CORE CONCEPT

دورة إدارة مراكز الإرشاد المهني الجامعية: التوجيه المهني والتدريب التعاوني وقابلية توظيف الخريجين

دورة إدارة مراكز الإرشاد المهني الجامعية: التوجيه المهني والتدريب التعاوني وقابلية توظيف الخريجين

مقدمة:

دورة إدارة مراكز الإرشاد المهني الجامعية دورة تمتد أسبوع، تتناول التوجيه المهني والتدريب التعاوني وقابلية توظيف الخريجين، وهي موجهة إلى وحدات مراكز الإرشاد المهني وعلاقات جهات التوظيف والتدريب الميداني، وتنتهي بإعداد خطة تشغيلية لمركز الإرشاد المهني في جامعة افتراضية. فكثير من الجامعات تدير الاستشارات المهنية ومعارض التوظيف والتدريب التعاوني أنشطة منفصلة، فيتفاوت وصول جهات التوظيف إلى الطلبة، ولا تراجع جودة التدريب الميداني، وتصل نتائج تتبع الخريجين متأخرة. ويعمل المشاركون أصلا في إدارة الخدمات المهنية أو تقديمها، ويتعلمون عبر دراسات حالة مبنية على أعباء المرشدين وقوائم جهات التوظيف ونتائج مسوح الخريجين. وتقدم كور كونسبت هذه الدورة.

أهداف الدورة:

- مقارنة نماذج تقديم الخدمات المهنية المركزية والمدمجة في الكليات ونموذج المحور والفروع، واختيار النموذج الملائم لجامعة محددة
- تنظيم جلسات التوجيه المهني وتطبيق أدوات تقييم الميول والقيم والجاهزية ضمن عرض إرشادي متدرج المستويات
- بناء خطة لإشراك جهات التوظيف تضم تصنيف الحسابات وتقويم التوظيف وتشغيل معارض التوظيف الحضورية والافتراضية
- إدارة التدريب التعاوني والتدريب الميداني عبر اتفاقيات ثلاثية وإحاطات لمشرفي جهات العمل وتقييم قائم على التأمل
- دمج المهارات الوظيفية في البرامج الأكاديمية بمطابقة المقررات مع مجموعة كفاءات الجاهزية المهنية
- تصميم مسوح تتبع الخريجين ولوحة مؤشرات أداء للخدمات المهنية تغذي الخطة التشغيلية لمركز الإرشاد المهني

الفئة المستهدفة:

- المديرون المسؤولون عن تشغيل مركز الإرشاد المهني في الجامعة وميزانيته ومحفظة خدماته
- مديرو الإرشاد المسؤولون عن أعباء المرشدين المهنيين وجودة الجلسات واستخدام أدوات التقييم
- مديرو علاقات جهات التوظيف المسؤولون عن حسابات جهات العمل والتوظيف من الحرم الجامعي ومعارض التوظيف
- مديرو التدريب الميداني المسؤولون عن التدريب التعاوني وفترات العمل والتنسيق مع مشرفي جهات العمل
- منسقو قابلية التوظيف في الكليات المسؤولون عن دمج التعلم المهني في البرامج الأكاديمية
- مديرو البحث المؤسسي المسؤولون عن بيانات تتبع الخريجين وتقارير قابلية التوظيف

محاور الدورة:

اليوم 1: رسالة الخدمات المهنية ونماذج تقديمها ومراجعة الوضع الراهن

- وثيقة تفويض مركز الإرشاد المهني وخريطة القيمة لأصحاب المصلحة
- مقارنة نماذج التقديم المركزي والمدمج ونموذج المحور والفروع
- خريطة الرحلة المهنية للطالب من القبول حتى أول وجهة بعد التخرج
- جرد محفظة الخدمات المهنية ومراجعة بيانات الاستخدام
- الهيكل الوظيفي لمركز الإرشاد المهني ومصفوفة بطاقات الأدوار

اليوم 2: نماذج التطور المهني وأطر الجاهزية وأدوات التقييم

- تطبيق نموذج DOTS للتعلم المهني على نواتج التعلم في المركز
- كفاءات الجاهزية المهنية لغة مشتركة لقابلية التوظيف
- استخدام مقياس الميول Holland RIASEC في جلسات التوجيه المهني
- مراسي المسار المهني Schein Career Anchors في حوارات القيم والدوافع
- عرض إرشادي متدرج من الخدمة الذاتية حتى الجلسات المطولة

اليوم 3: تشغيل الإرشاد وإشراك جهات التوظيف والتعلم المتكامل مع العمل

- بروتوكول جلسة الإرشاد وسجلات الحالة وقواعد الإحالة
- تصنيف حسابات جهات التوظيف وتقويم العلاقة مع جهات العمل
- مخطط أرض معرض التوظيف وباقة العارضين ومنصة المعرض الافتراضي
- تصميم الاتفاقية الثلاثية للتدريب التعاوني والتدريب الميداني
- حقيبة إحاطة مشرف جهة العمل وسجل التأمل في التدريب الميداني

