاييس جودة الخدمات الإرشادية.
 - تحسن استجابات أرباب العمل والمشغلين تجاه مستوى أداء مخرجات الكليات التقنية.
 - رضی مؤسسات المجتمع المحلي عن الأنشطة الطلابية الداعمة لتوجهات الإرشاد الوظيفي.
 - تناغم أداء أعضاء هيئة التدريس مع معايير الأداء التدريسي الذي يعكس توجهات الإرشاد الوظيفي.

- تقارير الهيئات الرقابية المقيمة لأداء الإدارات الجامعية بخصوص دورها في دعم توجهات الإرشاد الوظيفي.
- آراء الخبراء حول جودة المنهاج التدريسي، وتحديدًا فيما يتعلق بتضمينه لمبادئ الإرشاد الوظيفي.

9 - المعوقات التي قد تواجه تنفيذ الإستراتيجية المقترحة:

- يحتمل - بحسب الخبراء - ظهور بعض المعوقات التي قد تعترض تطبيق الإستراتيجية المقترحة، وهي:
- الضائقة المالية التي تمر بها وزارة التعليم العالي والكليات التقنية، وشح الموارد اللازمة.
- الاتجاهات السلبية من قبل بعض أولياء الأمور تجاه التعليم التقني ومؤسساته.
- محدودية مشاركة مؤسسات المجتمع المحلي في دعم تلك الجهود.
- الحصار المفروض على المحافظات الجنوبية لفلسطين.

10 - الحلول المقترحة للحد من المعوقات التي قد تواجه تنفيذ الإستراتيجية المقترحة

- اقترح الخبراء المشاركون في المجموعة البؤرية بعض الحلول لتجاوز تلك المعوقات، وهي:
- استثمار قنوات الدعم الدولي والعربي والمحلي لتطوير التعليم التقني ومؤسساته.
- تعزيز الاتجاهات الإيجابية تجاه التعليم التقني ومؤسساته، وتعزيز خريجي التعليم التقني المميزين من خلال استقطابهم في المؤسسات الحكومية وغيرها.
- تطوير آليات تفعيل المشاركة المجتمعية في دعم تطوير التعليم التقني؛ وذلك من خلال استحداث عقود التبنّي لخريجي مؤسسات التعليم التقني من قبل مؤسسات المجتمع المحلي.
- تفعيل منصات التواصل الاجتماعي لترويج رؤية التعليم التقني ورسالته.

توصيات الدراسة

يوصي الباحثان بما يأتي:

- تبني الإستراتيجية المقترحة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ومن قبل المعنيين بمنظومة التعليم الجامعي.
- إعادة النظر في المناهج الجامعية، ومستوى اتصافها بالتوازن بين التنظير والتطبيق.
- الاستمرار في تجويد أداءات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للتوجهات المعرفية والمهارية، ووفقاً لاحتياجات الطلبة، بما في ذلك أدوارهم المتعلقة بالإرشاد الوظيفي.
- تشجيع الكليات التقنية على إقامة الكثير من الأنشطة الطلابية الهادفة، والتي تخدم توجهات الإرشاد الوظيفي.
- متابعة القيادات التعليمية العليا لأداء إدارات الكليات الجامعية، وتحري اختيار القيادات الإبداعية الداعمة للتوجهات البناءة، بما في ذلك تعزيز توجهات الإرشاد الوظيفي، والمواءمة بين مخرجات تلك الكليات واحتياجات سوق العمل.

مقترحات بحثية

يقترح الباحثان إجراء دراسة تتناول: فاعلية برنامج تدريبي قائم على تحسين الكفايات الإرشادية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية في ضوء معايير سوق العمل.

المراجع

- أحمد، زقاوة. (2017). البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل. مجلة التنمية البشرية، 7، 159-188.
- البادري، سعود. (2018). ثقافة التوجيه المهني لدى أولياء أمور طلبة مدارس التعليم الحكومية بسلطنة عمان والهيئات الإدارية والتدريسية التابعة لها. مجلة سلوك، 4(6)، 33-60.
- بحر، يوسف، وشمعة، محمد. (2018). دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل. مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، 5، 40-1.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2022). مسح القوى العاملة لعام 2022. استرجعت بتاريخ:

<https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=4354>، من 2023 /01/ 18

الدلو، حمدي أسعد. (2017). استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين [رسالة ماجستير]. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة.

