



الجمهورية العربية السورية

جامعة دمشق

كلية التربية

قسم أصول التربية

درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل

حالة دراسية: طلبة الدراسات العليا بجامعة دمشق والعاملين في الشركات

والمؤسسات المجتمعية

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في قسم أصول التربية

إعداد الطالبة

نور محمد محمد

إشراف

الدكتورة منى كшиك

الأستاذة في قسم أصول التربية

دمشق: 1443-1444هـ
2022-2023م

نوقشت رسالة الطالبة نور محمد محمد

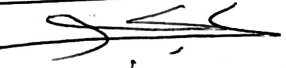
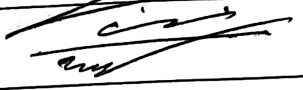
بعنوان:

درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل

حالة دراسية: طلبة الدراسات العليا بجامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات

المجتمعية

وأجيزت يوم الأحد الواقع في 2023/3/19 من قبل السادة أعضاء لجنة الحكم التالية
أسماءهم:

الاسم	الصفة	التوقيع
أ.د. عيسى الشماس	عضواً	
أ.د. منى كشيك	عضواً مشرفاً	
أ.د. غسان الخلف	عضواً	

تم إجراء التعديلات المطلوبة وأصبحت الرسالة صالحة لمنح درجة الماجستير في أصول
التربية/ قسم أصول التربية.

شكر وتقدير

يسرّني في نهاية هذا المرحلة العلمية أن أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذة الدكتورة الفاضلة منى كشيّك المحترمة المشرفة على هذه الرسالة بدءاً من اختيار الموضوع وانتقالاً إلى رعايتها المتمثلة في استقبالاتها لي، وإجاباتها على أسئلتني، ومتابعتها المستمرة وتقويمها فكانت نعم الموجّه لي في مراحل إعداد البحث كلّها.

وكل الشكر أيضاً إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة الحكم المحترمين لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، والجهد الكبير والوقت الثمين الذي بذلوه في تقييم الرسالة وتصويب ما أعوجّ فيها..... جزاهم الله عني خير الجزاء.

كما أتقدّم بخالص شكري لكل من ذلّل عثرة في طريقي، وكل من أسهم في إنجاز هذا البحث من طلبة الدراسات العليا والأساتذة في جامعة دمشق، وكل من قدّم لي جانباً من العون في إعداد هذه الرسالة.

فهرس المحتويات

11	درجة مواومة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل
11	حالة دراسية: طلبة الدراسات العليا بجامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية
11	الملخص
13	الفصل الأول:
13	الإطار العام للبحث
13	. مقدمة:
15	أولاً . مشكلة البحث:
18	ثانياً . أهمية البحث:
19	ثالثاً . أهداف البحث:
19	رابعاً . أسئلة البحث:
19	خامساً . متغيرات البحث:
20	سادساً . فرضيات البحث:
20	سابعاً . حدود البحث:
21	ثامناً - مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:
24	الفصل الثاني:
25	دراسات سابقة
25	. تمهيد:
25	أولاً - دراسات عربية:
31	ثانياً - دراسات أجنبية:
35	ثالثاً - التعقيب على الدراسات السابقة:
37	الفصل الثالث
38	التعليم العالي وسوق العمل
38	. تمهيد:

1- مخرجات التعليم العالي:	38
1-1- المخرجات التعليمية في التعليم العالي:	38
1-2- خصائص مخرجات التعليم العالي:	40
1-3- دور المواد الدراسية في تحسين جودة مخرجات في مؤسسات التعليم العالي:	42
1-4- دور التعليم العالي في تحسين المخرجات التعليمية:	43
1-5- المؤهلات الأساسية التي يحتاج إليها الخريجون في سوق العمل:	45
2- سوق العمل:	52
2-1- مفهوم سوق العمل:	53
2-2- خصائص سوق العمل:	54
2-3- أنواع سوق العمل:	57
2-4- العوامل المؤثرة في سوق العمل:	59
3- العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل:	61
3-1- أهمية العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل:	62
3-2- الركائز الأساسية لمحددات عدم التوافق بين قطاع التعليم العالي وقطاع سوق العمل:	67
3-3- جهود وزارة التعليم العالي في تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل:	70
3-4- عدم التوافق بين مهارات الطلبة ومتطلبات سوق العمل:	71
3-5- آليات مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل:	79
الفصل الرابع	90
إجراءات البحث الميدانية	91
تمهيد:	91
أولاً - حدود البحث:	91
ثانياً - منهج البحث:	91
ثالثاً - مجتمع البحث:	92
رابعاً - عينة البحث وطريقة اختيارها:	93

96	 خامساً - أداة البحث:
107	 سادساً - القوانين الإحصائية المستخدمة في البحث:
108	 سابعاً - الصعوبات التي واجهت الباحثة:
110	 الفصل الخامس
110	 نتائج البحث تفسيرها ومناقشتها
110	 أولاً - الإجابة عن أسئلة البحث: تفسيرها، ومناقشتها:
122	 ثانياً - التحقق من صحة فرضيات البحث: تفسيرها، ومناقشتها:
128	 ثالثاً - ملخص نتائج البحث:
129	 رابعاً - مقترحات البحث:
130	 قائمة المراجع
131	 أولاً: المراجع باللغة العربية:
140	 ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:
149	 قائمة الملاحق
156	 Case Study: Postgraduate Students at the University of Damascus and Workers in Companies and Community Institutions
156	 Abstract

فهرس الجداول

- جدول 1؛ عدد أفراد المجتمع الأصلي لطلبة الدراسات العليا في الكليات الدراسية التي جرى اختيارها والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية..... 92
- جدول 2؛ عدد أفراد عينة البحث المسحوبة (الطلبة والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) مقارنة مع عدد أفراد المجتمع الأصلي للطلبة 94
- جدول 3؛ توزع أفراد عينة البحث (الطلبة والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير الجنس..... 94
- جدول 4؛ توزع أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير المرحلة الدراسية..... 95
- جدول 5؛ توزع أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير التخصص الدراسي الجامعي..... 96
- جدول 6؛ توزع بنود استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية على المحاور الفرعية في صورتها الأولية 97
- جدول 7؛ البنود التي تم تصحيحها وتعديلها في لاستبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية..... 98
- جدول 8؛ اختبار كولموغوروف - سميرونوف لمعرفة توزع البيانات في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية 99
- جدول 9؛ اختبار ويلكسون لدراسة الفروق بين الربيع الأعلى والربيع الأدنى لاستبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية..... 100
- جدول 10؛ معاملات الارتباطات (بيرسون) بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لاستبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية..... 101

- جدول 11؛ معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لاستبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية.....101
- جدول 12؛ معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لكل محور في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية.....102
- جدول 13؛ نتائج ثبات الإعادة باستخدام معامل الارتباط بيرسون لاستبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية.....104
- جدول 14؛ نتائج ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل الارتباط سبيرمان - براون لاستبانة استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية.....105
- جدول 15؛ نتائج ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية.....105
- جدول 16؛ الصورة النهائية لتوزع بنود استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية.....106
- جدول 17؛ تقدير درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية.....110
- جدول 18؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسط الرتبي لإجابات أفراد عينة البحث عن استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية.....111
- جدول 19؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور الأول: (المهارات المعرفية) في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل.....114

- جدول 20؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور الأول: (المهارات المهنية) في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل 116
- جدول 21؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور الثالث: (المهارات الحياتية) في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل 117
- جدول 22؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور الرابع: (المهارات الذهنية) في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل 118
- جدول 23؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور الخامس: (المهارات العملية) في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل 119
- جدول 24؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور السادس: (المهارات التقنية) في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل 121
- جدول 25؛ نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير الجنس 122
- جدول 26؛ نتائج اختبار (t-test) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير التخصص الدراسي 124
- جدول 27؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) حول درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير المرحلة الدراسية 126
- جدول 28؛ نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا (ANOVA) لدلالة الفروق بين درجات إجابات أفراد عينة البحث على محاور استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير المرحلة الدراسية 127

فهرس الأشكال

- الشكل 1؛ توزع أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير الجنس..... 95
- الشكل 2؛ توزع أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير المرحلة التعليمية..... 95
- الشكل 3؛ توزع أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير التخصص الدراسي الجامعي..... 96

درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل

حالة دراسية: طلبة الدراسات العليا بجامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

الملخص

هدف البحث إلى تعرّف درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) حول درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل وفق متغيرات البحث (الجنس، العمل، التخصص الدراسي، المرحلة الدراسية). واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة البحث (698) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق، وتم تطبيق استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، ومن أهم نتائج البحث: إنّ القيمة الإجمالية للمتوسط الحسابي التي تعبّر درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق، جاء بدرجة متوسطة على الدرجة الكلية للاستبانة، حيث بلغت قيمة المتوسط الرتبي (3.28)، ولا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير الجنس، ومتغير العمل، ومتغير المرحلة الدراسية، ويوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير التخصص الدراسي لصالح الطلبة في التخصصات الأساسية والتطبيقية.

الكلمات المفتاحية: مواءمة، مخرجات التعليم العالي، احتياجات سوق العمل، طلبة الدراسات العليا، والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية.

الفصل الأول:

الإطار العام للبحث

. مقدمة

أولاً . مشكلة البحث

ثانياً . أهمية البحث

ثالثاً . أهداف البحث

رابعاً . أسئلة البحث

خامساً . متغيرات البحث

سادساً . فرضيات البحث

سابعاً . حدود البحث

ثامناً . مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية

الفصل الأول:

الإطار العام للبحث

. مقدمة:

أصبح الطلبة الخريجون من المؤسسات الجامعية عبئاً إضافياً على سوق العمل، فالخلل أصبح واضحاً بين المهارات المطلوبة لسوق العمل والمهارات المتوفرة لدى الطلبة الخريجين، مما أدى إلى زيادة نسبة البطالة وارتفاع نسبة هجرة الشباب إلى الخارج للعمل في مهن وأعمال لا تتطابق مع مؤهلاتهم العلمية، إذ بات التعليم العالي نموذجاً تلقينياً يبني أجيالاً غير مؤهلة للإسهام في عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتطور.

"لذلك أضحت المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل ضرورة ملحة تفرضها التحولات والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية التي يمرّ بها عالم اليوم، وغاية لتحقيق التنمية الشاملة التي تنعكس بشكل أو بآخر في تحسين حياة المواطن في مناحي الحياة كلّها، ولا سيما أنّ عملية التنمية باتت تعتمد على مدى الخبرة المكتسبة وصناعة المعرفة والمهارات التقنية التي يمتلكها رأس المال البشري من جهة، وعلى مدى الحكمة والعقلانية في توظيف الموارد المالية والبشرية من جهة أخرى" (أفندي، 2003، 101).

أقرّ مجلس التعليم العالي في سورية انطلاقاً من حرصه الدؤوب على تطوير منظومة التعليم بكونه مطلباً وطنياً، توجيه الجامعات السورية الحكومية والخاصة بضرورة إجراء مراجعة شاملة للخطط الدراسية للبرامج الأكاديمية كلّها في الجامعات مع التركيز على الجانب التطبيقي في المساقات كلّها، إضافة إلى المهارات والكفايات والتدريب العملي بحيث تكون جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية لتحسين مخرجات التعليم وقدرتها على مواكبة متطلبات سوق العمل وطموحاته، من خلال تخريج طلبة يتمتعون بكفاءة وبمواصفات نوعية مميزة (وزارة التعليم العالي، 2021).

فعقدت في السابع والعشرين من شهر تشرين الأول بقاعة رضا سعيد للمؤتمرات بجامعة دمشق ورشة عمل بعنوان "سياسة ربط مخرجات التعليم العالي بعالم الأعمال" بهدف مواءمة مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل، وقد أسفرت نتائج هذه الورشة عن مجموعة من التوصيات والمقترحات كان من أهمّها: تنمية القدرات

المعرفية للخريجين وتزويدهم بالمهارات والكفايات الضرورية اللازمة بما يتلاءم مع التطور الحديث والتحولات الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالبلاد ويتوافق مع أهداف التنمية الشاملة وبرامجها وتطلعاتها، وعقد المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية للطلاب والخريجين لتلبية احتياجات سوق العمل.

كما أشارت ورشة العمل المنعقدة في دمشق بتاريخ (2022/12/14م) بهدف اعتماد النموذج الأولي لنظام معلومات سوق العمل أقامت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وتركزت محاور الورشة حول التعريف بالمشروع والأهداف والغايات منه والمخرجات والتحديات التي تواجهه وعرض النموذج الأولي لمنصة نظام معلومات سوق العمل في سورية، مع شرح الآليات والإنجازات التي تمّ التوصل إليها، كما أشاروا إلى أنّ توافر المعلومات أمر ضروري لأداء سوق العمل لوظائفه، فتنخفض تكاليف البحث عن عمل بالنسبة للباحثين وأصحاب العمل من خلال تحقيق تدفق في المعلومات بين العرض والطلب فيما يتعلق بالخبرات والمهارات المطلوبة، كما أنّ تطوير نظام معلومات سوق العمل له تأثير كبير في الفهم الشامل لوضع سوق العمل في سورية على جميع المستويات.

وبالمثل حدّدت جامعة البعث أهدافها واستراتيجياتها في ضوء الخطة الخمسية الحادية عشرة بثلاث نقاط أساسية هي تعزيز المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل وتحسين نوعية التعليم وزيادة فرص الالتحاق بالتعليم العالي.

فسوق العمل بقطاعاته المختلفة يعدّ الحكم على مخرجات التعليم ومواصفات الخريجين ومدى ملاءمتهم لسد احتياجاته ومتطلباته، ولهذا يعدّ سوق العمل شريكاً استراتيجياً للجامعات بالتشاركية في عملية التحسين والتطوير استجابة لتطورات سوق العمل المتسارعة وتحدياته التي أصبحت تشكل تحدياً للجامعات وما سيقترن على ذلك من تغيرات، مما دفع بالجامعات إلى إعادة ترتيب سلم أولوياتها بدءاً من تطوير مدخلاتها على رأسها (الطلبة)، وانطلاقاً من حرصها على المواءمة بين مخرجاتها وسوق العمل (Wonim, 2014, 41).

وبذلك بات الاهتمام بالعنصر البشري (الطلبة) اليوم أحد مخرجات العملية التعليمية، في الجامعات سواء أكانت حكومية أم خاصة، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر يجب عليها تفعيل

العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع قبل الخروج إلى سوق العمل، والتنسيق مع مؤسسات الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل لخريجها، والسعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين لأنهم إنتاج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها (Raza, et al, 2011, 244).

وهذا ما جعل من إكساب الأفراد الخبرات والمهارات العالية شرطاً أساسياً للدخول في سوق العمل؛ لذلك يأتي التعليم الجامعي على رأس أولويات الاهتمامات التعليمية في الدول المختلفة؛ فهو يُسهم إسهاماً مهماً في إعداد الطلبة وإكسابهم القيم والسلوكيات السليمة، وتزويدهم بالمهارات التي تتناسب مع اتجاهات خطط التنمية ومتطلبات سوق العمل. وتعدّ مخرجات التعليم الجامعي النواتج النهائية لإعداد الأطر البشرية المؤهلة التي تؤدي أثراً فاعلاً في تسيير أنشطة مؤسسات سوق العمل وإدارتها، انطلاقاً من رسالة الجامعات وأهدافها وسعيها الدؤوب لصناعة أطر مؤهلة لقيادة مؤسسات سوق العمل.

وبناء على ما سبق يمكن القول إن قضية الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل أصبحت تشكل خياراً استراتيجياً أمام التعليم الجامعي الذي يزود الطالب بالخبرات والمهارات التي تمكنه من الوقوف بثقة واقتدار أمام قوى المنافسة التي تحيط به عند دخول سوق العمل.

أولاً. مشكلة البحث:

تواجه مؤسسات التعليم الجامعي السورية عديداً من التحديات الهيكلية والإجرائية لدى معالجتها التنافر بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل إلى جانب الجودة المتدنية والارتباط الضعيف لمحتوى مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني بواقع العمل. وتبين نتائج الدراسات السابقة في سورية مدى قلّة مشاركة أرباب العمل في عملية إصلاح مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني، ونقص المعلومات الموثوقة حول سوق العمل التي حتى في حال توفرها لا تحل بالشكل السليم ولا تستخدم من قبل التريبيين في التخطيط، وغياب الوعي بأهمية التوجيه المهني والدراسات التتبعية للطلبة والخريجين، والجودة المتدنية للعملية برمتها التي تغذي الحلقة المفرغة من ضعف الجودة والأداء والحافز، والثقة بالنفس لكل المنخرطين في التدريب والتعليم.

لا يخفى على أحد أن هناك فجوة في نظام التعليم بالجمهورية العربية السورية بين مخرجات العملية التعليمية واحتياجات سوق العمل، ففي ظل تزايد أعداد الخريجين سنوياً الذين بلغ عددهم (242568) طالباً وطالبة عام (2021م)، وقلة امتلاكهم للمهارات الكافية التي يحتاجون إليها في سوق العمل تزداد نسب البطالة مع ارتفاع نسبة العمالة المتقنة لمهارات العمل وتركت سوق العمل من أجل الحصول على فرص عمل خارج القطر (وزارة التعليم العالي، 2021، 4)، ويرجع السبب في ذلك إلى الاستراتيجيات والوسائل التعليمية غير المناسبة التي يتم في النظام التعليمي السوري، وفي ظل التحديات المتزايدة في المجالات المختلفة فإن نظام التعليم الجامعي السوري بحاجة إلى أن يتم تطويره ليتلاءم مخرجاته مع ما يحتاج إليه الخريجون في حياتهم الشخصية والعملية على حد سواء (أمين، 2007، 19).

لذا يجب إعادة النظر في السياسة التعليمية الجامعية، وربطها باحتياجات سوق العمل وفق خطة استراتيجية، تقوم على إيجاد نظام تعليمي قادر على تخريج أطر بشرية متخصصة في حقول المعرفة المختلفة، تلبي احتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية، بما يتلاءم مع تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، وتحسين نوعية التعليم العالي لمواكبة متطلبات المجتمع واحتياجات سوق العمل المتجددة باستمرار.

وثمة بعض الدراسات العربية والأجنبية كدراسة البهنساوي (2018)، والشمري (2019)، ومحمد (2015)، وهينمان ولايفنر (Hennemann, & Liefner, 2019)، وبيلي (Baily, 2019)، وضمايرة وضمايرة (2020)، العوده والعتيبي (2020)، الشيتي (2020)، العواد وآخرون Al-Awad, et al (2020)، أحمد (2021)، العزام (2022)، توني Tony (2022)، بينت نتائجها وجود فجوة وضعف وقلة مواءمة لمخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته. وقد أثبتت الكثير من التجارب التنموية للدول المتطورة أن تقدّمها لم يتوقف على ما تمتلكه من موارد طبيعية ووسائل إنتاج؛ بل اعتمد بالدرجة الأولى على نوعية الموارد البشرية التي أسهم التعليم في إعدادها وتكوينها وتأهيلها، وقوة عمل مدربة ومؤهلة مهنيّاً وقادرة على استيعاب التطور العلمي والتكنولوجي لوسائل الإنتاج (رشاد وعبد العليم، 2020، 13).

وأشار المؤتمر السنوي الخامس عشر لمركز الإمارات للدراسات في أبو ظبي (2022)، تحت عنوان مخرجات التعليم وسوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي، أن الإخفاق في تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، يعيق النجاح في مجال الاستثمار في القدرات البشرية، ويؤدي الى البطالة، ما يحتم إعادة النظر في الاستراتيجيات والسياسات المتبعة سواء في التعليم الجامعي أو في تنظيم سوق العمل، وأشار التقرير إلى ارتفاع نسبة البطالة في صفوف خريجي الجامعات والكليات. وعزت السبب الرئيس لارتفاع هذه النسبة إلى الخلل المشترك، سواء في مخرجات التعليم أم في سوق العمل، مشيراً إلى أن مجموعة من الأسباب تضافرت لخلق المشكلة الراهنة، وأبرزها قلة مواكبة التعليم للتطورات العلمية والفنية والتكنولوجية المتسارعة، وتدني الإنفاق على التعليم بصورة تؤثر سلباً في كفاءة مخرجاته، وأوضح أن زيادة الإنفاق على التعليم متغيراً استثمارياً تسهم على المدى الطويل في رفع معدلات النمو الاقتصادي من ناحية، وتزيد من معدلات استيعاب القوى العاملة لمخرجات النظام التعليمي وخفض البطالة من ناحية أخرى، لافتاً إلى أن التراجع عن أساليب التخطيط الاستراتيجي عامة والتخطيط المتعلق بسوق العمل والقوى العاملة خاصة أدى إلى التخلف عن وضع الخطط التفصيلية القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل للربط بين التعليم والتدريب وفرص العمل، وضعف الإعداد التطبيقي للطلبة، خصوصاً خريجي التعليم العالي، إضافة إلى تراجع البحث العلمي وحصره في أغراض الترقية العلمية وليس لخدمة المجتمع.