اليوم 4: دمج قابلية التوظيف في المناهج وبيانات الخريجين والحالات الصعبة

- مطابقة إطار المهارات الوظيفية Employability Skills Framework مع مقررات البرنامج
- مقرر مهني معتمد بساعات دراسية واتفاقية شراكة مع الكليات
- تصميم مسح تتبع الخريجين وتوقيته وضوابط معدل الاستجابة
- لوحة مؤشرات أداء الخدمات المهنية لمعدلات المشاركة والتدريب والتوظيف
- خطوات معالجة تعثر التدريب الميداني وشكاوى جهات العمل وضعف المشاركة

اليوم 5: دراسة حالة: الخطة التشغيلية لمركز الإرشاد المهني في جامعة افتراضية

- حزمة بيانات الخدمات المهنية للجامعة الافتراضية وتحليل الفجوات
- قرارات إعادة تصميم نموذج التقديم والعرض الإرشادي في الحالة
- مستهدفات إشراك جهات التوظيف ونمو فرص التدريب في الحالة
- مطابقة قابلية التوظيف ومجموعة مؤشرات تتبع الخريجين في الحالة
- استكمال الخطة التشغيلية لمركز الإرشاد المهني وعرضها أمام لجنة

المهارات التي ستكتسبها:

- تصميم نماذج الخدمات المهنية
- إدارة جلسات التوجيه المهني
- اختيار أدوات التقييم المهني
- إدارة حسابات جهات التوظيف
- تشغيل معارض التوظيف
- إدارة اتفاقيات التدريب الميداني
- مطابقة المناهج مع المهارات الوظيفية
- تحليل بيانات تتبع الخريجين

لماذا تحضر هذه الدورة:

- تسليم وكيل الجامعة أو العميد المسؤول عن نواتج الطلبة خطة تشغيلية لمركز الإرشاد المهني في جامعة افتراضية
- تحديد نموذج التقديم ومستويات الإرشاد وحسابات جهات التوظيف التي تحظى بوقت الفريق أولا بناء على بيانات الاستخدام وتتبع الخريجين
- تجنب تدريب ميداني بلا إشراف ومعارض توظيف ضعيفة الحضور ومسوح خريجين باستجابة لا تكفي لإعداد التقارير
- تزويد المرشدين ومنسقي التدريب ومنسقي الكليات بنماذج الاتفاقيات وجداول المطابقة ولوحة المؤشرات التي بنيت خلال الدورة

الخاتمة:

بعد العودة إلى الجامعة يعرض المشارك الخطة التشغيلية لمركز الإرشاد المهني على المسؤول الأول عن نواتج الطلبة وعمداء الكليات والمجلس الاستشاري لجهات التوظيف. وتعتمد القيادة على الخطة في إقرار نموذج تقديم الخدمات المهنية، ومستويات الإرشاد المتاحة للطلبة، وحسابات جهات التوظيف وبرامج التدريب التي يجري توسيعها، ومؤشرات قابلية التوظيف وتتبع الخريجين التي ترفعها كل وحدة. وبعد أول موسم توظيف وأول دورة لمسح الخريجين، يقارن المركز أعداد المتدربين وحضور المعارض ومعدلات الاستجابة ونتائج الخريجين بما ورد في الخطة، ثم يعدل المستهدفات التي لم تتحقق.

الأسئلة الشائعة:

ما الذي يحتاجه المشارك قبل دورة إدارة مراكز الإرشاد المهني الجامعية؟

يحتاج المشارك إلى خبرة عملية في الإرشاد المهني أو علاقات جهات التوظيف أو التدريب الميداني أو تقارير قابلية التوظيف داخل جامعة. ويفيده إحضار ملخص مجهول الهوية لأعباء المرشدين أو قائمة جهات التوظيف أو تقرير مسح الخريجين لتطبيق أدوات دراسة الحالة على مركزه.

بم تختلف دورة إدارة مراكز الإرشاد المهني الجامعية عن دورة شؤون الطلاب أو علاقات الخريجين؟

تركز هذه الدورة على مركز الإرشاد المهني ذاته: التوجيه وأدوات التقييم وإشراك جهات التوظيف والمعارض والتدريب الميداني وقابلية التوظيف في المناهج وبيانات الخريجين. أما دورات شؤون الطلاب فتتناول البقاء والسكن والسلوك، ودورات علاقات الخريجين تتناول مجتمعات الخريجين والعطاء.

لماذا تتابع إدارة مراكز الإرشاد المهني الجامعية وجهات الخريجين بعد التخرج؟

لأن بيانات وجهات الخريجين تكشف هل يقود التوجيه والتدريب الميداني والعلاقة مع جهات التوظيف إلى عمل ملائم أو دراسة لاحقة. ودونها يكتفي المركز بعد الأنشطة، ولا يستطيع أن يبين للكليات والقيادة أي الخدمات تغير نتائج الخريجين.

ماذا يعود به المشارك من دورة إدارة مراكز الإرشاد المهني الجامعية؟

يعود المشارك بخطة تشغيلية لمركز الإرشاد المهني في جامعة افتراضية، ومعها مقارنة لنماذج التقديم وعرض إرشادي متدرج وجدول لتصنيف جهات التوظيف ونموذج اتفاقية تدريب ميداني وجدول لمطابقة المهارات الوظيفية ولوحة مؤشرات للخدمات المهنية.