الشلبي، فاهوم. (2020). لماذا يخسر التعليم المهني - التقني طلبته الملتحقين به؟. وكالة معاً الإخبارية.

طرابلسية، شيراز، وعيسى، سارة. (2017). تقويم كفاءة خريجي الجامعات السورية وقفاً لمتطلبات سوق العمل (دراسة ميدانية). مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، 39(4)، 395-412.

الأضم، مروة عصام. (2020). تصور مقترح لتطوير دور الجامعات الفلسطينية في الإرشاد الوظيفي لطلبتها على ضوء متطلبات سوق العمل [رسالة ماجستير]. كلية التربية، جامعة الأقصى، فلسطين.

عليم، عقيلة، وتراري، مختارية. (2020). تصور برنامج تدريبي في الإرشاد والتوجيه المهني على ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية: دراسة ميدانية على عينة من مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني بقطاع التكوين والتعليم المهنيين. مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرياح، 13(1)، 266-290.

الغامدي، أحمد. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرشدين الطلابيين في مدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4(44)، 1-18.

الغماري، جيهان. (2019). ملاءمة التعليم المحاسبي لمتطلبات سوق العمل في قطاع غزة، دراسة ميدانية: المؤسسات الخدمائية في قطاع غزة [رسالة ماجستير]. الجامعة الإسلامية بغزة.

المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني. (2018). دليل الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني. دولة فلسطين.

معمري، ويزة، وبوطابة، فريد. (2021). مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: دراسة مقارنة حسب متغير الجنس. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 11(2)، 1241-1257.

نصر الله، عبد الفتاح. (2018). دور التعليم التقني والمهني في تعزيز التنمية المستدامة في الأراضي الفلسطينية. المؤتمر العلمي الأول "التنمية المستدامة في ظل بيئة متغيرة"، 25-26 أبريل، فلسطين.

Abubakar, I. A. (2013). Career guidance, participation of students and its implication for Kano, Nigeria. *MOJES: Malaysian Online Journal of Educational Sciences*, 1(3), 14-19.

Adham, M. (2020). *A proposed vision for developing the role of Palestinian universities in career counseling for their students in light of the requirements of the labor market* (in Arabic) [Master's Thesis]. Al-Aqsa University in Palestine.

Ahmed, Z. (2017). University programs and their response to the needs of the labor market (in Arabic). *Journal of Development Human*, 7, 159-188.

Al-Badri, S. (2018). Aculture of career guidance at student's parents and administrative and teaching members of Government education schools in Oman (in Arabic). *Suluk Journal*, 4(6), 33-60.

Aldalo, H. (2017). *A proposed strategy to match the outputs of higher education with the needs of the labor market in Palestine* (in Arabic) [Master's Thesis]. Management and Politics Academy for Postgraduate Studies and Al-Aqsa University in Gaza.

Al-Ghamari, J. (2019). *The Relevance of Accounting Education to the Requirements of the Labor Market in the Gaza Strip: Field Study Service Establishments in the Gaza Strip* (in Arabic) [Master's Thesis]. The Islamic University of Gaza.

Al-Ghamdi, A. (2020). The relationship between job satisfaction and job performance of the student counselors in the city of Riyadh (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 4(44), 1-18.

Alim, A., & Tarari, M. (2020). Proposal of a training program in career counseling and guidance in light of identifying training needs _ A field study on a sample of guidance, evaluation and professional rehabilitation counselors in both vocational training and education (in Arabic). *Journal of Psychological and Educational Studies- Kasdi Merbah University*, 13(1), 266-290.

- Bahr, Y., & Shamaa, M. (2018). The role of career counseling in integrating Palestinian university graduates into the labor market (in Arabic). *Journal of the Palestine Technical College for Research and Studies*, 5, 1-40.
- Crişan, C., Pavelea, A., & Ghimbuluţ, O. (2015). A need assessment on students' career guidance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 1022-1029.
- Dodd, V., Hanson, J., & Hooley, T. (2022). Increasing students' career readiness through career guidance: measuring the impact with a validated measure. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(2), 260-272.
- Eriksson, H., Högdin, S., & Isaksson, A. (2018). Education and Career Choices: How the School Can Support Young People to Develop Knowledge and Decision-Making Skills. *Universal Journal of Educational Research*, 6(9), 1900-1908.
- Getachew, A., & Daniel, G. (2016). Career Development among Undergraduate Students of Madda Walabu University, Southeast Ethiopia. *Journal of Student Affairs in Africa*, 4(2), 25-37.
- Magee, M., Kuijpers, M., & Runhaar, P. (2022). How vocational education teachers and managers make sense of career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(2), 273-289.
- Mamari, W., & Boutaba, F. (2021). The level of job satisfaction among school and vocational guidance and counseling counselors: a comparative study according to the gender variable (in Arabic). *Journal of Social Sciences and Humanities*, 11(2), 1241-1257.
- Nasrallah, A. (2018, April 25 - 26). The role of technical and vocational education in promoting sustainable development in the Palestinian territories (in Arabic). *The First Scientific Conference "Sustainable Development in a Changing Environment"*, Palestine.
- Palestinian Central Bureau of Statistics. (2022). *Labor Force Survey 2022* (in Arabic).