ولتأكيد مشكلة البحث قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية على (20) طالباً وطالبة من طلبة كلية التربية والصيدلة بجامعة دمشق لمعرفة آرائهم حول مستوى مناسبة المهارات المكتسبة للطلبة الخريجين مع متطلبات سوق العمل، وقد وجدت الباحثة من خلال إجاباتهم أن هناك ضعفاً وقصوراً في مستوى المهارات المكتسبة، وأن كل ما يتحقق حالياً هو زيادة فرص الالتحاق بالتعليم العالي بشقيه العام والخاص والموازي والمفتوح، بعيداً عن معايير الجودة، وبذلك تحولت الجامعات والمعاهد إلى مخازن لتكديس العاطلين عن العمل، كما بينت النتائج أن موضوع فرص العمل في سورية بات معقداً، فالخريجون الجدد في الجامعة يعانون من مشكلتين، الأولى أنهم لا يجدون فرص عمل، والثانية أنهم إذا وجدوا العمل فتنقصهم المهارة اللازمة للانخراط

فيه انخراطاً فاعلاً، وقد أرجعوا أسباب هذه المشكلة إلى اتساع الفجوة بين ما يتلقونه في المناهج الدراسية وما يتطلبه العمل الفعلي.

وبناءً لما سبق فإنّ الباحثة ترى أنّ وجود الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل هو المحرض الأول للبحث، إضافةً إلى الحاجة الملحة لمعرفة أسباب هذه الظاهرة وكيفية معالجتها، ومن هنا تتحدّد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي: . ما درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا بجامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية؟

ثانياً . أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في المحددات الآتية:

2-1-1- الأهمية النظرية: تتجلى الأهمية النظرية للبحث من خلال:

2-1-1-1- أصبحت قضية تطوير مهارات الطلبة الخريجين لتتواءم مع سوق العمل واحتياجاته من أبرز قضايا التنمية الاجتماعية والاقتصادية كلها، لذلك فهي تكتسب أهمية خاصة في الوقت الحاضر وستكتسب أهمية كبرى في المستقبل.

2-1-1-2- قلة الدراسات السابقة التي تطرّقت إلى دراسة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا بجامعة دمشق - في حدود علم الباحثة-.

2-2- الأهمية التطبيقية:

2-2-1- قد تساعد نتائج البحث في توجيه أنظار أصحاب القرار وواضعي السياسات التعليمية في وزارة التعليم العالي في إعادة هيكلة السياسة التعليمية للجامعات لتحسين مخرجات التعليم العالي السورية بما يتواءم وحاجات سوق العمل واستحداث ما يلزم من تخصصات.

2-2-2- تشجيع مديري مؤسسات المجتمع وأرباب العمل على وضع مقترحات تفيد تجويد مخرجات التعليم العالي وتطويرها ومواءمتها لحاجات سوق العمل.

ثالثاً. أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تعرّف:

- 3-1- درجة مواعمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق العاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية.
- 3-2- الفروق في إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا العاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) حول درجة مواعمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل وفق متغيرات البحث (الجنس، العمل، التخصص الدراسي، المرحلة الدراسية).

رابعاً. أسئلة البحث:

سيحاول البحث الحالي الإجابة عن السؤال الآتي:

- 4-1- ما درجة مواعمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية؟

خامساً. متغيرات البحث:

5-1- المتغيرات المستقلة (التصنيفية):

- جنس الطلبة: (ذكور، إناث).
- التخصص الدراسي: (كليات علوم إنسانية، كليات علوم تطبيقية).
- المرحلة الدراسية: (ماجستير التأهيل والتخصص، مرحلة الماجستير الأكاديمي، مرحلة الدكتوراه).
- مواعمة مخرجات التعليم العالي.

5-2- المتغير التابع: سوق العمل.

سادساً . فرضيات البحث:

اختبرت الفرضيات عند مستوى الدلالة (50،0):

6-1- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير الجنس.

6-2- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير التخصص الدراسي.

6-3- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير المرحلة الدراسية.

سابعاً . حدود البحث:

تتجلى حدود البحث بالمحددات الآتية:

7-1- **الحدود البشرية:** شملت جميع طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق الذين يعملون في الشركات والمؤسسات المجتمعية.

7-2- **الحدود المكانية:** طبقت أدوات البحث الحالي في جميع كليات جامعة دمشق النظرية والتطبيقية.

7-3- **الحدود الزمانية:** طبق البحث الحالي في العام الدراسي (2022-2023م)، وذلك بتاريخ (2022/12/11 - 2022/12/23م).

7-4- **الحدود الموضوعية:** رصد واقع درجة ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل.

ثامناً - مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

8-1- مخرجات التعليم العالي (Higher Education Outcomes): هي ناتج العملية الخاصة بالتحقق من أن المعايير الأكاديمية المتوافقة مع رسالة المؤسسة التعليمية قد حددت وعرفت وحقت على النحو الذي يتوافق مع المعايير المناظرة لها سواء على المستوى الاقليمي أو العالمي، وأن مستوى جودة فرص التعلم والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة تُعد ملائمة أو تفوق توقّعات أنواع المستفيدين كافة من الخدمات التي تقدّمها المؤسسة التعليمية (Haksever, et al, 2000, 76).

وتعرّف مخرجات التعليم إجرائياً بأنها: مجموعة من الطلبة الذين أنهوا مرحلة الإعداد في التخصص الجامعي واكتسبوا معارف ومهارات واتجاهات وقيم، نتيجة مرورهم بخبرة تعليمية خلال سنوات الدراسة تُمكنهم من توظيفها في تلبية متطلبات العمل ضمن المؤسسات والشركات المجتمعية.

8-2- سوق العمل (Labor Market): "هو المجال الذي يضم أصحاب الأعمال، أو ممثلي الشركات، والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة، أو من الشباب حديثي التخرج" (الطلاع، 2005، 13).

وهو "المكان الذي تصبّ فيه مخرجات العملية التعليمية، ويحدّد مدى قدرة مخرجات التعليم على تلبية احتياجات قطاعات العمل المختلفة من العمالة الماهرة والمؤهلة (العاظمي، 2003، 72).

ويُعرّف سوق العمل إجرائياً بأنه: المكان الذي يجد فيه الفرد عملاً معيناً يتناسب مع مؤهلاته العلمية والعملية، بحيث تختلف فرص العمل من واحدة لأخرى، في مكان العمل والخبرة المطلوبة والأجور وزمن القيام بالعمل في المجالات الوظيفية المتاحة في القطاعين العام والخاص التي تتسجم مع كفايات نواتج العملية التعليمية ومهاراتها.

8-3- المواءمة: يُقصد بها "تدريب الكوادر البشرية وتأهيلهم ليُصبحوا ذوي قدرات عالية، تنعكس إيجابياً على الإنتاجية الإجمالية للاقتصاد، وهي عملية توازن بين أعداد الخريجين ومتطلبات سوق العمل بالقطاعين العام والخاص" (عيروط، 2012، 179).

وتُعرّف الموازنة إجرائياً بأنها: قدرة التعليم العالي على تزويد سوق العمل بمخرجات تمتلك كفايات ومهارات مهنية تُساعد في الاندماج العملي الذي يتطلبه سوق العمل.

8-4- الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل (Consistence of the University)

(Education's Output with Labor Market): تعرّف بأنها: مدى امتلاك خريج الجامعة للمهارات والقدرات المعرفية والمهنية والذهنية والحياتية التي تجعله عضو فعال في المجتمع، وقادر على توظيف المعلومات والمهارات والقدرات التي يمتلكها الخريجون والاحتياج الفعلي لقطاع الأعمال بما يحقق التحسين المستمر والارتقاء بقيمة المؤسسات المجتمعية، وتلبية متطلبات الوظائف الجديدة واحتياجاتها في السوق، وترفده بقوة عاملة مدربة ومؤهلة تمتلك المهارات والكفايات عالية الجودة، وتستجيب لأي متغيرات تحدث في بيئة العمل بما يحقق أهداف سوق العمل ومتطلبات التنمية الشاملة. وتُعرّف الباحثة محاور الاستبانة إجرائياً وفق الآتي:

➤ **المهارات المعرفية (Cognitive Skills):** هي استخدام المعرفة العلمية المكتسبة في الجامعة وتطبيقها، وتعني السيطرة والتحكم ببراعة تعلّمه لحل مشكلة ما في سوق العمل قد تواجهه، بمعنى توظيفها في العمل توظيفاً ملائماً. وتُقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث المفحوصين وفق إجاباتهم عن الاستبانة المطبّقة عليهم في البحث الحالي.

➤ **المهارات المهنية (Professional Skills):** هي مجموعة من الصفات التي عادةً ما يبحث عنها أصحاب الأعمال في الأشخاص الخريجين المتقدمين لطلب وظائف لديهم، ويقومون بعمل تقييم شامل للأشخاص وتعيين الشخص الذي يمتلك أكبر قدر من هذه المهارات المهنية، كالخبرة في العمل واللغة الأجنبية ومهارات الحاسوب والتواصل، وتُقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث المفحوصين وفق إجاباتهم عن الاستبانة المطبّقة عليهم في البحث الحالي.

➤ **المهارات الحياتية (Life Skills):** مهارات تعني ببناء شخصية الفرد القادر على تحمل المسؤولية، والتعامل مع مقتضيات الحياة العملية اليومية على الأصعدة الشخصية والاجتماعية والوظيفية، بقدر ممكن من التفاعل الخلاق مع مجتمعه ومشكلاته بروح مؤمنة مخلصه لأمتها، وهي مجموعة من المهارات البشرية التي تكتسب عبر التعلم أو التجربة المباشرة التي تستخدم للتعامل مع المشكلات والأسئلة التي تواجه عادة حياة الإنسان اليومية. ويختلف تصنيف المهارات اعتماداً على المعايير الاجتماعية وتوقعات المجتمع والصفات الشخصية للخريجين في العمر والجنس ومستوى التعليم والمهارات التي يتقنها الفرد عن غيره، ومستوى الاستيعاب لكل منهم. وتُقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث المفحوصين وفق إجاباتهم عن الاستبانة المطبقة عليهم في البحث الحالي.

➤ **المهارات الذهنية (Mentals Skills):** هي المهارات التي تستدعي توجيه الحواس حسب الهدف والخلفية العلمية أو الفكرية للموضوع، وبالتالي الاستماع الواعي مع الملاحظة الدقيقة من أجل ربطها مع الخبرات الذاتية، وذلك بهدف التخلص من الأوهام أو التخييلات، وبالتالي توسيع زوايا الرؤية لكل الاتجاهات بدلاً من اتجاه واحد فحسب. وهي مجموعة من المعارف والخبرات والقدرات الشخصية التي يجب توفرها عند الطالب الخريج لكي يتمكن من إنجاز عمل معين أو مزاولته، وعلى كل شخص يطمح لوظيفة معينة أن يمتلك بعضاً من تلك المهارات. وتُقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث المفحوصين وفق إجاباتهم عن الاستبانة المطبقة عليهم في البحث الحالي.

➤ **المهارات العملية (Practical Skills):** هي القدرات والمهارات التي اكتسبت من خلال التعليم، والممارسة، والتكرار، وهي مجموعة المهارات الأدائية الراقية التي تحتاج في تعليمها وتعميقها وقتاً وجهداً وتنظيماً وتنسيقاً دقيقاً بين عدد من أعضاء الجسم وحواسه وعضلاته، وبين عقل الإنسان وجهازه العصبي. وتُقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث المفحوصين وفق إجاباتهم عن الاستبانة المطبقة عليهم في البحث الحالي.

➤ **المهارات التقنية (Technical Skills):** المهارات التقنية هي القدرات والمعارف اللازمة لأداء مهام محدّدة. وهي مهارات عملية، غالباً ما تتعلق بالمهام الميكانيكية أو تقنية المعلومات أو الرياضية أو العلمية أو تقنيات الحاسوب. وهي القدرة على تنفيذ مهمة مرتبطة بالمهام الفنية مثل: تكنولوجيا المعلومات أو الهندسة أو الميكانيكا أو العلوم أو المالية، وتتضمّن بعض الأمثلة معرفة بلغات البرمجة، المعدّات الميكانيكية أو الأدوات. وتُقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث المفحوصين وفق إجاباتهم عن الاستبانة المطبّقة عليهم في البحث الحالي.

4-8- طلبة الدراسات العليا (Postgraduate students): يعرفون إجرائياً في هذا البحث بأنهم الطلبة الملتحقون ببرامج الماجستير الأكاديمي والتأهيل التخصصي والدكتوراه في جميع التخصصات النظرية والعلمية والطبية في كليات جامعة دمشق.

الفصل الثاني:

دراسات سابقة

. تمهيد

أولاً . دراسات عربية

ثانياً . دراسات أجنبية

ثالثاً . التعقيب على الدراسات السابقة



الفصل الثاني:

دراسات سابقة

. تمهيد:

يتألف فصل الدراسات السابقة من محورين: المحور الأول يتناول الدراسات العربية أمّا المحور الثاني فيتناول الدراسات الأجنبية، والمنهج المتبع في عرض هذه الدراسات هو منهج التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

أولاً - دراسات عربية:

1-1- دراسة عبيدات وسعادة (2010)، الأردن: بعنوان: (المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل المحلي).

هدفت الدراسة إلى قياس درجة اكتساب المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعة الأردنية الحكومية والخاصة، واقتصرت على دراسة كل من مهارة الاتصال، ومهارات التكنولوجيا، والمبادرة والإبداع، واللغات الأجنبية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة (228) طالباً من طلبة السنة الرابعة في جامعة الزرقاء الخاصة، والجامعة الهاشمية في الأردن، واستخدم استبيان مطوّر لجمع البيانات والمعلومات. ومن أهم نتائج الدراسة: إنّ معدل اكتساب المهارات الحياتية لسوق العمل متقارب لدى كل من طلبة الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اكتساب المهارات وفق متغير الجنس لصالح الذكور، ونوع الكلية لصالح الكليات العلمية.

1-2- دراسة محمد (2015)، اليمن: بعنوان: (مخرجات كليات المجتمع وسوق العمل في الجمهورية اليمنية).

هدفت الدراسة إلى تعرف المعوقات التي تواجه مخرجات كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية والتوصل إلى المقترحات التي يمكن أن تساعد في التغلب على هذه المعوقات وذلك من وجهة

نظر القيادات الأكاديمية وأرباب العمل وخريجي كليات المجتمع، ولتحقيق هدف الدراسة فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لموضوع الدراسة، كما قام بإعداد استبانة ووزعت على عينة الدراسة المكونة من (858) فرداً من الخريجين وأرباب العمل والقيادات الأكاديمية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد تنسيق بين كليات المجتمع ومؤسسات سوق العمل فيما يتعلق بوضع المناهج وتدريب الطلاب وتبادل الخبرات، ولا توجد بيانات دقيقة وواضحة عن سوق العمل في الاحتياجات وعن البطالة في العمالة.

1-3- دراسة عبد العزيز (2017)، السعودية: بعنوان: (أثر نواتج التعلم على أداء طلاب الجامعة لمواكبة سوق العمل من وجهة نظرهم وأصحاب التوظيف).

هدفت الدراسة إلى تعرف أثر نواتج التعلم على أداء طلاب الجامعة لمواكبة سوق العمل من وجهة نظرهم ونظر أصحاب التوظيف. اعتدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة (150) فرداً، طبقت عليهم أداة الاستبانة، ومن أهم نتائج الدراسة: إن (53%) من أفراد عينة البحث أكدوا أن دراستهم الجامعية لم تساعدهم في توفير متطلبات العمل، كاستخدام اللغة والحاسوب بفاعلية، وأن جامعة الملك خالد أكسبت خريجها مهارات سوق العمل بمستوى متوسط من وجهة نظر الطلبة، وقلة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات خريجي جامعة الملك خالد وجهات توظيفهم حول مستوى مهارات سوق العمل المطلوبة التي اكتسبوها من دراستهم في الجامعة.

1-4- دراسة أحمد (2017)، الجزائر: بعنوان: (البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى استجابة برامج التعليم العالي ومناهجه لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، في ضوء متغير الجنس والتخصص الجامعي، و استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت بإعداد استبانة مكونة من أربعة مجالات هي: (محتوى

البرامج، المواءمة، الكفايات والمهارات، المشروع المهني)، وقامت بتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من (230) طالباً وطالبة في مركز غليزان الجامعي، وقد أظهرت النتائج إنَّ استجابة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل كانت بدرجة ضعيفة على الدرجة الكلية كلاًها. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية للأداة ومجاليها (مجال المواءمة ومجال الكفايات والمهارات) تُعزى لمتغير الجنس، بينما وُجِدَت فروق في مجالي (المحتوى والمشروع المهني) لصالح الإناث. بينما لا توجد فروق دالة إحصائية على الدرجة الكلية للأداة كلاًها ومجالاتها المتمثلة بـ (المحتوى والمواءمة والمشروع المهني) تُعزى لمتغير التخصص الأكاديمي، بينما وُجِدَت فروق دالة في مجال الكفايات والمهارات لصالح تخصص الآداب.

1-5- دراسة البهنساوي (2018)، مصر: بعنوان: (المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل "دراسة على عينة من الخريجين بالحضر").

هدفت الدراسة إلى رصد ظاهرة الخريجين كمّاً ونوعاً في محاولة لوضع سيناريوهات لحلول مقترحة لهذه المشكلة، وذلك من خلال عملية تحليل للواقع المرتبط بالمؤسسات التعليمية وسوق العمل، وقياس مخرجات التعليم والمهارات اللازمة لسوق العمل، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما تمّ تصميم استبانة ووزعت على عينة الدراسة المكونة من (509) خريج وخريجة من محافظتي الجيزة والقاهرة، وقد أظهرت الدراسة نتائج عدّة أهمها: أكدت تصورات عينة المشاركين في الدراسة من الخريجين على أنَّ التعليم في الجامعات لا يؤهل الخريجين لسوق العمل. لأن ما يقدم بالبرامج الدراسية لا يتوافق مع متطلبات سوق العمل. وأن أغلب الوظائف تتطلب تمكناً من اللغة الأجنبية والحصول على دورات تدريبية، أكدت النتائج على أهمية التدريب وتهيئة الشباب الجامعي لسوق العمل قبل التخرج.

1-6- دراسة الصوالحي (2019)، فلسطين: بعنوان: (دور الجامعات الفلسطينية في مواءمة مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في قطاع غزة "دراسة حالة الكليات الهندسية").

هدفت الدراسة إلى تعرّف أثر الجامعات الفلسطينية في مواءمة مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في قطاع غزة في الكليات الهندسية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت بتطوير استبانة لهذا الغرض مكوّنة من خمس مجالات: (القيادة والأهداف والاستراتيجيات، المهارات المعرفية والعلمية والمهنية، التعليم الموجّه لسوق العمل، تأهيل الخريجين ضمن بيئة جامعية ومناهج مناسبة، البنية التحتية والمشروعات العلمية)، وزعتها على عينة الدراسة المكونة من (214) طالباً وطالبة من الخريجين، و(95) من الأكاديميين، و(40) من أصحاب العمل، وقد توصّلت الدراسة إلى عديد من النتائج من أهمها: وجود ضعف في عمليات المتابعة للخريجين في سوق العمل مما يتطلب بذل المزيد من الجهود لمتابعة خريجها والمشكلات التي تواجههم في سوق العمل. قلّة الاهتمام بتطبيق سياسات تحفيزية ومعنوية للطلاب لإنتاج الأفكار الريادية وتحويلها إلى مشروعات حقيقية. لم تول الجامعات الاهتمام الكافي في تبني الحاجات الفعلية لمتطلبات المجتمع من المشاريع العلمية الريادية؛ الأمر الذي يتطلب المزيد من التنسيق بين الجامعات وسوق العمل. قلّة إعطاء الاهتمام الكافي والتنسيق بين كليات الهندسة وسوق العمل فيما يتعلق بالمشاريع التي يقوم الطلبة بإنجازها قبل تخرجهم وذلك بما يحقق الانسجام والحاجة الضرورية لمثل هذه المشاريع لمتطلبات سوق العمل فيما بعد.

1-7- دراسة الشمري (2019)، السعودية: بعنوان: (واقع ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات التنمية وسوق العمل في المملكة العربية السعودية).

هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات التنمية وسوق العمل في السعودية، ولتحقيق هدف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت بتصميم استبانة ووزعتها على عينة الدراسة المكونة من (32) خريجاً وخريجة من الجامعات السعودية المختلفة، وقد

أظهرت النتائج أن: غالبية أفراد العينة يرون تدني الإعداد المهني للطلبة في الجامعات وكذلك تدني ارتباط المنهج بمتطلبات العمل المستقبلي للطلاب وخلل توازن الجوانب النظرية مع التطبيقية في المناهج. جزء كبير من العينة ترى تدني مستوى فاعلية التدريب الميداني في إكساب الطلبة المهارات المهنية اللازمة، وكذلك قلة توافر المساعدة الضرورية والرعاية المتوقعة من المؤسسات التي يتدرب فيها الطالب أن يقدموها له. ولا تتلاءم التخصصات لمتطلبات سوق العمل، وقلة توفر دورات تدريبية ومهنية للطلبة في أثناء الدراسة أو بعدها.

1-8- دراسة يحياوي وفور (2020)، الجزائر: بعنوان: (مواصفة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل في الجزائر).

هدفت الدراسة إلى إبراز فاعلية التعليم العالي وأثره في تحقيق التنمية والنهوض بالاقتصاد وأهميته في تلبية احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية المؤهلة علمياً وتقنياً والقادرة على مواكبة تغيرات بيئة العمل وتطوراتها. وتحليل مدى مواصفة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في الجزائر. شملت عينة الدراسة (148) طالباً من طلبة الدراسات العليا، وتمّ أداة الاستبانة لجمع المعلومات، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل في أن اتساع الفجوة بين التعليم العالي وسوق العمل يرجع من جهة إلى طبيعة التعليم العالي في الجزائر من خلال التوسع السريع وغير المخطط مع انخفاض درجة الملائمة والانسجام بين مخرجاته ومتطلبات سوق العمل من ناحية الكيف والكمّ ومن جهة أخرى يتعلّق بطبيعة العمل المحلي من خلال قلة توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية، الأمر الذي يستوجب إعادة النظر في كثير من الاختلالات التي تعاني منها منظومة التعليم العالي، وفي المقابل إعطاء مرونة أكثر لسوق العمل.

1-9- دراسة المسهلي (2022)، اليمن: بعنوان: (درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالجمهورية اليمنية "جامعة حجة نموذجاً").

هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، من وجهة نظر إداري وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية، للمساهمة في اقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي باليمن، وبما يواءم احتياجات سوق العمل، تكونت عينة الدراسة من (42) فرداً من إداري وأعضاء هيئة التدريس بجامعة حجة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة أداة للدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن الآتي: إن تقدير أفراد عينة البحث لدرجة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل باليمن كان منخفضاً.

1-10- دراسة نخلة وحنيني Nakhleh, W. A., & Hanini (2022)، السعودية: بعنوان:

The relationship between the competencies of graduates of higher education and the needs of the Palestinian labour market.

(درجة المواءمة بين سياسات التعليم العالي في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية واحتياج سوق العمل).

هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة بين كفاءات خريجي الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل الفلسطيني من منظور الخريجين وأرباب العمل. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الكمي). ووجدت أن مستوى ملائمة كفاءات خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الخريجين كان مرتفعاً للغاية، وبلغ متوسط درجات المقياس الكلي (4.42).

11-1 - دراسة كوفان وآخرون Kovan, et al (2022)، العراق: بعنوان:

Harmonization Between Higher Education Outcomes and Labor Market Needs Dohuk City as A Model.

(المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل مدينة دهوك نموذجاً).

هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وبالتالي هل توجد فجوة نتيجة قلة التنسيق بين المؤسسات التعليمية وأطراف السوق. وكذلك تعرّف على متطلبات سوق العمل من القوى العاملة. اعتمد البحث على المنهج الوصفي والتحليلي بالاعتماد على البيانات المتوفرة من الجهات الرسمية إضافة إلى استبيان. شملت عينة الدراسة (16) فرداً من أصحاب أرباب العمل، وخلص البحث إلى أنّه لا يوجد تنسيق حقيقي بين سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي، وبالتالي هناك فجوة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل.

ثانياً - دراسات أجنبية:

1-2 - دراسة بوكالاموس Bocalamoos (2018)، البرازيل:

عنوان الدراسة:

Assessing how education outputs match the needs of the labor market in Brazil.

(تقييم كيفية ملائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل في البرازيل).

هدفت الدراسة إلى تقييم كيفية ملائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل تحديد أهم المتطلبات اللازمة لتحقيق التوافق بين المخرجات والنواتج التعليمية ومتطلبات سوق العمل في البرازيل، استخدم الباحث المنهج المسحي، بالاعتماد على استبانة تمّ توزيعها على الخريجين في الجامعات البرازيلية عن طريق الإيميل بعد أن أخذ البيانات من المراكز والمؤسسات المعتمدة. وقد بلغت العينة (368) فرداً من الذكور والإناث. انتهت الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أبرزها: إن التركيز على المعارف والجوانب النظرية ينتج عنه ضعف في المهارات لدى الخريجين. وهناك

ضعف التواصل بين مراكز الأبحاث بالجامعات ومجالات سوق العمل وقلة كفاءة برامج التدريب وتطوير المهارات في المؤسسات التعليمية المهنية، وللبرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية أثر بارز في سدّ الفجوة القائمة بين نواتج التعليم ومتطلبات سوق العمل، لذلك ينبغي العمل على تطوير استراتيجيات في مؤسسات التعليم العالي يكفل منح الخريج الكفاءات التي يحتاجونها لسوق العمل.

2-2- دراسة شيفارد Shephard (2018)، بريطانيا:

عنوان الدراسة:

Higher education for sustainability: seeking affective learning outcomes

(التعليم العالي لأجل الاستدامة: مهارات مخرجات التعليم للدخول في سوق العمل).

هدفت الدراسة إلى التحقق من المهارات القيادية لمخرجات التعليم العالي التي تؤهلهم للدخول في سوق العمل، وذلك لتحقيق مخرجات تعلّم فعّالة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وصُمم استبانة وبطاقة مقابلة مع أرباب العمل في المملكة المتحدة لمعرفة مستوى القيادة والكفاية المهارية، تمّ توزيعها على أصحاب الشركات والمعامل والمؤسسات البالغ عددهم (389) فرداً. وقد أشارت النتائج إلى أن معظم أساليب التدريس والتقييم في التعليم العالي تركز على المهارات القيادية للمعرفة والفهم بدلاً من التركيز على النتائج المهارية للقيم والمواقف والسلوكيات. ومع ذلك، فقد سعت بعض مجالات التعليم العالي بفعالية إلى تحقيق نتائج مهارية وهي استخدام أنشطة تعلم وتعليم معينة للقيام بذلك. وتشمل القضايا الرئيسية التي يجب النظر فيها تقييم النتائج وتقييم الدورات، وتوفير الائتمان الأكاديمي للنتائج المهارية والمهام الرئيسية لنماذج المهام، وتصميم نتائج تعلم واقعية ومقبولة في المجال المهاري.

2-3- دراسة شومار shomar (2019)، بنغلادش: عنوان الدراسة:

technical education planning, an introduction to the compatibility of education outcomes with the labor market in Bangladesh.

(تخطيط التعليم التقني، مقدمة لتوافق مخرجات التعليم مع سوق العمل في بنغلادش).

هدفت الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين تخطيط التعليم التقني والفني ومستوى توافق مخرجات التعليم لسوق العمل في بنغلادش، وذلك من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا وعدد من أعضاء هيئة التدريس. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على استبانة قام بتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من (53) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، و(149) من طلبة الدراسات العليا، وقد انتهت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: إن درجة تطبيق التخطيط في التعليم التقني والفني كانت ضعيفة، ولا يتوافق مستوى المهارات والكفاءات التي يمتلكها الخريجون مع متطلبات سوق العمل في بنغلادش.

2-4- دراسة بيلي Baily (2019)، الولايات المتحدة الأمريكية: بعنوان:

Jobs of the future and education they require: evidence from occupational forecasting.

(الوظائف المستقبلية في سوق العمل ومتطلبات التعليم، دليل من التنبؤات المهنية).

هدفت الدراسة إلى استقصاء آراء عينة من الخريجين عن الوظائف المستقبلية في سوق العمل بالولايات المتحدة الأمريكية ومتطلبات التعليم في مؤسسات التعليم العالي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، معتمداً على الاستبانة أداة لجمع المعلومات، قام الباحث بتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من (297) خريج وخريجة من الجامعات الأمريكية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فجوة بين المهارات التي يكتسبها الطالب من مؤسسات التعليم العالي و المهارات التي يتطلبها سوق العمل، فإن المهارات التي يكتسبها الطالب من مؤسسات التعليم العالي غير كافية لتحقيق متطلبات سوق العمل، كما بيّنت النتائج أن سبب هذه الفجوة ليس فقط مؤسسات التعليم

العالي ولكن هناك عوامل كثيرة وراء هذه الفجوة منها: عوامل تتعلق بالطالب نفسه، وعوامل تتعلق بسوق العمل نفسه.

2-5- دراسة لوكي loki (2020)، الإكوادور:

عنوان الدراسة:

The gap between academic education programs and labor market needs in Ecuador.

(الفجوة بين برامج التعليم الأكاديمي واحتياجات سوق العمل في الإكوادور).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة استجابة برامج التعليم الأكاديمي العالي ومناهجه لاحتياجات سوق العمل، بهدف ردم الفجوة بينهما ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وقامت بتصميم استبانة وتوزيعها على عينة من الأساتذة في الجامعات عددهم (112) فرداً، و(196) فرداً من الطلبة الخريجين الباحثين عن فرص عمل بعد أن أخذت بياناتهم من تلك الجامعات، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن عديد من النتائج كان من أهمها: ضعف استجابة مناهج التعليم الأكاديمي العالي وبرامجه لمتطلبات واحتياجات سوق العمل في الإكوادور بنسبة ضعيفة جداً. ومن أسباب الفجوة بين برامج التعليم الجامعي وقلة تلبية متطلبات سوق العمل: ضعف مهارات الاتصال الفعال لدى الخريجين، فهم لا يستطيعون التعبير بكفاءة عما في أذهانهم ولا يمتلكون مهارات العمل ضمن فرق العمل، إضافةً لانخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لمؤسسات التعليم العالي والتأهيل التخصصي وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية والقصور في تعزيز القيم والاتجاهات الإنتاجية، والافتقار إلى مهارات التعلم مدى الحياة مما يبقي المعلومات التي تلقوها في الجامعة جامدة بمجرد تخرجهم من الجامعة.

2-6- دراسة سوبال Sopall (2021)، جنوب إفريقيا:

عنوان الدراسة:

The education system, educational outcomes and labor market requirement in south Africa.

(الأنظمة التعليمية، المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل في جنوب إفريقيا).

هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع الأنظمة التعليمية، ودرجة توافق مخرجات هذه الأنظمة مع احتياجات سوق العمل في جنوب إفريقيا ومتطلباته، وكذلك تعرّف المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، بالاعتماد على الاستبانة وتوزيعها على المؤسسات التعليمية والجامعات ومؤسسات الأعمال المختلفة لتعرّف مدى استجابة الأنظمة التعليمية لمستجدات العصر في سوق العمل، و تحديد أهم المهارات اللازمة لذلك، بلغت عينة الدراسة (147) طالباً وطالبة من الخريجين الباحثين عن فرص عمل، وكذلك عدداً من أعضاء الهيئة التدريسية بلغ عددهم (59) فرداً، وكذلك (97) فرداً من أصحاب المؤسسات الخاصة، وقد توصّلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: ضعف كفاءة الأنظمة التعليمية وبرامجها المختلفة في تأهيل المخرجات التعليمية للالتحاق بسوق العمل. و من أهم المهارات المطلوبة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل: تحمل المسؤولية، والقدرة على استخدام التقنية الحديثة، والقدرة على التفكير المنطقي، إجادة اللغة الإنكليزية، التحلي بأخلاقيات العمل.

ثالثاً - التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من العرض السابق للدراسات السابقة أنّ معظم الدراسات السابقة سواء العربية أم الأجنبية قد ركزت على قضية مواءمة مخرجات مؤسسات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، والكشف عن ذلك من خلال استطلاع آراء متعدّدة سواء الخريجين أو الأطر التدريسية أو أرباب العمل ... الخ.

وتتفق الدراسة الحالية مع أغلب تلك الدراسات في البحث عن درجة تلك المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، ولكنها تختلف عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة المتمثل بطلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق، الذين يُمارسون وظائف وأعمال في مؤسسات المجتمع السوري وشركاته.

ولقد مثَّلت الدراسات السابقة المرتبطة بالبحث الحالي رافداً مهماً له حيث حصل البحث الحالي من تلك الدراسات السابقة على فوائد كثيرة عزَّزت خلفيته النظرية وبلورت بعض خطواته، في اختيار المشكلة وتحديدها، والإسهام في بناء أدوات البحث وفي مقارنة نتائجه مع نتائج هذه الدراسات وفي الوقت نفسه فإنَّ لهذا البحث ما يميزه من أهداف وخصائص وأساليب عن غيره من الأبحاث والدراسات السابقة.

الفصل الثالث

التعليم العالي وسوق العمل

1- مخرجات التعليم العالي:

1-1- مخرجات في التعليم العالي

1-2- خصائص مخرجات التعليم العالي

1-3- أثر المواد الدراسية في تحسين جودة مخرجات في مؤسسات التعليم العالي

1-4- أثر التعليم العالي في تحسين المخرجات التعليمية

1-5- المهارات الأساسية التي يحتاج إليها الخريجون في سوق العمل

2- سوق العمل:

تمهيد

2-1- مفهوم سوق العمل

2-2- خصائص سوق العمل

2-3- أنواع سوق العمل

2-4- العوامل المؤثرة في سوق العمل

3- مواءمة مخرجات التعليم العالي وسوق العمل:

3-1- أشكال المواءمة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل

3-2- الركائز الأساسية للمواءمة بين قطاع التعليم العالي وقطاع سوق العمل

3-3- جهود الجمهورية العربية السورية في تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي

ومتطلبات سوق العمل

3-4- أسباب عدم المواءمة بين مهارات الطلبة ومتطلبات سوق العمل

3-5- آليات مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل

الفصل الثالث

التعليم العالي وسوق العمل

. تمهيد:

إنَّ سبب انتشار البطالة في بعض المجتمعات تكون نتيجة الفجوة بين متطلبات تطوير المجتمع، ونوعية التخصصات التي لا تلبي حاجة سوق العمل في المجتمعات التي تتجه نحو التنمية والتغيير لذا يتناول هذا الفصل ثلاثة مباحث، يتحدث المبحث الأول عن مخرجات التعليم العالي في المفهوم والخصائص وأثر المواد الدراسية في تحسين جودة المخرجات في مؤسسات التعليم العالي، وأثر التعليم العالي في تحسين المخرجات التعليمية، والمهارات الأساسية التي يحتاج إليها الخريجون في سوق العمل، و يتناول المبحث الثاني سوق العمل في مفهوم سوق العمل وخصائصه وأنواعه والعوامل المؤثرة فيه، أما المبحث الثالث فيتناول موازنة مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في أشكال العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، والركائز الأساسية لمحددات التوافق بين قطاع التعليم العالي وقطاع سوق العمل، وجهود الجمهورية العربية السورية في تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.

1- مخرجات التعليم العالي:

إن التعليم العالي متميز من جانب زيادة عدد الملتحقين نتيجة للزيادة السريعة في عدد خريجي الثانوية العامة، والملاحظ بالمقابل زيادة كبيرة في أعداد الطلبة الخريجين من مؤسسات التعليم العالي.

1-1- المخرجات التعليمية في التعليم العالي:

تشير الدراسات إلى أن موازنة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل تعد أكبر تحديات التعليم العالي لانعكاساتها على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وعلى تحقيق مستهدفات التنمية، ولذلك فإن قلة تحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل يعد هدراً للطاقات البشرية واستنزافاً للموارد وضعف جدوى الاستثمار في التنمية البشرية التي تنعكس آثارها على التنمية الشاملة (أحمد، 2014،

(3).

وكذلك فإن مخرجات التعليم العالي تعد المقياس الأساس لجودة المؤسسات التعليمية أو رداؤها، وفقدان

التوائم بين تلك المخرجات، ومتطلبات سوق العمل ينجم عنه مؤثران خطيران هما:

- بقاء عدد كبير من الخريجين دون عمل.

- الاستعانة بالعمالة الوافدة لسد حاجات سوق العمل.

وهذان المؤثران من أخطر الأنواع وأشدها فتكاً بالمجتمع، فالأول يتمثل في البطالة والفراغ، والثاني

بخطورة العمالة الأجنبية على المجتمع (الغامدي وبافضل، 2015، 3).

لذلك فإن تطوير مخرجات التعليم العالي وتجويده يأتيان بتجويد المدخلات وضبط العملية التعليمية

وتطويرها لإنتاج مخرجات تعليمية تتناسب والمستجدات العصرية.

وترى الباحثة ضرورة التعرف إلى مفهوم مخرجات التعليم في الأدبيات والبحوث التي تناولت هذا

المفهوم بالبحث والدراسة. ومن خلال مراجعة الباحثة للأدبيات والدراسات والبحوث في مجال مخرجات التعليم

العالي أظهرت عدداً من التعريفات المماثلة، وفيما يلي عرض لهذه التعريفات:

- **المخرجات التعليمية هي:** الناتج النهائي لعملية التعلم، الذي يظهر على المتعلم التي ترغب المؤسسة

أن تحققها من خلال أنشطة تعليمية محددة ومعروفة، وكذلك أساليب تقييم تقيس مدى تحقق هذه النتائج

(البدوي، 2010، 13).

- مخرجات التعليم هي المتوقع من الطالب أن يكون قادراً على القيام به نتيجة لنشاط تعليمي (Jenkins

8, 2021, and Unwin).

- مخرجات التعليم هي التطبيق العملي لما سوف يعرفه المتعلم أو ما سيكون قادراً على القيام به نتيجة

لنشاط تعليمي، وعادة ما يعبر عن المخرجات من خلال المعارف والمهارات والميول (American

45, 2019, Association of Law Libraries).

- مخرجات التعليم هي وصف صريح لما يجب على المتعلم أن يعرفه ويفهمه ويكون قادراً على القيام به

نتيجة للتعلم (Bingham, 2019, 12).

- مخرجات التعليم هي المتوقع من المتعلم أن يعرفه ويفهمه أو يكون قادراً على إظهاره بعد الانتهاء من عملية تعلم (Guide, 2015, 23).
 - مخرجات التعليم هي وصف صريح لما نريد من طلابنا أن يعرفوه ويفهموه أو يكونوا قادرين على القيام به نتيجة لإكمال مقرراتنا الدراسية (Doston, 2020, 56).
 - مخرجات التعليم هو المتوقع من المتعلم معرفته وفهمه ما سوف يكون قادراً على القيام به نهاية مدة من التعلم وكيف يجب أن يظهر ذلك التعلم (Moon, 2022, 13).
 - مخرجات التعليم وصف لما سوف يستطيع الطلاب إظهاره من معارف ومهارات وميول عند إكمال برنامج (Quist, 2016, 449).
- وفي تقرير كتبه آدم (Adam, 2014) حول اتفاقية بولونيا في ندوة عقدت في أدنبرة عام 2004، عرّف مخرج التعليم بأنه المتوقع من الطالب أو المتعلم أن يكون قادراً على القيام به في نهاية وحدة أو مقرر أو تأهيل، ويعدّ من اللبّات الأساسية والضرورية من أجل شفافية نظم التعليم العالي ومؤهلاته (Adam, 2014, 552)، وكذلك مخرجات التعليم مهمة من أجل الاعتراف بالشهادات، فإنّ السؤال الرئيس المطلوب من الطالب أو الخريج لن يكون ما الذي قمت به للحصول على الشهادة؟ بل ما الذي يمكنك أن تفعل الآن وقد حصلت على شهادتك؟ وهذا لنهج وثيق الصلة بسوق العمل، وهو بالتأكيد أكثر مرونة إذا ما أخذت به في الحسبان قضايا التعلم المستمر مدى الحياة، وطرق التعلم غير التقليدية، والصور الأخرى من التجارب غير الرسمية (Council of Europe, 2019, 200).
- تستنتج الباحثة أن مخرجات التعليم العالي مجموعة من المعارف والمهارات والتصرفات التي يجب أن يتقنها الطالب أو المتعلم خلال العملية التعليمية لتؤهّله للتفاعل مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته المختلفة.