- Pitan, O. S., & Atiku, S. O. (2017). Structural determinants of students' employability: Influence of career guidance activities. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-13 .
- Shalaby, F. (2020). Why does vocational-technical education lose its enrolled students? (in Arabic). *Ma'n News Agency*. <https://www.maannews.net/articles/1001110.html>
- The Supreme Council for Vocational and Technical Education and Training. (2018). *Guide to the National Standard Method for Developing Vocational and Technical Education and Training Curricula* (in Arabic). State of Palestine.
- Traboulsia, S., & Issa, S. (2017). Evaluation of the competence of graduates of Syrian universities according to the requirements of the labor market, a field study. (in Arabic). *Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies - Economic and Legal Sciences Series*, 39(4), 395 - 412.

Proposed Strategy to Improve the Quality of Career Counseling Services at Technical Colleges

Dr. Mahmoud I. Khalafallah¹

College of Education -Al -Aqsa University

State of Palestine

Dr. Marwa I. Al Addam²

Part-time lecture

Abstract

Objectives: The study aimed to identify the level of quality of career counseling services at technical colleges in the southern governorates of Palestine, and to build a strategy to improve the quality of career counseling services at those colleges. **Methodology:** To achieve the goals of the study, the researchers followed the descriptive survey approach, the development method, and used a questionnaire and a focus group to collect the data required. The study was applied to 350 male and female students enrolled during their graduation semester. **Results:** The study revealed that the total degree of appreciation of the level of quality of career counseling services was “medium”, and that there were differences due to the gender variable in favor of males, but no differences due to the variable of the type of college, and the study program. Thus, a proposed strategy, which included many proposals, was developed. **Conclusion:** The proposed strategy stressed the need to: Provide special training for students based on the requirements of the labor market in cooperation with government and private sector institutions, work to correct students’ concepts, attitudes and perceptions towards the labor market, and take into account that the course content and student activities link between reality and experiences that serve students in their future professional life.

Key words: Proposed Strategy, Quality of services, Career counseling, Technical colleges..

1 Associate Professor in Educational Administration. E-mail: me.khalafAlla@alaqsa.edu.ps

2 Assistant Professor in Educational Sciences. E-mail: marwaadam047@gmail.com

- Submitted 7/2/2023, Accepted 18/3/2023.

د. محمود إبراهيم خلف الله. قسم الإدارة التربوية المشارك بجامعة الأقصى. حصل على الدكتوراه من معهد البحوث والدراسات العربية، مصر 2007. الاهتمامات البحثية: التخطيط التعليمي، اقتصاديات التعليم، الإدارة المدرسية، الموارد البشرية، التعليم العالي.

د. مروة عصام الأضم. محاضرة غير متفرغة. حصلت على الدكتوراه بالعلوم التربوية من جامعة تونس، تونس 2023. الاهتمامات البحثية: التعليم المهني، تقنيات التعليم، أصول التربية، التربية الخاصة، الإدارة التربوية.

للاستشهاد

خلف الله، محمود إبراهيم، والأضم، مروة عصام. (2025). استراتيجية مقترحة لتحسين جودة خدمات الإرشاد الوظيفي في الكليات التقنية. *المجلة التربوية*، 39(155)، 201-236.

<http://doi.org/10.34120/joe.v39i155.213>

To Cite:

Khalafallah, M. I., & Al Addam, M. I. (2025). Proposed Strategy to Improve the Quality of Career Counseling Services at Technical Colleges (in Arabic). *The Educational Journal*, 39(155), 201-236.

<http://doi.org/10.34120/joe.v39i155.213>