1-2- خصائص مخرجات التعليم العالي:

- يشير دليل إدارة الجودة الشاملة للتعليم العالي في الوطن العربي في مستوى المخرجات الذي تتطلّبه إدارة الجودة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي أن تكون مخرجاتها، أي محصلة اشتغالها متوائمة مع غاية التعليم

وأهدافه، وأنَّ ضمان جودة المخرج منه يقتضي التركيز على المتعلّم في ملامحه المعرفية والسيكولوجية والاجتماعية والثقافية، وأن الاهتمام بتلك الملامح قبل انخراط الطالب في الوسط الجامعي، وأن تحقيق الجودة في التعليم العالي ليس بمعزل عن ضرورة تحقيقها في مستوى المرحلة الثانوية، نظراً للترابط الوثيق بين مخرجات التعليم العام ومخرجات التعليم الجامعي (العبيدي، 2009، 10)، ولكن التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي باتت أكثر تأثيراً من ذي قبل وأصبحت مركزاً لخلق القوى الفكرية التي يستند إليها خلق المعرفة واستثمارها، كما يستند إليها تطوير معظم برامج التعليم على مدى الحياة، الذي بات أساساً لتجديد معرفة الفرد ومهاراته (عبيدات وسعادة، 2010، 76)، وهذا يرتبط بمستوى المخرجات التي تنطلق من الأهداف والغايات المتوقعة من منظومة التعليم العالي التي تتعلق أساساً بنوعية الخريج بوصفه منتجاً لا بدّ أن يستجيب للخصائص التالية التي تتميز بصلتها بالمتعلّم والمعرفة والمجتمع وهي على النحو الآتي:

1-2-1 - المخرجات ذات الصلة بالمتعلّم:

- أن يكون مزوداً بالمعارف والمهارات والكفايات التي تساعده في الاندماج في عالم العمل وتحقيق الذات، كمهارات البحث عن عمل، وروح المبادرة والقدرة على اتخاذ القرار المناسب.
- أن يكتسب خبرة تجعله قادراً على اكتساب المعارف والبحث عنها وإنقائها والوسائل والأدوات الموصلة إليها حتى يتحقّق له التعليم مدى الحياة.
- أن يكون قادراً على التكيف مع ما يستجد من أحداث وتغيّرات في عالم العمل.
- أن تكون لديه الدافعية للتعلم وتطوّر معارفه وكفاياته باستمرار، فلا يُعدّ تخرجه من الجامعة خاتمة المطاف بل بداية مرحلة للتكفل بالذات في جميع المجالات.
- أن يتحلّى بالانفتاح على الآخر وعلى العمل الجماعي، بما يجعله يفيد ويستفيد ويحقّق نموّه الذاتي الذي لا ينتهي مدى الحياة.
- أن ينمي لديه الفكر الناقد المساعد على الإبداع.

1-2-2- المخرجات ذات صلة بالمعرفة التي يتوقع من المؤسسة الجامعية القيام بها:

- أن تؤدي الغاية المنوطة بها في إنتاج المعرفة عن طريق البحث العلمي في المجالات ذات الأولوية بالنسبة إلى النمو الاقتصادي والاجتماعي محلياً وعالمياً ولا سيما في المجالات التي تعدّ استراتيجية.
- أن يتناول البحث العلمي مجالات تتيح الاستباق وقوي القدرة على المنافسة، وتشكل إسهامات في إنماء الثقافة الإنسانية.
- ينبغي ألا يتوقف ذلك على العلوم "الصحيحة" المتفق على أثرها في تطوير مجالات الحياة بمظاهرها كلها، بل أن تتال العلوم الإنسانية والاجتماعية حظّها من الاهتمام لإضافتها المتميزة لجعل الإنسان واعياً بالموقع الذي يحتلّه في هذا الكون، وحتى تتحقق الاستفادة الرشيدة من المعارف المنتجة وتسخيرها لخدمة الإنسان لا أن تكون وباء عليه.
- وضوح القدرات المتوقعة من الخريجين، ويحتاج الطلاب والمؤسسات التعليمية وأرباب العمل جميعاً إلى مؤشرات أكثر وضوحاً عن الغرض من التعليم العالي، ومعنى المؤهلات العلمية، ومعايير إنجاز الخريج ويلزم اتباع نهج جديد إزاء التعليم والتعلّم من أجل تطوير مهارات القدرة على التوظيف (العبيدي، 2009، 10-13).

وبناء على ما تقدم ترى الباحثة أنّ قضية مخرجات التعليم وضرورة تزويد الطالب الخريج بالمهارات اللازمة لانخراطه في سوق العمل، تعدّ من القضايا التي تواجه غالبية دول العالم وتحاول جاهدة التوفيق بين هذه المخرجات ومتطلبات سوق العمل واحتياجاته.

1-3- دور المواد الدراسية في تحسين جودة مخرجات في مؤسسات التعليم العالي:

إن تحقيق الجامعات طموحات سوق العمل، وتوافق مخرجاتها مع احتياجات سوق العمل، يتطلب إعادة النظر في برامجها الأكاديمية، ويتطلب ذلك وضع مناهج تعليمية تولي أهمية للمهارات العملية المطلوبة في سوق العمل، وتتيح فرصاً أفضل للتعليم القائم على الممارسة والتطبيق العملي، كما يتطلب أيضاً تحديد تصوّرات مختلفة للمهارات التي يجب أن يتميّز بها الطالب. ففي المهارات، يرى المختصون أن الطالب الجامعي بحاجة

إلى صنفين أساسيين من المهارات، وهما: المهارات الجوهرية التي يحتاجها الطلبة الجامعيون، ومهارات التخصص ذات الصلة بالتخصص الأكاديمي، وتختلف من تخصص إلى آخر (الحسيني، 2015، 45).

فالتعلم القائم على المخرجات يركز على تعلم الطالب، من خلال استخدام عبارات نواتج التعلم التي تصف ما هو متوقع من المتعلم معرفته، وفهمه، والقدرة على أدائه بعد الانتهاء من موقف تعليمي معين يتعرض له، وتقديم أنشطة التعلم التي تساعد الطالب في اكتساب تلك النواتج، وأخيراً تقويم مدى اكتساب الطالب لتلك النواتج من خلال استخدام محكات تقويم محدودة. وهذا كله ينصب في أن تكون مخرجات تعليم المساق الدراسي متوائمة مع رسالة البرنامج وأهدافه ومخرجاته، إلى جانب التعرف إلى دور المساق الدراسي في تحقيق مخرجات البرنامج، فضلاً عن تحديد مخرجات تعليم المساقات الدراسية الأخرى التي تسهم في تحقيق مخرجات تعليم البرنامج نفسه، وذلك بهدف التعرف إلى خيارات العمل المستقبلي للطلاب، بما يساعد في تحديد الأغراض التي يخدمها كل مخرج على حدة (علي، 2014، 4-5).

من هذا المنطلق، قبل الشروع في كتابة مخرجات تعليم الاختصاص الدراسي ينبغي مراعاة الآتي:

- أن تكون مخرجات تعليم الاختصاص الدراسي متوائمة مع رسالة البرنامج وأهدافه.
- تعليم المساقات الدراسية الأخرى التي تسهم في تحقيق مخرجات تعليم البرنامج نفسه.
- التعرف إلى خيارات العمل المستقبلي للطلاب، بما يساعد في تحديد الأغراض التي يخدمها كل مخرج على حده.
- الأخذ بالحسبان المعارف السابقة للطلبة، والوقت متاح للدراسة، وفرص التعلم المتاحة.

1-4- دور التعليم العالي في تحسين المخرجات التعليمية:

يُعدُّ التعليم ركيزة التنمية الرئيسة في عصر العولمة فهو الذي يحدد القدرة التنافسية للاقتصاد نظراً لأن عامل المعرفة أصبح أحد العناصر الأساسية للإنتاج ومحدد أساسي للإنتاجية، كما يقوم التعليم بإسهام رئيس في المحافظة على الهوية الثقافية والحضارية. ولتحسين كفاءة مخرجات التعليم العالي والوفاء بمتطلبات التنمية لا بد من تطوير برامج مؤسسات التعليم، واستمرارية المتابعة التقويمية للخريجين وفق معايير مخرجات المواد

الدراسية، وحصر الاحتياجات المجتمعية تمهيداً لتلبيتها، وتكامل الموارد والخبرات، ومشاركة جميع أطراف العملية التعليمية في وضع السياسة والقرارات التعليمية، وارتداد التعليم العالي آفاقاً جديدة في ضوء حاجات المجتمع (حسين وفياض، 2009، 37)، وهذا يتطلب من مؤسسات التعليم العالي سواء الخاص منها أو الحكومي أن توفر خريجين مزودين بقدر كافٍ من المهارات التقنية والمعرفية والمعلوماتية الضرورية للمساهمة في تنمية مجتمعاتهم في المجالات المختلفة.

من جهة أخرى، يتوقف النجاح الحقيقي لمؤسسات التعليم العالي على قدرة الجامعات في إيجاد أعمال لخريجها بما يتناسب مع طموحاتهم العملية وقدرتهم على النجاح والمنافسة المستمرة، فالجامعات والمعاهد التعليمية تقوم بعملية تقييم المخرجات وإيجاد مدى المواءمة بينها وبين متطلبات سوق العمل على أرض الواقع. وهناك جهات كثيرة تستطيع المساهمة مع الجامعات في دفع عملية التعلم إلى أمام وإثراء المخرجات التعليمية بما يحقق مواكبتها لمتغيرات سوق العمل، ومن بين هذه الجهات وزارات العمل، والتخطيط، والتنمية الاقتصادية، إضافة إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كذلك فإن المؤسسات المختلفة بقطاعاتها الخدمية بشقيها العام والخاص، يمكن أن تقوم بدور مهم لدعم أهداف الجامعة، ودفع العملية التعليمية لخدمة متطلبات سوق العمل (ناصر، 2011، 25). وهذا يحتاج إلى عملية تقييمية مستمرة تقيماً دورياً للتعرف إلى احتياجات السوق التي تُعد متغيرة دائماً. وتلجأ المؤسسات المعنية عادةً بذلك إلى شركات خاصة لإجراء مسح عام على متطلبات السوق سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.

ومن جهة أخرى، تعدُّ استعانة الجامعات بشركات لتطوير مهارات الطلبة عامّةً، يؤدي في كثير من الأحيان إلى رفع من مهاراتهم العملية، لأن تلك الشركات ومؤسسات العمل تقدّم للطلبة برامج تعليمية تكنولوجية محفزة تنعكس إيجاباً على استيعابهم للمادة العلمية أو المهارات المكتسبة، وهناك ثمانية مرتكزات ترسم مستقبل التعليم في أي دولة، لا بدّ من اهتمام واضعي السياسات التعليمية بوضعها ضمن أجندتهم وخططهم المستقبلية، وتتضمن تلك المرتكزات: الذكاء الاصطناعي، والصف المقلوب، والتعلم عن بعد، والتعلم الذكي، وتطوير المعلم لمواكبة المستجدات التكنولوجية، والتعلم القائم على المشاريع (حسين وفياض، 2009، 43)، وهذا يتطلب تغيير

منظومة الاختبارات لتكون مبنية على مهارات الطلبة والتأكد من حصول كل طالب على مستوى الدعم والرعاية التي تلائم احتياجاته الفردية، وتوفير أشكال متعدّدة من الخدمات التعليمية التي تسهم في تحقيق هذا التفرد.

1-5- المؤهلات الأساسية التي يحتاج إليها الخريجون في سوق العمل:

تكمن أهم التحديات في الانتقال من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة، ومنطق الانتقال أن المعلومات بذاتها ليست معرفة، وإنما هي المواد الخام لتحقيق صور شتى من المعارف السياسية والاقتصادية والثقافية (يسين، 2020، 23). وإن التركيز حول كيفية التحول من مجتمع معلومات إلى مجتمع معرفة يستجيب لاحتياجات سوق العمل، يأتي من خلال رؤية واضحة لمؤهلات الخريج لبناء المناهج الجامعية وتطويرها. ويمكن تقسيم المهارات المحددة لتوظيف خريجي التعليم العالي إلى مهارات أكاديمية ومهارات مهنية، أما المهارات الأكاديمية فتتلخص في إجادة اللغة الإنكليزية، ومستوى التحصيل الجيد والتمكن من استخدام الحاسب الآلي، أما بالنسبة للمهارات المهنية فتلخصت في (الانضباط والالتزام، البرنامج التطبيقي، وتميّز الخريجين عن نظرائهم في الجامعات الأخرى، و قدرة الخريج على أداء العمل بأقل قدر من التوجيه، الطموح في التطور والارتقاء الوظيفي، الأخلاق الجيدة، قدرة الخريج على اتخاذ القرارات الصائبة، استفادة الخريج من الأنشطة اللامنهجية (اللاصفية) بالجامعة، وقدرة الخريج على تلبية احتياجات العمل وعلى التواصل والتفاعل مع الزملاء) (Deming, 2017, 1594)، وقد قدمت دراسة كل من (دمهوري، 2013، 12)، (الباحسين، 2006، 10-11) مجموعة من المهارات التي يجب أن تكسبها الجامعة لخريجها لتتلاءم مع متطلبات سوق العمل، نجلها فيما يأتي:

1. الإخلاص والمحبة في العمل، والتفاعل الإيجابي مع المجتمع (خدمة المجتمع).

2. الانضباط والتقيد بمواعيد العمل ونظمه (الشعور بالمسؤولية).

3. التعاون مع الزملاء وإطاعة الرؤساء.

4. القدرة على التفكير المنطقي، والتمكن من اللغة الإنكليزية.

5. القدرة على التعلم والتطوير وفقاً للتغيرات التي تواجه مؤسسة العمل، والقدرة على العمل في مجموعة (فريق عمل).

6. الرغبة في التعلم والتطوير.

7. القدرة على التعامل مع المشاكل ووضع الحلول المناسبة لها. والقدرة على التفاوض والإقناع.

8. القدرة على اتخاذ القرار، والقدرة على التحليل والاستنتاج.

9. القدرة على استخدام التقنية الحديثة ونظم المعلومات بكفاءة.

10. القدرة على التكيف مع بيئة العمل.

11. القدرة على الابتكار والإبداع.

12. المهارات القيادية وأخلاقيات العمل.

13. القدرة على كتابة التقارير، وتوفير الخبرة العملية.

وهناك من صَنَّف المهارات والمؤهلات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي التي تخولهم المنافسة في مجتمع المعرفة على النحو الآتي: (إسماعيل وآخرون، 2009، 11):

1- **المؤهلات الشخصية:** كالتعاون والعمل تعاوناً فعالاً ضمن فريق عمل، والقدرة على إدارة الوقت إدارة فعالة، والقدرة على معالجة المشاكل بسرعة، والقدرة على إبداء أفكار مبتكرة، والقدرة على اتخاذ القرار بأسلوب علمي، والقدرة على تحمل المسؤولية.

2- **المؤهلات الأكاديمية:** كالمعرفة الواسعة في مجال التخصص، والاطلاع على التطورات العلمية الحديثة، وعلى دراسات وأبحاث علمية عديدة، ومتابعة الاجتماعات وحلقات النقاش المتعلقة بمجال العمل، والتحدث بطلاقة بلغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية، والقدرة على التعامل مع الحاسوب بمهارة.

3- **المؤهلات المهنية:** كالتناسب بين الوظيفة والاختصاص، والاستفادة من الإعداد الأكاديمي الجامعي في ممارسة المهنة، والعمل بإتقان، والرغبة الذاتية في العمل (حسين وفياض، 2009، 56).

4- **المؤهلات الثقافية:** كالاطلاع على مشكلات البيئة، والمشاركة في الندوات الثقافية، ومتابعة البرامج الثقافية المنشورة في وسائل الإعلام، والمنشورات الصحفية، والاهتمام بالأحداث المحلية والإقليمية والعالمية، والقدرة على التواصل مع الآخرين إلكترونياً، وتقبل الرأي الآخر، ومهارات النقاش والحوار. وقد حدد المجلس الأوروبي في لشبونة المؤهلات الرئيسة التي أوصى بها البرلمان الأوروبي في أواخر 2006، على أنها الركائز الأساسية والأهم للخريج المطلوب حالياً وهي: (التواصل بواسطة اللغة الأم، التواصل عبر اللغات الأجنبية، الكفايات الأساسية في مجال العلوم والرياضيات والتكنولوجيا، الكفايات الرقمية التي تؤهل الخريج الولوج إلى عالم المعلومات، تعلم كيفية التعلم، الكفايات الاجتماعية والمدنية، روح المبادرة، فهم ثقافة الذات وثقافات الآخر) (إسماعيل وآخرون، 2009، 12).

وترى الباحثة أنه يجب أن يضاف إلى مجتمع المعرفة بعداً تربوياً وتعليمياً وهو ضرورة إعداد إنسان العصر لمواجهة متطلبات الحياة واحتياجاتها في ظل العولمة، وذلك من خلال تحقيق الغايات الأربع، التي يتفق عليها التربويون ومعدو تقرير اليونسكو تحت اسم "التعليم ذلك الكنز المكنون"، وهذه الغايات هي: (تعلم لتعرف، تعلم لتعمل، تعلم لتكون، تعلم لتشارك الآخرين)، لذلك فإنّ هناك العديد من المهارات الضرورية التي يجب أن يمتلكها الخريج الجامعي حتى يتمكن من الانخراط في سوق العمل، وستحاول الباحثة بعرضها عرضاً مختصراً، ومن أهم هذه المهارات ما يلي:

• مهارات المعرفة والفهم:

تعرف المعرفة بأنها القدرة على تذكر المعلومات واسترجاعها وتكرارها من دون تغيير يذكر مثل: معرفة الحقائق المحددة (أحداث محددة، تواريخ معينة، خصائص)، معرفة المصطلحات الفنية (مدلولات الرموز اللفظية وغير اللفظية)، معرفة المصطلحات المتعارف عليها للتعامل مع الظواهر أو المعارف، معرفة التصنيفات والفئات، معرفة التصنيفات والفئات، معرفة المعايير، معرفة منهجية البحث وطرائقه، معرفة العموميات والمجردات وهي المبادئ والتعميمات ومعرفة النظريات والتراكيب المجردة (حسين وفياض، 2009، 64).

أمّا الفهم فيعني القدرة على تفسير المعلومات أو إعادة صياغتها والتي حصلها الطالب في مستوى المعرفة بلغته الخاصة وتشمل الترجمة والتفسير والاستنتاج (مثل الشرح، الإيضاح، التفسير، الوصف، الرسم، الإشارة إلى ... إلخ) (قاسم، 2009، 20).

وفي هذا الجانب لا بدّ أن تشمل المهارات المعرفية: (إجادة لغة الدراسة إجادة جيدة، الإلمام بأساسيات الحاسب الآلي، الإلمام بالعمليات الحسابية (مبادئ الإحصاء)، الإلمام بالأسس المعرفية والمعارف النظرية في مجالات التخصص والتكنولوجيا والخدمات، الإلمام بقواعد الأمان والسلامة والصحة المهنية وحماية البيئة، الإلمام بقوانين العمل، الإلمام بأنظمة الجودة الشاملة) (مسعود، 2012، 143).

وترى الباحثة أن ثمة ترابط بين مهارات المعرفة والفهم تلك المهارات التي يعمل فيها الخريج ذهنه، اعتماداً على المعارف والمفاهيم والمهارات المهنية، التي اكتسبها في أثناء الدراسة لتحقيق هدف معين.

• المهارات الذهنية:

تحدّد المهارات الذهنية التي يكتسبها الطالب بعد دراسة المقرر بنجاح القدرة على التحليل، والتفكير الإبداعي، وتحديد المشكلات وحلها ... إلخ، وتحقق المهارة الذهنية من خلال: الواجبات، والمشاريع، والعمل الجماعي، والأنشطة المعملية، ودراسة الحالة. وتقاس المهارة الذهنية من خلال امتحان تحريري، مشاريع مستقلة، أبحاث (قاسم، 2009، 19).

ولا بدّ أن تشمل المهارات الذهنية على: الربط بين الجانب النظري والجانب العملي، والقدرة على التحوّل بين التخصصات الفرعية لمهنته (مسعود، 2012، 143). بحيث يتمنّع الخريج الجامعي بالقدرة على تناول حلّ المشكلات المعقدة، والتنسيق مع الآخرين، والتفكير النقدي، والتفاوض، واتخاذ الحكم وصنع القرار، والابتكار، والإنصات الإيجابي.

• المهارات العملية والمهنية:

تعني المهارات العملية والمهنية المهارات ذات العلاقة بالمهنة، التي يستطيع معها الخريج أن يمارس مهنته بأقل قدر من المخاطر (قاسم، 2009، 20).

إن إدراج المهارات التي يجب أن يكتسبها الخريج عند دراسته للمقرر الدراسي بنجاح، يمكنه من استخدام ما درسه في التطبيقات المهنية، على سبيل المثال: استخدام الأجهزة والمعدات الإلكترونية، أداء تطبيقات الليزر، القدرة على تشخيص مرض ما، القيام بتصميم هندسي، تصميم برنامج حاسوبي، تصميم درس نموذج بأحد برامج التصميم، القدرة على العمل على برنامج الفوتوشوب ... (قاسم، 2009، 23).

وهذا ما يمكن الطالب من الارتقاء بمستواه المهني، استخدام التكنولوجيا الحديثة في أدائه العملي، المحافظة على الأدوات ومكان العمل، تطبيق مبادئ مراقبة الجودة. (مسعود، 2012، 24).

إن المهارات المهنية والعملية تحتاج إلى التعلم لاكتسابها، و إلى الممارسة والصبر لجعلها جزءاً من الذخيرة السلوكية، كما تحتاج إلى التطوير باستمرار لمواكبة الجديد وتحسين الأداء، بما يساعد في نمو هذه المهارات وتطويرها.

• المهارات العامة:

وهي المهارات الواجب توافرها في الخريجين، التي تتيح لهم الارتقاء بأدائهم في أثناء ممارسة المهنة، أو تساعدهم في تغيير توجهاتهم، طبقاً لاحتياجات سوق العمل ومتطلباته، وتضمّ هذه المهارات أربع مجموعات رئيسية، هي: اللغة الأجنبية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات، والتواصل مع الآخرين، والإدارة. وتحدّد المؤسسة التعليمية الحد الأدنى الواجب استيفاؤه في أثناء الدراسة من أي مهارة من هذه المهارات، طبقاً لرسالتها (حسين وفيات، 2009، 71). أي أن تدرج المهارات العامة المختلفة أو المهارات القابلة للاستخدام في مجالات العمل التي يجب أن يكتسبها الخريج عند دراسته للمقرر الدراسي بنجاح، ليتمكن تطبيقها في أي مجال وتتضمن: الاتصال والتواصل التحريري والشفوي، استخدام التكنولوجيا الحديثة، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التعامل مع الحاسب الآلي، العمل في فريق، حلّ المشكلات، الإدارة.... إلخ، لذلك لا بد أن تشمل المهارات العامة على: (القدرة على الاتصال والتواصل، القدرة على العمل الجماعي، القدرة على إدارة الوقت، القدرة على الإلقاء والتقديم، القدرة على استخدام الحاسوب والإنترنت) (قاسم، 2009، 25).

ويضيف مسعود (2012، 144) أن المهارات العامة ممكن أن تشمل الآتي: (القدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية وسوق العمل والوظيفة، فهم البيئة التنظيمية للعمل، وإقامة شبكات رسمية وغير رسمية مع الأفراد في سوق العمل).

وإن المتتبع لاحتياجات سوق العمل المتغيرة يرى بأن الناحية الأكاديمية وحدها باتت غير كافية، لذا أصبح لزاماً على شريحة الطلبة السعي لتعزيز مجموعة من المهارات التي تتمثل تمثلاً رئيساً بالاتصال، والمهارات التكنولوجية، والمبادرة والإبداع، واللغات الأجنبية. وفيما يلي شرح مختصر لكل مهارة من هذه المهارات العامة التي يجب أن يمتلكها الخريج الجامعي:

• الاتصال:

يعرّف الاتصال بأنه عملية تفاعلية تبادلية بين مرسل ومستقبل وبالعكس، ويتضمن النشاط الذي يستهدف نشر فكرة أو مجموعة من الأفكار عن طريق انتقال المعلومات من المرسل إلى المستقبل باستخدام رموز ذات دلالات موحدة عند الطرفين (العجمي وحسان، 2007). كما يعرفه مياس (2022، 48) بأنه محاولة إقناع وليس مجرد إرسال الرسائل باستخدام الوسائل المختلفة، ويسعى لتحقيق هدف محدد وخلق تأثير وتأثر. ويشير ميندتولز (Mindtools) إلى أنّ التواصل يتمّ بوسائل متعدّدة، مثل: التواصل الكتابي والشفوي والرمزي والسمعي والبصري، وهو نوعان لفظي يعتمد على اللغة، وغير لفظي يعتمد على الإيماءات ولغة الجسد والحركة والإشارة، فقد يفاجأ الشخص أحياناً عند إجراء أولى مقابلات العمل أنّه قد يقيم خلال الدقائق الأولى فقط، ويشكل الطرف الآخر صورة مبدئية مبنية على أمور عدّة منها: المظهر الخارجي ولغة الجسد والإيماءات، إضافة إلى ملاحظة السلوك وما إن كان الشخص متصنعاً أم طبيعياً (Mindtools, 2018, 18).

وترى الباحثة أنّ هناك مجموعة من الخصائص والمهارات التي تجعل التواصل ناجحاً وفعالاً، ويمكن إجمالها في: الوضوح، والاستماع الجيد، وإثارة التساؤلات، وإعادة الصياغة، والتغذية الراجعة، والدعم والتشجيع، وأخيراً الانتهاء.

• مهارات التكنولوجيا:

تميز النصف الثاني من القرن العشرين المنصرم بالانفجار المعرفي والتطور العلمي وما رافق ذلك من تضخم في حجم المعلومات التي تنتج كل يوم بل في كل ساعة، أما أهميتها فتتبع من التغيرات الكبيرة التي يشهدها المجتمع العالمي مع دخول عصر المعلومات وثورة الاتصالات. وتبعاً لهذه التغيرات فإن برامج المؤسسات التعليمية بحاجة إلى إعادة النظر والتطوير، وقد اقتنعت عدد من الدول بضرورة إعادة النظر في النظام التعليمي برمته، وتكييفه ليتوافق مع عصر المعلومات (العجمي وحسان، 2007، 56).

وتبعاً لتعدد طرائق الاتصال الحديثة فإن من أهم هذه الطرائق وأكثرها حداثة هي تكنولوجيا المعلومات، التي ستتيح لجميع شرائح المجتمع تحقيق أقصى غايات الاستفادة من المعرفة والوقت والجهد.

• المبادرة والإبداع:

يعتبر الإبداع موهبة خاصة يمتلكها بعض الأشخاص ولا يستطيع امتلاكها الآخرون، لكن دي بونو (De Bono) يرى أنّ الإبداع يتناول بوصفه جزءاً طبيعياً من عملية التفكير، وبالتالي يمكن تعليمه للطلاب وتدريبهم عليه، فكانت إحدى قبعاته الست هي القبعة الخضراء وهي قبعة الابتكار والإبداع وهي تتحرك من فكرة إلى فكرة، فهي تختلف عن جميع أنواع التفكير الأخرى فإنه لا يمكن التأكد من الحصول على المطلوب إنما كل ما يمكن فعله هو طلب بذل الجهد في ذلك، فاللون الأخضر يذكر بالنبات، وبالنمو والحركة، وبالخروج من الأفكار القديمة إلى ساحة الأفكار المبتكرة الخلاقة (الجبوسي، 2001، 78). ويرى الحيزان (2002) أنّ البيئة الميسرة للإبداع تتميز بتوفر جملة من الأمور، منها: تحقيق الحرية المشروعة، وتوافر الأمن النفسي والاجتماعي للأفراد، بث روح المغامرة والمجازفة وقبول التحدي، وخلق جوّ من الثقة والتعاون المثمر، وتشجيع الأفكار الجديدة، وتوفير الوقت اللازم للإبداع، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص ودعم المبدعين (الحيزان، 2002، 76).

وبناء على ما سبق يُمكن القول إنّ الموائمة بين مخرجات العملية التعليمية بما تشتمل عليه من معرفة ومهارات يكتسبها الطلاب من خلالها، واحتياجات سوق العمل تعدّ من أهم الأهداف التي يجب أن يتمّ تصميم العملية التعليمية ولا سيما في مؤسسات التعليم العالي من أجل تحقيقها، وذلك لأن هذه المهارات تعدّ الأساس

الذي سوف يقوم من خلاله الطالب بممارسة ما تعلمه من علوم متنوعة في الجامعة، في حياته العملية، ويرجع ذلك إلى أن الغاية من العملية التعليمية هي تمكين الطلاب من ممارسة ما تعلموه وتطبيقه تطبيقاً عملياً؛ فالمهارات التي يُدرب الطلبة عليها في الحياة الجامعية لها أهمية كبرى لتلبية احتياجات سوق العمل، وتُسهّم المهارات التي يتقنها الخريجون في تحسين فرصهم للحصول على عمل بالمقارنة مع أقرانهم ممن لا يملكون المهارات المهنية الكافية،

أخيراً، ترى الباحثة أن قضية مخرجات التعليم وضرورة تزويده بالمهارات اللازمة لانخراطه في سوق العمل تعدّ من القضايا التي تواجه غالبية دول العالم وتحاول جاهدة الموائمة بين هذه المخرجات ومتطلبات سوق العمل واحتياجاته. وستقوم الباحثة في المبحث القادم بعرض موجز عن سوق العمل في التعريفات والأهمية والمهارات اللازمة لانخراط هذه المخرجات في السوق العمل.

2- سوق العمل:

شهدت سورية في الآونة الأخيرة مجموعة من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية نتجت عن التقدم العلمي والتكنولوجي في الميادين المختلفة، وعلى الرغم من أن السياسة الوطنية تأخرت في تنفيذ الخطط والسياسات الموضوعية بتأهيل أطرها وخريجي جامعاتها لإيجاد فرص للعمل نتيجة للظروف التي مرّت بها سورية و أثّرت على نواحي الحياة المختلفة، إلا أنّ السياسة الوطنية مستمرة وتعمل جاهدة على إقامة ورش العمل من حين لآخر حتى يكتسب الخريجون المهارات اللازمة التي تؤهلهم للانخراط بسوق العمل.

وستعرّف سوق العمل من حيث المفاهيم الخاصة به، وأنواعه وخصائصه، والتخصّصات اللازمة لربط التعليم العالي بسوق العمل، إضافة إلى الحديث عن أهم المهارات اللازمة لانخراط مخرجات التعليم العالي في سوق العمل.

2-1 - مفهوم سوق العمل:

حظي سوق العمل منذ القدم باهتمام كبير من علماء الاقتصاد ومنظري الفكر الاقتصادي، كما تعمقت الدراسات والأبحاث في الدول المتقدمة لمحاولة إيجاد التوازن في هذا السوق (محاولة التخفيض من البطالة) الذي يعتبر حالة عرضية حسب النظريات الاقتصادية.

وقد تعددت محاولات الباحثين والدارسين في العلوم الاجتماعية والاقتصادية والإدارية كلها لوضع تعريف واضح لسوق العمل، وتحديد خصائصه وأهميته.

فسوق العمل هو: سوق غير حسي يبحث فيه العمال - منتجين لسلعة تسمى مهارات - عن عمل، بينما يبحث أرباب العمل - مستهلكين لنوع معين من هذه السلعة- عن عمال لديهم رغبة في بيع مهاراتهم من خلال العمل، والاتفاق الذي يحدد أسعار هذه السلع يخضع لعرض هذه السوق وطلبها، ويسمى أجوراً وشروط الاستخدام (بدوي، 1994، 178).

ويعرّف المكتب الدولي للعمل (BIT) سوق العمل بأنه "الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو مقايضة عينية، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمدّ السوق بالعاملين، و يعد سوق العمل الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو هو المحيط الذي تتحرك فيه القوى العاملة، لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة، وتنامي السمعة غير المنظمة في العمل)، ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد والمجتمع عموماً

(International Labour Organization, 2019, 49)

كما يُعرّف سوق العمل بأنه: المكان الذي يتحدّد بوضع حدود جغرافية معينة، ويتقابل فيه كلّ من العرض والطلب، مثل سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي، ويتمثّل جانب العرض في المهارات اللازمة والمتاحة من قبل الخريجين، أمّا جانب الطلب فهو المؤسسات التي تطلب عدداً من الخريجين بمهارات وقدرات معينة (Schultz, 2019, 16).

ويُعرّف سوق العمل من حيث وظيفته بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي تُباع فيه الخدمات وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل، وتتحكّم في سوق العمل شرائح مختلفة تؤثر في قراراته ومواقفه، ومن تلك الشرائح الأيدي العاملة صاحبة المهارات والاختصاصات المختلفة الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة، وعملية تخصيص الأفراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية فحسب، بل متطلب اجتماعي يؤثر في المجتمع سلباً وإيجاباً (متولي، 2014، 6).

ويعرف عمارة (2012، 7) سوق العمل من حيث طبيعته بأنه عملية التفاعل الديناميكي المستمر بين العرض (نواتج التعليم العالي) وبين الطلب في القطاعات المستفيدة من هذه النواتج في مجالات العمل المختلفة، وصولاً إلى حالة التوازن بين العرض والطلب.

ولتلبية احتياجات المؤسسات التنظيمية الاقتصادية في القطاعات المختلفة - الحكومية والخاصة - بالأطر المؤهلة علمياً ومهارياً وفنياً وتشغيلهم فيها بما يتوافق مع تخصصاتهم ويتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة (الدلو، 2017، 60).

وبناء على التعريفات السابقة نستنتج أن سوق العمل هو المكان الذي تصبّ فيه مخرجات العملية التعليمية في التعليم العالي، ويحدّد مدى قدرة مخرجات التعليم على تلبية احتياجات القطاعين الخاص والعام بوصفه واحداً من مجالات توظيف الخريجين.

2-2- خصائص سوق العمل:

يتميّز سوق العمل بعدد من السمات والخصائص التي تميّزه من غيره من الأسواق، وقد أوردها إبراهيم (2002)، وسعيد (2012) في المؤتمر الرابع للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم، ومن أهم هذه الخصائص:

- يختلف سوق العمل عن سوق المنتجات الأخرى في أنها محكومة بلوائح مرتبطة بحقوق الإنسان.

- إن سوق العمل اليوم مفهومه فضفاض تتداخل فيه الجهات المستفيدة، وتتعدّد فيه جوانب الجودة الأكاديمية (المعرفية والمهارية والسلوكية)، وتحكمه المحلية، والإقليمية، والعالمية في المنافسة ممّا يجعل عملية المطابقة شاقّة ودائمة.
 - إن سوق العمل متغيّر بصورة مستمرة وسريعة بتغير الاحتياجات، وفق متغيرات الحياة ومطالبها، وتطوّر الإمكانيات والوسائل والتقنيات ممّا يقتضي المواكبة المستمرة.
 - التصاق خدمة العمل بالعامل (الجانب الإنساني).
 - فقد إمكان تخزين سلعة العمل.
 - اختلاف قدرة أصحاب جانبي العرض والطلب التفاوضية بل واختلاف سبب وجودهما في السوق، وضرورات التدخل فيها ومستوياته وآثار مثل هذا التدخل (سعيد، 2012، 112).
 - لا يوجد أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، أي غياب المنافسة الكاملة.
 - سهولة التمييز بين خدمات العمل حتى وإن تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أم لأسباب اختلاف السنّ والثقافة (إبراهيم، 2002، 11).
- ويرى سكر (2012) أنّ سوق العمل يتصف ببعض الخصائص السلبية التي تسهم في اختلال التوازن ما بين العرض والطلب على العمالة، بسبب ضعف قدرة سوق العمل على توفير فرص عمل حقيقية، ويرتبط بذلك ما يأتي:
- **جانب الطلب:** أدت الزيادة الطبيعية لمخرجات التعليم العالي إلى زيادة المعروض في سوق العمل، كما أنّ سوق العمل في الظروف الاقتصادية الحالية قاصرة عن استيعاب خريجي التعليم العالي لقلّة ملاءمتهم لاحتياجات سوق العمل.
 - **جانب العرض:** يتكوّن من الوافدين على سوق العمل للمرة الأولى من خريجي مؤسسات التعليم العالي وتنفرّع هذه الفئة إلى:

- خريجي مؤسسات التعليم العالي، وخصوصية هذه الفئة في كثرة الاختصاصات وتعدّد مسالك التعليم التي تفضي إلى تنوّع كبير في ملامح الخريجين، وقد حملت هذه الفئة إلى زمن غير بعيد إرثاً ثرياً يميّز بنظرة إعجاب وتقدير لخريجي الجامعات، وعدهم ورثة حملة العلم والمطالبين بالمحافظة عليه وتدعيمه، والإضافة فيه لتسليمه للأجيال القادمة خدمةً للعلم ولتقدم الإنسانية، وقد كان من الشائع ألا يكون مجال التعلّم ذا فائدة اقتصادية مباشرة، ولا من العيب أن يكون غير قابل للمبادلة في سوق العمل، كان هذا الحسبان غير مغلّ بتوازن سوق العمل طالما بقيت فئة خريجي التعليم العالي في حدود ضيقة تمكّنها من سدّ الشغور في مختلف الوظائف المتاحة في القطاع العمومي، بما في ذلك التدريس بالتعليم الجامعي.
- المنقطعين عن العمل ممّن لهم تجربة مهنية قد تكون مهمّة، وتتميّز هذه الفئة بتنوعها فنجد فيها الأميين والعمال والتقنيين المهرة ممّن لهم مؤهلات قد تكون تقادمت وهم في حاجة إلى إعادة التأهيل، وخريجي تعليم عالٍ وأصحاب مؤسسات صغرى أغلقت لصعوبات تقنية أو اقتصادية.
- أشخاص غير عاطلين عن العمل في حالة بحث من أجل تغيير عملهم وتحسين أوضاعهم المهنية.
- أصحاب أفكار ومشاريع في حالة بحث عن آليات مساعدة لتحديد مشاريع أو المرور بها إلى طور التنفيذ.
- **الحركية وخلل الاستقرار:** فهي تتأثر بصفة مباشرة بالوضع الاقتصادي المحلي والإقليمي والعالمي، وهذه النقطة مهمّة جداً تقتضي التنبّه لرفض التوجيه نحو التخصص الضيق، حتى وإن كان مطلباً مهماً في وقت من الأوقات.
- **الخضوع لقوانين خاصة:** تتداخل فيها مسائل لا علاقة لها بعوامل التوازن بين العرض والطلب مثل القيود المتعلقة بالأمن والهجرة.
- **صعوبة التخطيط:** لجعل العرض يتناسب مع الطلب كمياً ونوعياً نظراً لأن إنتاج الكفاءات التي تمثّل عنصر العرض يتطلّب في غالب الأحيان سنوات عديدة، ممّا يجعل هنالك دوماً فارقاً زمنياً بين تحديد

الاحتياج وإنتاج المهارات، وهو ما يضاعف في صعوبة التخطيط المحكم في هذا المجال (سكر، 2012، 45-50).

وترى الباحثة أنَّ جميع البلدان تسعى لتوفير توازن في سوق العمل، ليس فقط بالمعنى الاقتصادي الكلي بل من ناحية مواعمة كل من العرض والطلب في الكم والنوع (الاختصاص ومستويات المهارة) والزمان والمكان اعتماداً على تخطيط القوى العاملة.

2-3- أنواع سوق العمل:

يتكوّن اقتصاد كل مجتمع من مجموعة أسواق يكمل بعضها بعضاً، ومن بين هذه الأسواق سوق العمل، الذي يعدّ من أهم الأسواق بصفته المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية، وهناك عدداً من أنواع سوق العمل، ستقوم الباحثة بعرضها عرضاً مختصراً، فما أنواع سوق العمل؟ وما المقصود بكل نوع من هذه الأنواع؟

2-3-1- سوق العمل في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال: يخضع هذا القطاع لتنظيمات ولوائح لا تربط بين مستويات الأجور ومعدلات الإنتاجية والأداء بقدر ما تربط بين المؤهل الدراسي العلمي والدرجة الوظيفية المرشّح لها صاحب المؤهل، ويعاني العاملون في هذا القطاع من انخفاض مستويات أجورهم الحقيقية مع ارتفاع معدلات التضخم، وتعاني نسبة كبيرة منهم من سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي، ويعاني هذا السوق من البطالة المقنّعة والعمالة غير المؤهّلة.

2-3-2- سوق العمل في القطاع الخاص: يمكن أن نميّز بين نوعين من العاملين في هذا القطاع، يوجد العاملون في القطاع الخاص التقليدي الذي يعمل وفقاً لقانون الشركات، ويستخدم تقنيات تقليدية وتعطي أجوراً أقل من مثيلاتها، والعاملون من مستويات تعليمية متوسطة، والقطاع الخاص الاستثماري الذي يتمتع بإعفاءات جمركية وضريبية، ويستخدم تقنيات متقدمة، ويحصل العاملون فيه على أجور مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى، وهم من ذوي مستويات تعليمية عالية.

2-3-3- سوق العمل في القطاع الأجنبي: يخضع هذا النوع من القطاع لأنظمة الشركات الأم أكثر من خضوعه للتنظيمات واللوائح الداخلية، فيستخدم الفن الإنتاجي للشركة الأم، وكذلك يطبق على العاملين فيه ما يطبقه على العاملين بالشركة الأم، وهو جزء من الاقتصاد العالمي أكثر من كونه جزءاً من الاقتصاد الوطني.

2-3-1- سوق العمل غير المنتظم:

يتميز هذا السوق بانخفاض مستويات تعلّم العاملين به، وترتفع نسبة الأمية بينهم، ويحصل العاملون به على أجور منخفضة وغير مناسبة، ويساعد هذا القطاع في خفض معدلات البطالة بين هؤلاء الأميين، ويستخدم هذا النوع من السوق أدوات إنتاج بسيطة لا تتطلب رأس مال كبير أو تكنولوجيا مكلفة، وهو يعتمد على مصادر تمويل محلية، وتنخفض به تكلفة فرصة العمل، ويتّصف العاملون بهذا النوع من السوق بخلل استقرار الأجور، وسهولة خروج العمالة منه، لأنّه لا يخضع لقوانين العمل والأجور والتأمينات الاجتماعية والصحية (مسعود، 2012، 140-141).

مما سبق يُمكن القول إنّ تعدّد أنواع سوق العمل هو حالة إيجابية تتمتع به المجتمعات، حيث إنّ ميزات كلّ نوع من أنواع سوق العمل تزيد من إمكانية استيعاب أكبر عدد من شرائح المجتمع، وإنّ تأثير الأسواق المختلفة مرتبط باختلاف مسارها وتنوّع مكوناتها في (الالتزام باللوائح والقوانين، وتفاوت مستوى الأجور، واختلاف مستويات الدرجة العلمية بين العاملين، وكبر رأس المال وصغره من نوع إلى آخر، وتعدّد مصادر التمويل، واستخدام التقنيات المتقدمة والتقليدية، وربط معدلات الإنتاج بالأجور، والمستوى الوظيفي بالدرجة العلمية)، وهذا التنوع يدفع أيضاً في اتجاه استيعاب أصحاب الدرجات العلمية المختلفة مما يحقق مبدأ المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، ويسمح لهذه الطاقات للمساهمة في البناء والتطوير والارتقاء بمستوى الحالة الاقتصادية للمجتمعات، خاصة في ظل التطور التكنولوجي واستخدام التقنيات المتقدمة في رفع الكفاءة الإنتاجية وربطها بالمستويات المهارية والدرجات العلمية.

2-4- العوامل المؤثرة في سوق العمل:

يتأثر سوق العمل بكل ما يحيط به من عوامل ترتبط بعملية العرض والطلب التي تؤثر بدورها في اليد العاملة، ومن هذه العوامل ما يأتي:

2-4-1- العامل الجغرافي:

يقصد به رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل (مقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل، مسألة التكفل بالإيواء...)، أي المكان الذي توجد فيه القوى العاملة، وقد تؤثر بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال إلى صعوبة توظيف الأيدي العاملة خارج هذه الحدود، إما نتيجة لفقدان شبكات الاتصال والمواصلات، أو لارتفاع تكاليف النقل؛ كذلك عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز العمل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكنهم، وبالتالي كان لزاماً على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير مساكن ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات، لتوزيع أحسن لليد العاملة (عبد الكريم وصالي، 2014، 125).

2-4-2- العامل الديموغرافي:

يتأثر سوق العمل تأثيراً كبيراً بالنمو الديموغرافي لكونه يحدّد حجم اليد العاملة وكميّتها العارضة لقوة العمل، ويشكل السكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، لأن الزيادة السكانية التي تعرفها الدول خلال كل سنة والحجم الهائل من هذه الفئة الشبابية القادرة على العمل تؤثر على فرص العمل المتاحة أمام كل فرد من أفراد المجتمع، ويتعلّق الأمر هنا بالفئة النشطة التي وصلت إلى سن العمل والقادرة عليه من (15-64 سنة)، هذه الفئة لها تأثير مباشر على سوق العمل ونسبة مهمة منها تشكل القوى العاملة مما يزيد ضغوط العرض على سوق العمل (عدوان والعاب، 2010، 60).

2-4-3- العامل الاقتصادي:

يشهد النظام الاقتصادي معدلات نموّ جيدة تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، ويرتفع مستوى الناتج، ومنه تزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية، إلّا أن هذه الحالة من الرخاء قد تصدم بأزمات

اقتصادية تؤدي إلى اختلال في التوازنات الاقتصادية الداخلية والخارجية، وبالتالي يعجز الجهاز الاقتصادي على استيعاب كل الأيدي العاملة الحالية والجديدة التي تدخل إلى سوق العمل، وفي هذه الحالة قد تلجأ الدول إلى تطبيق سياسات اقتصادية عدّة وذلك من أجل التقليل من حدة البطالة وتفاقمها (عدوان والعايب، 2010، 60-61).

2-4-4 - العامل السياسي:

إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كلاً من العمال وأرباب العمل في صف واحد، فتحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب العمل وذلك بالاستثمارات المتجددة، ولما لهذه القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل، وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل من خلال ما تصدره الدولة، مثل:

- وضع تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب العمل وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية.
- تخصيص منح من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر حرصاً في البحث عن وظيفة أو عمل مناسب.
- توسيع مشاريع جديدة أو إحداثها لامتصاص القوى العاملة العاطلة عن العمل.
- تشجيع القطاعات الخاصة وتقديم التسهيلات الممكنة لهم من أجل خلق فرص ومناصب للعمل (عبد الكريم وصالي، 2014، 8).

2-4-5 - العامل الاجتماعي والثقافي:

تؤثر العلاقات السائدة بين أفراد المجتمع، في السلوكيات والعادات، والتقاليد والأفكار السائدة على مدة العمل مثل تقليص ساعات العمل اليومية، وتمديد العطل السنوية، وتقليص سن التقاعد.... إلخ، مما يجبر

المؤسسات على توظيف المزيد من العمال للمحافظة على استقرار نشاطها والبقاء بنفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، هذا الإجراء يرفع من مستوى الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق.

2-4-6 - النظام التربوي السائد:

تقوم المدارس والمعاهد والجامعات بتأهيل الأفراد وتكوينهم في مختلف التخصصات لكي تلبي حاجة المؤسسات العارضة لمناصب العمل من اليد العاملة المؤهلة، إلا أن زيادة عدد الخريجين من المدارس والمعاهد والجامعات يؤثر على العرض في القوة العاملة في سوق العمل من الناحية الكمية والنوعية (عدوان والعاب، 2010، 61).

2-4-7 - التطور التكنولوجي:

تسهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وبتكاليف أقل، لكن هذا قد يكون سبباً في تسريح بعض العمال؛ وتحل الآلة محل العامل، مما يؤدي إلى تراكم حجم العرض من القوة العاملة في سوق العمل، وبموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة ويصبح الطلب على قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية كالمهندسين والتقنيين... إلخ (العنزي، 2000، 118).

من خلال ما سبق يمكن القول إن مؤسسات التعليم العالي لازالت تعاني من تحديات لم تكن معهودة حتى وقت قريب، فبعد أن كان عمل الجامعة الأساسي الذي أنشأت من أجله وهو نشر المعرفة والعلم، إضافة إلى الإعداد والبحث العلمي وتقديم ما هو صالح للمجتمع وما ييسر لهم سبل حياتهم، هذا الوضع لم يبق على حاله خاصة مع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحالي الذي يشهد تحولات ومستجدات خاصة في ظل العولمة، والزيادة السكانية، وتغيير تقنيات الاتصالات والمعلومات، وتغيير في حاجات سوق العمل الذي تسعى فيه الدولة لتبني آليات قد تساعد في ربط التعليم العالي بسوق العمل.

3- العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل:

تعد مؤسسات التعليم العالي من المؤسسات ذات المخرجات المتنوعة والمتعددة إلى حد كبير، لأنها الوسيلة الأساسية لتقدم أي مجتمع في العالم وازدهارها، كما يلاحظ أن مخرجات العملية التعليمية لها تتسع

أطرها وفقاً لمتطلبات البيئة الخارجية السريعة التغير مما جعلها أكثر تنوعاً وشمولية، ومن أهم مخرجات التعليم العالي، كما أوضحها (الحاج وآخرون، 2008، 3) على النحو الآتي: التبادل الثقافي، والتأليف والترجمة للكتب، والبحث العلمي، وبراءات الاختراع، والجوائز العلمية العربية والعالمية، والمؤتمرات والندوات خارج المؤسسة، والمنح البحثية، والمؤتمرات والندوات وورش العمل المنفذة داخل المؤسسة، واللجان العلمية لمؤسسات الدولة، وسمعة المؤسسة ورضا المستفيد، والمشروعات العلمية، والعقود البحثية، والاستشارات العلمية، والمعارض الفنية والعلمية، والبرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع، والترقيات العلمية، والمستوى النوعي للخريجين، ونسبة الخريجين الحاصلين على العمل، والمجالات الثقافية.

3-1- أهمية العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل:

يرى الخبراء العاملون في أسواق العمل ذات القدرة التنافسية العالية أن أي استثمار في التعلم يمكن تحويله إلى نتائج مثمرة، ويتم ذلك من خلال شراكة مع المؤسسات التعليمية لأنه يسمح للمتعلمين إلى الاندماج بمحتوى الدراسة ضمن البيئة الاجتماعية والثقافية والفنية في مكان العمل. ومع ذلك، فإن تطوير المناهج التعليمية المتكاملة تعتمد على شراكات حقيقية بين الجامعات والمؤسسات وهذه الأنواع من الشراكات تتطلب عمليات طويلة من التفاوض على المناهج التربوية لدعم التعلم القائم في مكان العمل (Sarojini, 2011, 157).

مع تزايد تطور المجتمعات والتنافس في سوق العمل، تزايدت الأهمية المهنية لمؤسسات التعليم العالي، وأصبح يُنظر إلى تلك المؤسسات الأكاديمية على أنها العامل الأساسي في توظيف الخريجين ومجالات توظيفهم، وهذا يتطلب من مؤسسات التعليم العالي التركيز على المسؤولية الإدارية لها، والمتعلقة بتطوير كفاءات الخريجين ومهنتهم المبكرة، كما لا بد أن تلحق ببرامج التعليم العالي تحسينات في التعلم العملي، والحد من التعلم الكلاسيكي النظري، وقد صاحب عمليات التحسين « هذه إجراءات سياسية وأدوات وصفت بأنها ضمان الجودة ونتائج التعلم وأطر التأهيل. لذا، يمكننا القول إن هناك جانبين رئيسيين لقلة تطابق التعليم في كثير من الأحيان مع حاجة سوق العمل في بعض المجتمعات، الجانب الأول يتعلق بإسهام مؤسسات التعليم العالي في دعم

الخريجين في انتقاليهم إلى سوق العمل، بما في ذلك مسألة التعاقدات مع قطاع العمل من خلال مذكرات التفاهم، أما الجانب الثاني فهو متعلق بأصحاب العمل ووضع العمالة عامة، وطلب الجهات على نوع معين من الخريجين (Pavlin, 2014, 22).

وزاد من أهمية تعزيز هذه العلاقة وتفعيلها التي يمكن أن تقوم به منظمات القطاع الخاص على وجه التحديد في تحقيق التقدم والنهوض بالمجتمع في إطار مسؤولياتها الاجتماعية، وتزايد أعداد هذه المنظمات وتنوعها، وما تواجهها من تحديات نتيجة عديد من التغيرات والتطورات في البيئة الاقتصادية والتكنولوجية والتنافسية المحلية والعالمية وزيادة حاجة هذه المنظمات إلى أساليب وطرائق عمل حديثة مبتكرة وكوادر بشرية مؤهلة تمتلك مهارات ومعارف وقدرات متنوعة تمكنها من تحقيق أهدافها وتعزيز مركزها التنافسي في السوق، وهو ما دفع عديداً من منظمات الأعمال إلى الدخول والاستثمار في قطاع التعليم العالي أو فتح مراكز ومعاهد خاصة تابعة لها للتأهيل والتدريب والحصول على ما يلزم احتياجاتها ومتطلباتها من الكوادر البشرية المتخصصة بعد أن وجدت هذه المؤسسات أن مخرجات عديد من مؤسسات التعليم العالي لا ترقى إلى مستوى تطلعاتها ومتطلباتها الحالية والمستقبلية من البحوث والاستشارات والكوادر البشرية (الحري، 2010، 15). من جانب آخر، تبرز أهمية هذه العلاقة بين الطرفين، من كون الجامعات في العصر الحديث أصبحت أكثر احتياجاً لتنمية مواردها وزيادة التمويل لمشاريعها وأبحاثها في ظل تراجع التمويل الحكومي وقلة كفايته لهذه الجامعات في العصر الحديث نتيجة حركة التوسع الكبير في التعليم العالي وحدث بعض الأزمات الاقتصادية وتغير الأولويات الاجتماعية بين قطاعات المجتمع وداخل قطاع التعليم ذاته في عديد من الدول (الحري، 2010، ص 16). ولقد بات الاهتمام بالعنصر البشري (الطلبة) اليوم أحد المخرجات التعليمية، ولقد أصبح من متطلبات نجاحها المهارات التي يمتلكونها؛ لأنها وسيلة تعزيز الأداء وسبيل إتقان العمل. لأن البشرية تعيش اليوم في عالم السرعة، فقد بات من الضروري أن تقوم الجامعات بتطوير ذاتها من خلال تزويد طلبتها بالمهارات الضرورية لهم، ولا يأتي ذلك إلا من خلال العمل على تطوير مستوى الطلبة التعليمي والتطبيقي؛ ليصبحوا مؤهلين لسوق العمل بالشكل المطلوب (عبد العزيز، 2012، 2).

إن الاقتصاديات المبنية على المعرفة تشكّل مورداً لا ينضب، تسعى المجتمعات والدول لاكتسابه، ومن هنا تبرز أهمية بناء نظام تعليمي يشدّ طاقات كل متعلم، وينمّيها إلى أقصى ما يمكن أن تصل إليه، دون القبول أو الرضا بمستويات النجاح العادية ويقدم للمجتمع خريجين متعددي المهارات وقادرين على التعلم الدائم، وهذا يتطلب نظاماً تعليمياً مرناً وإعداداً يجعل المتخرج قادراً على التكيف السريع والتأقلم مع التطور التكنولوجي السريع الذي له بالغ الأثر على النظم الاجتماعية والثقافية والمعيشية؛ وعادات الاستهلاك، ومعنى العمل ومكانته (عمّار، 2000، 47)، و(الحمالي، 2008، 21).

إن عملية تحسين جودة مخرجات التعليم العالي، تشير إلى النمو المدروس على أسس علمية، وتشمل تنمية شاملة ومتكاملة في كل من الميدان العلمي الأكاديمي والاقتصادي والسياسي والاجتماعي. ويمكن القول إنها عملية تغيير شاملة مخطط لها يقوم بها التعليم العالي؛ للارتقاء بمخرجاته التعليمية وبما يتفق مع احتياجات سوق العمل، فهي عملية انبثاق وتفجير للإمكانيات الكامنة في الطلبة؛ وذلك من أجل إيجاد وضع أفضل لهم وللمجتمع بما يكفل العيش الكريم؛ لذا فإن عملية تحسين نوعية مخرجات التعليم العالي تعتمد اعتماداً قوياً على التخطيط العلمي المنهج؛ لكي تصل البرامج المعدة لهم إلى أهدافها؛ ولتخريج طلبة قادرين على مواجهة تحديات الحياة، والتغيرات التي تحدث حولهم مواجهة إيجابية وفعالة، ومساعدتهم في التفكير تفكيراً إيجابياً وخلقاً، وتغيير نظرهم من نظرة سطحية إلى نظرة أكثر عمقاً مختلفة للحياة من حولهم، وبالتالي تلبية حاجة سوق العمل من الخريجين الأكفاء (National Quality Assurance and Accreditation, 2004).

ومن الغايات الكبرى لرسالة التعليم العالي إرساء مفاهيم التنمية المستدامة وتركيزها لدى الخريجين؛ من أجل تنمية الحاضر وضمان المستقبل، فلا تحصل الأجيال الحالية على حقها في التنمية من خلال استغلال الطاقات والموارد المتاحة، مع مراعاة الجوانب البيئية والاجتماعية، وتأخذ بالحسبان حق الأجيال القادمة في بيئة وموارد غير مستنزفة. إن التنمية المستدامة تفرض أيضاً تنمية للموارد الحالية؛ لتصبح عملية التنمية تنمية مستمرة ممتدة، تهدف تعويض ما تفقده البيئة من عناصر الغنى ورفع كفاءة الموارد المتاحة أيضاً (الوتار، 2008، 2). وتعد العلاقة بين التعليم الجامعي والتنمية علاقة تبادلية عضوية، فالتنمية بمفهومها

الشامل تهتم بالتحول في البناء الاقتصادي والاجتماعي والمعرفي والثقافي، وتؤدي إلى زيادة الإنتاج وإشباع الحاجات الأساسية للفرد، وزيادة متوسط دخله، وتحقيق مطالبه وطموحاته، وتوسيع خياراته. ويعد التعليم العالي الركيزة الأساسية للتنمية الشاملة بصفة عامة، والتنمية البشرية بصفة خاصة.

إن ثروة المجتمع لا تقاس بمقدار ما لديه من موارد طبيعية ومادية فقط، وإنما يضاف إليها الموارد البشرية أيضاً، لأن العنصر البشري هو أساس النهضة والتطور المادي للمجتمعات. لذا، فإن نجاح سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية والتكنولوجية التي تتعامل مع التأثيرات الإيجابية والسلبية لمحركات التغيير كالفقر والغذاء والتمدن والطاقة وغيرها، مرهون بحسن استغلال العنصر البشري واستثماره في المجتمع. وكثيراً ما تُعزى ظاهرة تخلف المجتمعات إلى قلة إيلاء العنصر البشري الاهتمام الكافي، وتزويده بالكفايات والمعارف الضرورية والاتجاهات الإيجابية وتنمية مهاراته وقدراته، واستثمارها في حل المشكلات والمعوقات المتعلقة بأبعاد التنمية في المجتمع. ومن المعلوم أن مخرجات النظام تتأثر إلى حد كبير بنوعية مدخلاته فضلاً عن أثر العمليات في ذلك، ولذا فإنه يفترض على أي منظمة - مهما كانت طبيعة نشاطها - أن توفر بعض العناصر المهمة في مدخلاتها متطلبات أساسية، لا بد من توافرها كي تحول إلى مخرجات بصورة منتجات أو خدمات تتواءم وحاجة سوق العمل (إسماعيل وآخرون، 2009، 3).

من هنا تتبع أهمية التعليم العالي لأنه مصدر الطاقة البشرية وعنصر فاعل في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والبيئية والتكنولوجية، وإذا كانت التنمية البشرية هي عملية تنمية مهارات أفراد الجنس البشري ومعارفهم وقدراتهم، فإن المكان الطبيعي للملائم لتحقيق هذه الخصائص هو النظام التربوي والتعليمي، فكلما ارتفعت نوعية التعليم وجودته، ونجح في إكساب أفراد هذه الخصائص والسمات ارتفع مستوى التنمية البشرية، ودفع الحركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية والتكنولوجية إلى الأمام (الطراونة، 2010، 2).

وهذا يؤكد أن نظام التعليم العالي يحتاج إلى المزيد من الدراسة الدقيقة، في طبيعة مكوناته ومدى علاقتها بجودة العملية التعليمية عامة، وجودة مخرجاته خاصة، لأنها تمثل الحصلة النهائية التي يسعى أي

نظام تعليمي إلى تحقيقها، كما أنه لا يوجد نظام تعليمي موحد يصلح للمؤسسات التعليمية كلها، فهو يختلف من مؤسسة لأخرى تبعاً لتوجه تلك المؤسسة، وتخصصاتها وإمكاناتها وأهدافها وظروف بيئتها وغيرها، ولكن هذه الاختلافات قد تمثل وسائل دعم متينة تسهم في تحسين جودة مخرجاتها التعليمية (Tribus, 2009).

ويُعد الخريجون من أهم مخرجات التعليم العالي التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى الارتقاء بجودتها، ويركز هذا النوع من المخرجات على المعرفة الأساسية والمعلومات التي تشكل البنية التحتية لجودة الخريجين، وتستند هذه المعرفة والمعلومات على بعدين هما التمكين والاستيعاب لحقائق عمل منظمات ومؤسسات الأعمال الأساسية، والمعرفة المهنية ذات العلاقة بعمليات تلك المنظمات. يرتبط المستوى النوعي للخريجين بقدرات الطلبة على متابعه الأسس وفهم المبادئ المهنية، وكذلك فهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل، ويتزامن ذلك مع توسع المنظور الشامل وتنوع المهام، وكذلك توسع فكر الخريج ليصبح قائداً إرسالياً ذا منظور استراتيجي واهتمام شمولي بالعمليات والممارسات الإدارية لمنظمات الأعمال (الطائي وآخرون، 2008، 58).

لا زالت الحاجة ماسة لتبني تصور واضح لأثر الموارد البشرية في تنمية المجتمع، والتفاعل بين التعليم النظري والتقني ضمن أطر وخطط تنموية متكاملة على مستوى الخدمات التعليمية، والاستفادة من المعايير والمقاييس العالمية في هذه المجالات. وتكون هذه السياسات الموجهة لبرامج التعليم وخططه وأساليبه بما يتوافق مع حاجة سوق العمل ومتطلباته التقنية الحديثة، مما يوثق العلاقة بين التعليم وخدمة المجتمع ومتطلبات سوق العمل، ويعد هذا التكامل والترابط عنصراً جوهرياً في تنمية المجتمع وتحقيق التوازن بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، واستيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين.

ومن العناصر المهمة في الرؤية لتطوير التعليم العالي، إجراءات التقويم المؤسسي والأكاديمي، بهدف تحسين الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي، في البرامج وأساليب التدريس ونوعية المدخلات وزيادة التنوع في التخصصات، بما يواكب الخطط التنموية ويستجيب لمتطلبات سوق العمل وحاجاته.

ولما كان الطلبة أحد عناصر مخرجات العملية التعليمية، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر، فإنه يجب عليها تفعيل العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع قبل الخروج إلى سوق العمل،

والتنسيق مع مؤسسات الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل لخريجها، والسعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين بكونهم إنتاج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها.

3-2- الركائز الأساسية لمحددات عدم التوافق بين قطاع التعليم العالي وقطاع سوق العمل:

تتعدد الطرق والوسائل لربط التعليم العالي باحتياجات سوق العمل، ومن أهم تلك الوسائل التدريب وتطوير البرامج الأكاديمية، والارتقاء من نوعية التعليم، وتوجيه المؤسسات التعليمية لتحسين مخرجاتها، وسد النقص الحاصل في المختصين والمؤهلين، والتمويل المشترك بين سوق العمل (العام- والخاص) لبرامج التطوير في مجال التعليم والتدريب. وحتى يُنمي المجتمع وفقاً لتطلعات أفرادها واحتياجاتهم، لا بد أن تكون مخرجات التعليم متوافقة مع احتياجات سوق العمل ومواكبة له، والمسؤولية في الأساس تقع على عاتق مؤسسات التعليم العالي، وقدرتها على وضع خطط استراتيجية، ومتابعة المتغيرات في سوق العمل، ثم وضع برامج تضمن تأهيل الطلبة لفرص العمل المختلفة في المجتمع؛ لذا، لا بد على مؤسسات التعليم العالي العمل على إعداد قائمة بالمخرجات للمواد الدراسية التي يتأهل من خلالها الطالب لسوق العمل لتكون المخرجات متضمنة الجوانب الآتية: المهارات التحليلية، الجوانب المعرفية، الخصائص التكنولوجية، وذلك بهدف تحقيق التكامل بين قطاع التعليم وقطاع العمل، وذلك على النحو التالي:

➤ إعادة النظر في المناهج الدراسية وتطوير البرامج الدراسية بما يتوافق مع التطورات العلمية والتقنية، وتجاوز ضخ المعارف القديمة، وتزويد الطلبة بمهارات لا تتوافق مع المتطلبات التكنولوجية ومتطلبات الإنتاج الحديث.

➤ تحديد المناهج والبرامج التدريسية اللازمة، التي في ضوئها تؤدي إلى تزويد الطلبة عامة في الجامعة، وفي أثناء مرحلة التخصص بالمهارات ذات العلاقة لمواصفات المهن والوظائف المستقبلية، وذلك لتمكين الخريجين من ممارسة مسؤولياتهم بكفاءة وتأدية أعمالهم تأدية صحيحة.

➤ إعداد دليل تصنيفي للمهن كما هو معمول في الدول المتقدمة يحتوي على مواصفات المهنة وواجباتها وفرص التقدم بها وتقضي إلى مهنية أخرى، حتى تكون الجامعات والكليات على علم بالمهارات التحليلية والمعرفية والتكنولوجية التي يحتاجها سوق العمل من هؤلاء الطلبة.

➤ وضع هيكل تكميلي للعمل متضمناً الوظائف والمهن الداخلة في هيكلية، وبيان مواصفات المعرفة ومستوياتها أو المهارة التي تتطلبها تلك المهنة بغية اعتمادها في توفير التخصصات من مؤسسات التعليم العالي.

➤ ربط خطة القبول في التعليم العالي بخطة القوى العاملة واحتياجات الوطن الحالية والمستقبلية لسوق العمل في المجتمع (محمد، 2017، 15-16).

ولتأمين هذه الركائز، لا بدّ من تحقيق الشراكة بين الطرفين (قطاع التعليم العالي، وسوق العمل) من خلال وضع خطة طويلة المدى قائمة على الجوانب التالية:

- قدرة المخرجات العامة للبرامج الأكاديمية في قطاع التعليم العالي على إنتاج خريج قادر على تحمل المسؤولية في الحياة العامة بصرف النظر عن نوع التخصص الذي ينهجه الطالب في دراسته الجامعية.
- التزويد بمخرجات تطبيقية تبني قدرات الطالب العلمية والعملية، وتؤهله للنجاح والتفوق في مجالات العمل التخصصي، وهذا الجانب يتطلب مواكبة مستمرة من قبل الجامعة لسوق العمل، وتطوير البرامج الدراسية بصفة مستمرة لتتماشى مع سوق العمل.
- المقياس الحقيقي لنجاح محددات التوافق يتوقف على قدرة الجامعات على إيجاد أعمال لخريجها تتناسب مع طموحاتهم العملية وقدرتهم على النجاح والمنافسة المستمرة.
- القيام بدراسات مستمرة لسوق العمل من خلال البيانات المتوفرة سواء كانت حكومية أو غير حكومية، وذلك لفهم المتغيرات في السوق المحلي والإقليمي والعالمي، وإشراك الشركات والمؤسسات المختلفة في مجالس استشارية على مستوى الكليات المختلفة للاستفادة من آرائهم في وضع برامج تتناسب ومتطلبات السوق، وإثرائها بما هو جديد في المجال العملي.

- المشاركة المستمرة في المؤتمرات المحلية والعالمية للاستدلال على آخر التطورات ومؤشرات أسواق العمل المحلية والعالمية، والاستفادة منها في خطة الجامعة لطرح برامج جديدة أو تطوير البرامج الحالية.
 - تكوين قاعدة بيانات تكون نتاج استبيانات موجهة لأصحاب الأعمال أو الآباء أو المتعلمين أنفسهم، وكذلك من خلال أخذ آراء المختصين ذوي الاطلاع على آخر المستجدات في معايير المنظمات المهنية العالمية على مستوى التخطيط والتصميم البرامج الأكاديمية.
 - تحديث الهياكل التنظيمية في المؤسسات الحكومية والخاصة وفقاً لمخرجات قطاع التعليم العالي، بهدف تحقيق التوافق بين التخصص العلمي، والوظيفة التي سيشغلها الخريج، وهذا يتطلب العمل على تحسين طرق العمل وتطوير أساليبها؛ لذا يجب على الطلبة أن يكونوا مزودين بالمعارف والمهارات والكفايات التي تساعدهم على الاندماج بفاعلية في سوق العمل وتحقيق الذات، وأن يكونوا قادرين على التكيف مع ما يستجد من أحداث وتغيرات تحدث في بيئة العمل.
 - أهمية التركيز على تحقيق الدمج بين النظري والعملي في التخصصات الجامعية كلاً، فهما مرتبطان ارتباطاً وثيقاً، وعمل الطالب أن ينمي قدراته ويكيف نفسه ويحاول الجمع والتوفيق بين ما يدرسه نظرياً وما يطبقه عملياً (المرزوقي، 2020، 338-339).
- بناءً على ما سبق يُمكن القول إنَّ التعليم أحد أهم الركائز التي تهتم بها الدول المتقدمة، وذلك إيماناً منها بأهمية التعليم في تقدم المجتمعات وازدهارها، وأن التعليم هو الطريق الصحيح نحو تحقيق التنمية والرفاه للمجتمعات البشرية، ويركز الاستثمار في التعليم على إخراج الأجيال المستقبلية ممتلكة لأهم أنواع المعرفة ومصادر المعلومات والمهارات الأساسية التي يحتاجون إليها في تخصصاتهم المختلفة للوصول إلى أفضل الممارسات التي تمكنهم من النجاح وإحراز التقدم في حياتهم العملية في سوق العمل.

3-3- جهود وزارة التعليم العالي في تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق

العمل:

تحظى مشكلة الخريجين على اهتمام كبير من قبل الحكومة السورية، ويعدُّ العمل على إيجاد حلول لها من أولويات هذه الحكومة، فإن أعلى معدلات البطالة انتقلت الآن لتكون بين خريجي الجامعات، وهناك سببان لهذا التحول؛ فخريجو الجامعات هي المجموعة الأسرع نمواً بين الداخلين الجدد في سوق العمل، وهي أيضاً المجموعة الأكثر اعتماداً على التعيين الحكومي الذي لا يتناسب مع هذا النمو السريع بل إنه ينقلص في الآونة الأخيرة.

كما يشهد المجتمع السوري تحديات عالمية متسارعة ومتفاوتة التأثير على عدة أصعدة؛ فقد شهد التعليم بأنواعه تحديات جمة وتطورات عديدة جعلته دائم التغيير والتطور؛ ليتناسب مع المتغيرات الاقتصادية لتغطية متطلبات السوق المحلي السوري، ومع تفاقم هذه التغيرات وازدياد التحديات من ازدياد بطالة الخريجين السوريين، وما يواجهه التعليم من تحدي حضاري ومواجهة العولمة، والتحديات المتعلقة بالبحث العلمي وبثورة المعلومات؛ أدت إلى تشكل فجوة لا بد من التوقف عندها ودراستها.

وتعدُّ ظاهرة قلّة التوافق بين المخرجات التعليمية في مؤسسات التعليم العالي واحتياجات أسواق العمل ظاهرة في غاية الخطورة، وفي حال غياب التخطيط ووجود خطط للتنمية وتحسين مخرجات العملية التعليمية فإن هذه الظاهرة سوف تزداد خطورةً واتساعاً، فقلة التوافق بين المعرفة والمهارات التي يحتاجها الخريجون في سوق العمل تمثل هدراً للموارد البشرية التي تعدُّ العامل الأساسي لتحقيق التنمية في المجتمعات، وذلك لأن العملية التعليمية لا تقدم الفائدة المرجوة والمخرجات التي يحتاج إليها خريجو الجامعات التي تتناسب مع الاحتياجات المتسارعة لسوق العمل (أمين، 2007، 14).

إنَّ الحديث عن موازنة التعليم العالي السوري لمتطلبات سوق العمل لم تكن قضية مطروحة للنقاش عندما كان سوق العمل السوري يستوعب جميع خريجي مؤسسات التعليم العالي ويضمن لهم الوظيفة المناسبة، إلا أن التغيرات والتحولات التي حدثت في السنوات الأخيرة في المجالات الاقتصادية وسوق العمل السوري قد

جعلت مثل هذه الموامة قضية جوهرية، ويرجع ذلك إلى ضعف الموامة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات التنمية الوطنية في الجمهورية العربية السورية وتدني التحصيل المعرفي والتأهيل التخصصي، وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية، والقصور في تعزيز القيم والاتجاهات الإنتاجية، تخريج أعداد من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى بسبب هجرة الشباب السوريين، إن تحقيق التوافق بين احتياجات سوق العمل، وتسهيل مهمة حصول الخريجين الجامعيين على فرص عمل أمر يتطلب ضرورة التنسيق الدائم بين الجامعات السورية الحكومية والقطاع الخاص بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، وهذا ما دفع بعضهم إلى المطالبة بضرورة مراجعة مناهج التعليم الجامعي وتطويرها واستحداث التخصصات الجامعية المطلوبة في سوق العمل، وأن نعيد النظر في عديد من التخصصات التقليدية، مع التفكير جدياً بمصير خريجها وإمكانيات استيعابهم في سوق العمل بعد التخرج، مع ضرورة إنشاء لجان استشارية يشارك فيها ممثلون عن القطاع الخاص عند التخطيط لتحديث هذه التخصصات.

3-4- عدم التوافق بين مهارات الطلبة ومتطلبات سوق العمل:

يعد المجتمع السوري مجتمعاً فتيماً، وفيه ترتفع نسبة البطالة طردياً مع ارتفاع نسبة التعليم، مما يخيّب آمال واضعي الخطط لقطاع التعليم والطلبة على حد سواء. في بعض الدول العربية، يشير تحليل التحصيل العلمي للعاطلين عن العمل إلى أن واحداً من أصل أربعة حاصل على تعليم جامعي. عامة، يواجه التعليم تحديات عديدة في المنطقة، ولكن في معظم دول المنطقة فإن قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني هو الذي يواجه التحديات الأعظم، وذلك لسبب بسيط وهو أنه يخدم أكبر عدد من الطلبة والخريجين بالمقارنة مع الفرع الأكاديمي.

ذكرت عديد من التقارير والخطط الاستراتيجية والدراسات أن نقص المهارات الفنية التي تؤثر على قابلية التوظيف لدى القوى العاملة، وهذا يشكل عائقاً كبيراً ويحد من التنمية الاقتصادية، وتحسين التنافسية العالمية في معظم دول المنطقة. وتجادل هذه التقارير تحديداً أن هناك حاجة ماسة لتغيير العقلية التي تعتقد أن التدريب والتعليم هما أداة هامشية للتقليل من الأثر الاجتماعي للمتسربين من المدارس وذوي الأداء الضعيف

وأصبح التعليم غير متناسب مع طلبات القطاع من العمال المهرة المطلوبين لتيسير التنمية الاقتصادية المستدامة (أمين، 2007، 22). إن سوء أداء قطاع التدريب والتعليم عامة والفجوات بين المهارات من جهة والمطلوب في سوق العمل من جهة أخرى ما هي إلا نتائج ممارسات متجذرة في النظام التعليمي أو نتجت عن غياب بعض جوانب الممارسات الحسنة التي أثبتت نجاحتها في إنشاء بيئة تعلم قائمة على الطلب. وتفتقر معظم أنظمة التدريب والتعليم في سورية إلى النوعية المطلوبة والارتباط المطلوب بسوق العمل وتفتقر في خلق قوى عاملة تنافسية (Corominas, et al, 2010, 13).

وفي ظل المنافسة العالمية المتنامية، والتغيرات الديمغرافية التي بدأت تظهر، والتقدم التكنولوجي المتسارع، والعوامل السياسية في المنطقة التي تشهد تقلبات عديدة، فإن قضية الفجوة بين المهارات وسوق العمل أصبحت في واجهة الجدل السياسي في معظم الدول العربية. وهذا التناظر بين المهارات ومتطلبات سوق العمل لا يقتصر فقط على نقصها، وإنما يشير أيضاً إلى حالة يكون فيها الخريجون يتمتعون بمؤهلات ومعرفة ومهارات تفوق متطلبات الوظيفة في بعض الأحيان، فقد تعاني بعض القطاعات من النقص، بينما تواجه أخرى فائضاً في التعليم الذي يفوق الحاجة. كلما استغرقت هذه الفجوة وقتاً لردمها، فإنها تفرض تكاليف حقيقية على الأفراد والمؤسسات والمجتمعات.

ونظراً لأهمية وجود المهارات المناسبة للوظائف، وأهمية النظر في تبعثر المعلومات حول هذه الفجوة، تقدم الأقسام الفرعية التالية نظرة معمقة لصانعي القرار على مستوى الإقليم والممارسين حول أهم الأسباب التي إما أن تسهم في خلق هذا التناظر بين العرض والطلب من ناحية المهارات، أو تتسبب في غيابها كلياً في النظام، مما يؤدي إلى توسيع الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل.

1) الانخراط الضعيف من جانب أرباب العمل:

يؤكد جميع أصحاب المصالح أهمية تقوية العلاقة بين التعليم والمؤسسات التدريبية وواضعي الخطط الذين يمثلون جانب العرض من جهة، وشركائهم من جانب الطلب الممثلين بالشركاء الاجتماعيين وخصوصاً أرباب العمل من القطاعين العام والخاص. إنَّ الرابط بين هذين الجانبين ضعيف، وفي أحسن الأحوال فهو

عشوائي ولا يعد عملية مؤسسية واضحة، وتبادر بعض مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني بالتعاون مع بعض أرباب العمل لإنشاء لجان مشتركة أو عقد اجتماعات لمناقشة حاجات أصحاب العمل. كما قد يتعزز هذا الرابط عندما تنفذ مراكز التدريب المهني برامج مبنية على حاجات العمل أو استقبال المتدربين في منشآت أصحاب العمل، بيد أنه وفي هذه المرحلة المتأخرة من دراسة الطالب في مركز التدريب المهني، تكون هذه البرامج قد صُممت وطُوّرت بمعزل عن أرباب العمل. علاوة على ذلك، قد يطلب أرباب عمل ذوو وزن وثقل كبيرين من كبرى مؤسسات التدريب والتعليم أن يقوموا بتطوير برامج مشتركة في حال أدركت الشركة أن هناك نقصاً حاداً في مهارة تلزم مهنة أو وظيفة معينة. بيد أن ذلك لا يعد ممارسةً منتشرة، نظراً لأن معظم الأعمال (75 إلى 90 %) في المنطقة هي مؤسسات صغيرة أو غير رسمية وتتقصها الوسائل والوعي لاتخاذ مثل هذه المبادرات.

وأيضاً يبدو أن هناك أزمة ثقة مستمرة بين الجهتين، تكاد تكون مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني (وخصوصاً الموظفون المسؤولون عن تطوير المنهاج التعليمي) أكاديمية إلى حد كبير، ويشعرون بأنهم ليسوا بحاجة للخروج من عزلتهم في منشآت مؤسساتهم أو الوزارة للحصول على معرفة مغايرة. وفي المقابل، فقد عديد من أرباب العمل ثقتهم بجودة مخرجات مراكز التدريب والتعليم حتى أصبحوا غير مهتمين بها، ولا يرغبون بهدر الوقت في الانخراط بتعاون غير مثمر معهم (أحمد، 2013، 78). ومن أجل معالجة هذا التنافر بين المهارات وسوق العمل وكسر هذه الحلقة المفرغة من الترابط الضعيف بينهما والجودة المتدنية والانخراط المتدني، فقد تبنت بعض الدول خيارات مختلفة مثل توسيع التعلم المبني على حاجات العمل بواسطة الانخراط الواسع لأرباب العمل في كل المراحل ابتداءً من التخطيط إلى تدريب معلمي المدارس وليس الطلبة وحسب على اتجاهات القطاعات. وأسست دول أخرى مراكز تُعَلِّم مهارات محددة في قطاعات معينة، وتُسهم هذه إسهام الرابط المؤسسي بين مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني وأرباب العمل، وتحدد المعايير وتطور المؤهلات وتقوم بإجراء البحث في القطاعات وتقييم الحاجات. ويذكر أن النماذج الناجحة هي التي أعطت دفعة القيادة لأرباب

العمل في الاتجاه والحوكمة. ولدى مصر نموذج ناشئ غير مكتمل التطور في الشراكات بين الشركات ومراكز التدريب والتعليم (مياس، 2022، 71).

(2) غياب النظم الوطنية الشاملة والناجحة للمعايير الوظيفية:

قد يُلاحظ وجود جوانب محدودة لضمان الجودة من خلال عمل مؤسسات متخصصة، ولكن لا تجد نظاماً وطنياً شاملاً للمعايير الوظيفية الذي يمكن لمراكز التدريب والتعليم أن تستخدمه عند تطوير برامجها أو يمكن لأرباب العمل الرجوع إليه في تقييم حاجاتهم واتخاذ قرارات التوظيف (أحمد، 2013، 79). وعلى الرغم من تطوير المعايير الوظيفية قبل حوالي عقد من الزمان في سورية، فإن مؤسسات مهنية قليلة جداً بادرت لاستخدام معاييرها الخاصة وتبنيها. وحتى في ظل كل هذه الجهود، فإنها لم تفلح في مساعدة أرباب العمل ومراكز التدريب والتعليم على التحدث باللغة ذاتها عند محاولة ردم الفجوة بين جانبي العرض والطلب من ناحية المهارات بسبب أنه لا يوجد معايير مشتركة. علاوة على ذلك، فقلما يُدعى أرباب العمل للمشاركة في وضع البرامج القائمة والمؤهلات بحسب طلباتهم.

والى جانب العمل على خلق نظام شامل لضمان الجودة والمعايير الوظيفية، فسوف تحتاج مؤسسات التعليم الجامعي السورية إلى النظر في عملية تطوير المناهج وتدريب المعلمين والتفاعل مع أصحاب العمل لخلق التوازن ومزيج صحي من المهارات العملية والنظرية وبين التخصص المحدد والمهارات العامة المتعلقة بقابلية التوظيف لدى الطلبة حتى يكون لديهم خيارات أوسع عند التخرج. وفي دراسات سابقة أجريت مؤخراً في سورية، تبين أن غالبية أصحاب العمل يعتقدون أن خريجي مراكز التدريب والتعليم عانوا من ضعف في مهاراتهم العملية في كل الوظائف، ولم يكن أرباب العمل عامةً راضين عن المهارات الفنية المكتسبة خصوصاً من ناحية مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل في القطاع.

3) معلومات غير موثوقة وغير مستغلة بالشكل الكافي حول سوق العمل:

تقوم وزارات العمل في سورية بإجراء مسح دورية حول القوى العاملة، إلا أنه من غير الواضح إلى أي درجة يستفيد قطاع التعليم والتدريب من نتائج هذه المسوح وتحليلها التي تُنشر بعد سنوات قليلة من إجرائها في تخطيطه لمحتوى برامجها الهادفة إلى تلبية حاجات السوق.

علاوة على ذلك، فمن دون وجود وحدة أو هيئة مختصة بمعلومات سوق العمل في سورية، يصبح من الصعب جداً محاولة التنبؤ بالاتجاهات المتعلقة بالمهارات التي سيتزايد عليها الطلب في المستقبل، وهذا هو الحال حتى في بعض أكثر الدول تقدماً، فما بالنا بالدول النامية مثل سورية التي لا يزال القطاع الخاص فيها ناشئاً ويحتاج إلى فهم أهمية التعاون ومشاركة المعلومات مع الحكومة من أجل التقليل من التناثر بين المهارات الموجودة وحاجات سوق العمل. وتشهد سوق العمل السورية أنواعاً مختلفة من حالات التناثر بين المهارات المتوفرة وسوق العمل، التي نجمت عن غياب المعلومات الموثوقة والمتخصصة حول سوق العمل التي يفترض أن تحل وتستخدم بطريقة سليمة. وبحسب النقاشات مع أصحاب العمل وغيرهم من أصحاب المصالح، فإن سوق العمل السورية تواجه نوعين مترابطين ومتناقضين في آن من التناثر، فالنوع الأول هو ذاك المتعلق بالنقص الواضح في العمال المهرة وشبه المهرة، كما تقدم في معظم الحالات مراكز التدريب والتعليم ببرامج متقدمة لم يعد يطلبها أرباب العمل وتهمل الوظائف المطلوبة من قبل القطاعات الناشئة.

أما النوع الثاني، فهو عدد الخريجين المتعلمين بشكل يفوق الحاجة (ليس بالضرورة مهرة مهارة تفوق الحاجة) من فرع التعليم العالي الأكاديمي الذين درسوا برامجاً لا يوجد عليها طلب في سوق العمل، وذلك بسبب غياب الوعي بحاجات السوق، ومن ثم دخلوا في عداد العاطلين عن العمل أو حصلوا على وظائف لا تلي طموحاتهم (وزارة التعليم العالي في سورية، 2016).

وإذا طور نظام معلومات سوق العمل الذي يعمل عملاً جيداً أو مرصد للتعليم والتوظيف، فلن يكون في متناول واضعي خطط التعليم تحليل سليم وحسب، وإنما سيوفر لمراكز التدريب والتعليم الدعم اللازم لتطوير برامج تدريبية للموظفين وهم على رأس عملهم ودعم أرباب العمل في معالجة قضية التناثر على المدى القصير

وتلبية حاجة ماسة لديهم. علاوة على ذلك، فإن معلومات سوق العمل مهمة أيضاً لمعالجة التناثر المرتبط بالتوزيع الجغرافي لمراكز التدريب والتعليم المهني والتقني، التي من الأفضل أن تتوزع بحسب مواقع أصحاب العمل والكثافة السكانية.

(4) خدمات الإرشاد المهني مدى الحياة غير مكتملة أو مفعلة:

إن أي دولة تقتصر إلى نظام إرشاد مهني جيد تُسهم بالمحصلة في تعميق التناثر بين المهارات وسوق العمل، ولكن بطريقة مكلفة جداً ومتعمدة. سوف يهدر المتعلمون من كل الأعمار وقتهم، ويستخدمون المال العام المنفق على برامج قد لا تناسبهم أو تدعمهم في الحصول على وظيفة، فهي ببساطة تخص وظائف لم تعد مطلوبة في سوق العمل. ومن المخرجات المتوقعة لهذه الحالة وجود أفراد عاطلين عن العمل لا يتمتعون بأي حافز، وخصوصاً من فئة الشباب والمرأة، ومؤسسات غير تنافسية تواجه صعوبات جمة في إيجاد المهارات المناسبة بالكميات المطلوبة وحكومات تتحمل أعباءً مادية كبيرة وكان بوسعها أن تستغل مواردها النادرة بطريقة أفضل (يسين، 2020، 27).

في الوقت الحالي، تنتج الكثير من الفجوات بين المهارات وسوق العمل عن غياب الوعي من جانب المتعلمين بالدورات الدراسية المتاحة أو فرص التوظيف المتوفرة بعد التخرج. ويتضح ذلك في بعض القطاعات مثل: الزراعة التي تعدّ أولوية اقتصادية وقطاعاً كبيراً للتوظيف، إلا أن عدد المدارس الزراعية التقنية محدود جداً بالمقارنة مع باقي أنواع المدارس بسبب قلة الإقبال عليها من قبل الطلبة والأهالي على حد سواء. السؤال الذي يطرح نفسه هنا هو: هل نصح الشباب حول العمل في الزراعة وفرص العمل المتوفرة فيها؟ علاوة على ذلك، يوجد تفاعل محدود بين النظام والباحثين عن عمل، وقلما ينصحهم حول الفرص المتوفرة لإعادة بناء المهارات والتدريب التحويلي على الرغم من أن هذا في العادة واحد من أهم مهمات التدريب الوطني ووكالات التوظيف (مياس، 2022، 74).

تعدّ خدمات الإرشاد المهني جزءاً أساسياً من التعلم المستمر مدى الحياة، وهناك طموح لجعلها متاحة باستمرار لتتوافق خيارات التعلم المستمر الأخرى، ويتطلب ذلك نهجاً يخرج من إطار الرؤية قصيرة الأمد

للمساعدة بقرارات تعليمية وتوظيفية آنية فقط لتشمل تطوير قدرة الناس على إدارة مسيرتهم المهنية طيلة حياتهم من خلال مساعدتهم في التخطيط للعمل واكتساب مهارات تزيد من قابلية التوظيف. يجب أن ينظر إلى الإرشاد المهني المستمر مدى الحياة على أنه نظام متناغم يلتقي به أصحاب مصالح متعددون يقوم كل منهم بعمل ويكملون بعضهم بعضاً. وفي الوقت الذي يجدر بالحكومة أن تؤدي إسهاماً رئيساً في قيادة هذه الأجندة، والحوكمة، والتواصل، والتشاور مع أصحاب المصالح، وتطوير السياسة، ووضع المعايير، وتطوير الخدمات وتقديمها، بيد أنها لا يجب أن تكون المزود الوحيد ويشمل أصحاب المصالح الآخرون أرباب العمل وممثلهم، والمؤسسات المنفردة، والمنظمات غير الحكومية، والمؤسسات التطوعية والمجتمعية فكل جهة من هذه الجهات لديها ما تقدمه لتوفير خدمات الإرشاد المهني مدى الحياة.

إن أحسن هذا النظام التعليمي الأداء، فسوف يعالج قضايا المهارات من جذورها في المنطقة وقابلية التوظيف التي عبر عنها في الخطط المتنوعة ووثائق الاستراتيجيات الهادفة للتنمية المستدامة. ويمكن لهذا النظام أن يساعد صانعي السياسات على تحقيق عدد من أهداف السياسات المشتركة:

- **استثمار كفو في التعليم والتدريب:** يزيد الإرشاد حول التعليم والعمل نسب المشاركة في التعليم بعد المرحلة الإلزامية بما فيها التعليم المهني والتدريب في أثناء العمل من خلال توفير المعلومات للشباب، ونصحهم حول الفرص والمهارات التي يحتاجها أصحاب العمل وآلية صنع القرار وكيفية تعبئة الطلبات. وبفضل الإرشاد المهني، ترتفع نسب إكمال التعليم والدورات التدريبية فيتحقق اتساق أفضل بين اهتمامات الأفراد وقدراتهم والفرص التعليمية مما يقلل من التكاليف والآثار السلبية المترتبة على التسرب المبكر (الخالدي، 2008، 87).

- **كفاءة سوق العمل:** يتحسن الأداء في العمل والحافزية لدى العاملين، وترتفع نسب الاستمرار في العمل، ويقل الوقت المهدور في البحث عن عمل والبطالة، ويتحقق هذا الهدف من خلال تحسين الاتساق بين قدرات الأفراد واهتماماتهم وفرص العمل المتوفرة، ورفع الوعي باتجاهات التوظيف الحالية والمستقبلية وفرص التعليم بما فيها التوظيف الذاتي والريادة، وأخيراً من خلال التنقل الجغرافي والوظيفي.

- **التعلم مدى الحياة:** تيسير التنمية الذاتية وقابلية التوظيف للجميع من خلال الانخراط المستمر في التعليم والتدريب، ومساعدة الناس في إيجاد الطريق الأنسب لهم عبر مسيرات تعلم متنوعة ومرتبطة في آن، وتحديد مهاراتهم القابلة للنقل وتفعيل تجاربهم التعليمية الرسمية وغير الرسمية (مياس، 2022، 81).
- **الاندماج الاجتماعي:** دعم الاندماج التعليمي والاجتماعي والاقتصادي، وإعادة دمج جميع الأفراد والمجموعات وخصوصاً أولئك الذين يعانون من صعوبات في الوصول إلى المعلومات وفهمها حول التعليم والعمل، مما يؤدي إلى الاندماج الاجتماعي والانخراط في المجتمع المدني والتقليل من البطالة على الأمد البعيد وكسر دورات الفقر. وقد تشمل هذه المجموعات ذوي الإعاقات والناس القادمين من المجتمعات الريفية والنساء (الخالدي، 2008، 92).
- **المساواة الاجتماعية:** مساعدة الأفراد على التغلب على عوائق النوع الاجتماعي، والعرق، والعمر، والإعاقة، والمستوى الاجتماعي، والعوائق المؤسسية من أجل التعلم والعمل عبر توفير دعم مختص. ويؤدي الإرشاد حول التعليم والعمل عملاً مهماً في مساعدة الناس على فهم الفرص، وكيفية الوصول إليها والحقوق التي تتوفر لهم، وكسب التأييد لقضايا بعض المجموعات الأقل حظاً في سوق العمل بالنيابة عنها مثل ذوي الإعاقات (مياس، 2022، 113).
- **التنمية الاقتصادية:** دعم ارتفاع نسب المشاركة في العمل وتحسين مهارات القوى العاملة من أجل اقتصاد ومجتمع قائمين على المعرفة.
- **تحسين صورة ومكانة مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني:** هناك ظاهرة منتشرة في العالم، إلا أنها أكثر حدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وهي انتشار أفكار سلبية ونظرة تقلل من شأن مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني. وعلى الرغم من أن معظم الطلبة الذين يتخرجون من التعليم الأساسي في بعض دول المنطقة ينتقلون إلى التعليم الثانوي التقني أو المهني، فمن المعروف أن هؤلاء الطلبة لا يتخذون هذه الخطوة بناءً على رغبتهم بل بسبب تحصيلهم المتدني، أي أنهم مصنّفون على أنهم "ضعيفو الأداء" حتى قبل دخولهم إلى مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني، ومن هنا تبدأ حلقة مفرغة من الأداء

الضعيف والجودة المتدنية وضعف الاعتزاز بالنفس. لهذا السبب، يُنظر إلى مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني على أنها تعليم من الدرجة الثانية، ومن الصعب استقطاب الشباب من المستوى المناسب وهو ما يفسر قلة تقدير أرباب العمل لمخرجات هذا النظام في معظم الأحيان. إن المؤسسات التعليمية في المنطقة مدعوة لتطوير حملات وبرامج شاملة لتغيير هذه الأفكار السلبية (يسين، 2020، 56-57).

5) قلة إجراء دراسات تتبعية لخريجي مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني على نطاق واسع:

بالتوازي مع نظام إرشاد مهني شامل، تقوم الكثير من الدول حول العالم بإجراء مكمل لها، إذ تجري دراسات تتبعية تقيّم عملية الانتقال من التعليم إلى العمل بصورة دورية. وبحسب منظمة العمل الدولية، فإن الدراسة التتبعية هي "أداة تقييم الأثر يتم فيها تتبع الأثر على المجموعات المستهدفة بحسب عناصر محددة في مشروع أو برنامج ليصار إلى تحديد المكونات الفعالة وغير الفعالة في المشروع". ويتم تداول هذا المصطلح في العادة لتقييم علاقات الخريجين بعالم العمل، وسوف يجد المختصون والمسؤولون عن التعليم العالي ومراكز التدريب والتعليم المهني والتقني فائدة كبيرة في ذلك، فهذه القطاعات هي أكثر المستفيدين من المسوحات حول التحول من الدراسة إلى العمل. وحتى إن تمتعت مراكز التدريب والتعليم بتخطيط جيد، وكانت العملية تشاركية ومبنية على معلومات موثوقة، فإن الدراسات التتبعية تساعد واضعي السياسات التربوية والعاملين في الموارد البشرية والمجتمع الأوسع على تحسين ممارساتهم وتقييم الأداء وإن تمت تلبية حاجات الوظائف المطلوبة (مياس، 2022، 83).

ويوجد نقص واضح في هذا المجال في مؤسسات التعليم الجامعي السورية التي يمكنها بلا شك الاستفادة من إجراء هذه الدراسات بصورة فعّالة ومعقدة، لأنها تدعم جهودها في توفير التدريب والتعليم المهني والتقني، وبالمحصلة تنقلص الفجوة بين العرض والطلب وتعالج قضية التنافر بين المهارات وسوق العمل.

3-5- آليات موازنة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل:

3-5-1- الموازنة: تعدّ الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات ومتطلبات سوق العمل من التحديات التي تواجه الدول في القرن الحادي والعشرين النامية منها والمتقدمة، وتكاد أن تكون هذه الظاهرة عالمية على الرغم

من اختلاف حدتها بين دولة وأخرى وفقاً لتطورها الاقتصادي وتلاؤم سياستها التعليمية معه، وبالتالي تزايد معدلات البطالة أو انخفاضها (فاضل، 2010، 64).

وفي العقود الأخيرة أثرت العولمة وعملية التكامل الوطني والدولي والثقافي المتزامن على جميع مجالات الحياة المهنية، بما في ذلك الجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية (Polyakova, 2016, 290). في عالم تعد فيه العولمة عنصراً مركزياً، تعد الكفاءات والمهارات المهنية المستعرضة أساسية في جميع مجالات النشاط المهني (Dias, et al, 2018, 319)، نظراً لأنها تتفوق على الكفاءات المهنية وتعززها (Langa, 2015, 8)، ومن الضروري أن يستخدم كل جوانب كفاءاته المستعرضة في السياق المهني (Sarmiento, et al, 2018, 5221). وبذلك أصبحت هذه الكفاءات والمهارات المطلوبة في سوق العمل عناصر أساسية في أي مجال لأنها تبرز أداء الشخص المهني. في هذا السياق، فإن أحد التحديات الرئيسية للشركات والمؤسسات المهنية في قياس نجاحها هو قدرتها على التعرف على الكفاءات العملية غير المحددة وتطويرها على أساس مستمر (Hesselbein, et al, 2000, 45).

أصبح التحول من حالة الطالب إلى حالة الموظف أو العامل جانباً مهماً في سوق العمل للطلاب والجامعات (Butum, 2017, 513). أصبحت مسألة ضمان التوافق بين نظام التعليم العالي، وبشكل أدق، بين التدريب المهني وديناميكيات سوق العمل ومتطلباته، عقبة أكثر شيوعاً. وفي سورية، لا تزال هناك مخاوف في هذا الصدد، وهو ما يتضح من وجود مشاريع، مثل البرنامج الوطني لتشغيل الشباب، الذي له أولوية (حول "ارتباط التعلم مدى الحياة مع سوق العمل"، بهدف تحسين عملية اندماج الطلاب في سوق العمل وتطوير بعض الكفاءات التي ترتبط بالمتطلبات الموجودة في سوق العمل).

يؤكد سا وسيربا (Sá & Serpa, 2018, 126) أيضاً أن سوق العمل محجوب ويتغير بسرعة بسبب ظهور مجالات مهنية وعلمية جديدة، وضمنياً، تجعل الوظائف الجديدة مهمة التعليم العالي أكثر صعوبة وأكثر أقل قابلية للجدل. إذ يمر نظام التعليم العالي بمرحلة انتقالية، وتحتاج الجامعات إلى اكتشاف طرق جديدة لجذب الطلاب، علاوة على إعدادهم لسوق العمل الحالي والمستقبلي وضمان

التنمية المستدامة للمجتمع (Zartner, et al, 2018, 149). كما أكدت دراسة داغر وآخرون (2016) أن درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لحاجة سوق العمل كما يراها إداريو مؤسسات المجتمع المحلي للمحاور وللدرجة الكلية جاءت بتقدير متوسط.

حالياً، في سياق التحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المتزايدة، تطورت فكرة الاستدامة في المهارات المهنية المطلوبة لسوق العمل (Murray, 2018, 1096). إذ أصبح مطلوب المزيد من التعليم، في التنمية المستدامة والممارسات المستدامة (Rusinko, 2005, 341)، والحكومات والشركات والمؤسسات التعليمية لديها مخاوف بشأن تشجيع السلوكيات المستدامة لدى العاملين وتطويرها وتنفيذها (Murray, 2018, 1097)، (Brinkhurst, et al, 2011, 339). وفقاً لـ (Fuertes-Camacho et al, 2019, 767) كفاءات الاستدامة في العمل هي المهارات الأساسية التي تقود الناس إلى تبني أسلوب حياة متوازن في النمو الاقتصادي، واحترام البيئة، والعدالة الاجتماعية. علاوة على ذلك، في ظل ظروف العولمة والتنمية المستمرة للمجتمع، يجب أن تعمل مؤسسات التعليم العالي ما أمكن للبحث والتعلم من أجل التنمية المستدامة (Posch & Steiner, 2006, 277) عن طريق استبدال المناهج التقليدية بمناهج تعليمية مهارية حديثة، موجّهة نحو تطوير الكفاءات والمهارات لدى العاملين التي يمكن أن تضمن استدامة الجامعات. بخصوص هذه الضرورة، في الوقت الحاضر، هناك تقدم كبير في إدراج التنمية المستدامة في مناهج مؤسسات التعليم العالي (Lozano, et al, 2019, 1602)، إضافة إلى ذلك، يجب أن يكون هذا المنهج الجديد مصحوباً بأساليب تعليم وتعلم جديدة تسمح للطلاب بتطوير أكبر عدد ممكن من الكفاءات والمهارات العملية والتقنية. وبهذه الطريقة، ستؤثر المناهج الجامعية الحديثة على مهارات الطلاب وكفاءاته المتعلقة بقابليتهم للتوظيف وستعمل على تحسين فرصهم في التطور المهني في بيئة عمل مضطربة ومتقلبة ومتطلبة لكثير من المهارات (Bratianu & Vatamanescu, 2017, 490). كما ذكر (Lambrechts, et al, 2013, 66) أنه أصبحت الدعوة إلى التعليم الجامعي للمساهمة في مجتمع مستدام تحدياً جديداً، وهي سمة من سمات القرن الحالي للتعليم العالي. الأثر الحالي لنظام التعليم العالي لضمان التعليم الكامل لا يشمل فقط نقل سلسلة من المهارات التقنية، ولكن أيضاً الكفاءات

الأخرى، مثل: مهارات الاتصال، ومهارات العمل الجماعي، ومهارات إدارة المشروع والوقت، وقدرات التنسيق العاطفي (Gilar-Corbi, et al, 2019, 162). إضافة إلى ذلك، تحتاج الجامعات إلى تكييف عروضها التعليمية مع احتياجات سوق العمل وتزويد الطلاب بالمهارات القابلة للتحويل (Sá & Serpa, 2018, 126)، التي ستمكنهم من تطبيق المعرفة المكتسبة في مختلف المجالات المهنية.

يجب على الطلاب تطوير كفاءات مهنية مستدامة إضافة إلى المهارات المكتسبة من التعليم الجامعي، التي تمثل مزيجاً من المعرفة والمهارات والمواقف التي تساعد في حل مشكلات الاستدامة في العالم المحيط (Rieckmann, 2012, 129)، (Wiek, et al, 2011, 204)، (Faham, et al, 2017, 125). حالياً، يؤدي أصحاب المهن جميعهم في مؤسسات التعليم العالي تأثيراً مهماً في تطوير الكفاءات المستدامة بين الطلاب (Poza-Vilches, et al, 2019, 1568). وفقاً لريكمان (Rieckmann, 2012, 129)، تؤدي الجامعات تأثيراً مهماً في تشكيل مستقبل المجتمعات حول العالم في التنمية المستدامة، فإنها تولد معرفة جديدة بين الطلاب وتسهم في تطوير الكفاءات المهنية المناسبة والوعي بالاستدامة. وبالتالي، تؤدي الجامعات تأثيراً حاسماً في مجالات التنمية المستدامة ويجب أن تعطي الأولوية لإدماج التنمية المستدامة في برامج التعليم الجامعي (Anderberg, et al, 2009, 369). من أجل تطوير هذه الكفاءات المهنية من أجل الاستدامة، يجب على مؤسسات التعليم العالي إنشاء إطار تعليمي وتعليمي (Faham, et al, 2017, 125)، ويجب إدخال التنمية المستدامة في مناهجها، ومساعدة الطلاب على التدرب بوصفهم موظفين مستقبليين في سوق العمل، على مواجهة مشاكل التنمية المستدامة في مكان العمل (Barth & Rieckmann, 2012, 29).

وأشار "نوفو كورتي" وآخرون (Novo-Corti, et al, 2018, 818) إلى أن التعليم هو عامل رئيسي في ضمان مواءمة مخرجاته مع متطلبات سوق العمل، لأنه من خلال التعليم، يتعلم الخريجون أن يصبحوا أكثر مسؤولية تجاه البيئة المهنية ومؤسسات العمل. لذا يجب أن تصبح مؤسسات التعليم العالي مستدامة من أجل المساهمة في إنشاء مجتمع مهني وتقني مستدام وتطويرة. ويعتقد "إليوت ورايت" (Elliott & Wright, 2013,) أن الجامعات في وضع جيد لتعليم وإعداد قادة المستقبل من الشباب الجامعي والتأثير عليهم بشأن أهداف

التوافق وأهميته مع متطلبات سوق العمل المعاصرة، ويعتقد "موري" (Murray, 2018, 1096) أنه في السنوات الأخيرة، اعترف بخريجي الجامعات قادة مثاليين في تطوير السياسات المهنية والحلول المبتكرة اللازمة للانتقال إلى المجتمعات المستدامة في مؤسسات العمل، ويُسهمون إسهاماً مهماً في اتجاه هذا التطور للطلاب الجامعيين.

3-5-2- الكفاءة المهنية: إن كفاءة الشخص المهنية تسلط الضوء على أدائه، وأشار "هيرسي وآخرون" (Hersey, et al, 2000, 979) بأن على الشخص أن يفعل أكثر من مجرد التعرف على شيء واحد في تخصصات العمل؛ يجب أن يكون قادراً على فعل ذلك الشيء، وإتقان أكثر من مهارة. ويعرّف (Hey, 2017) الكفاءة على أنها: "قدرة الشخص على تلبية متطلبات الأداء بوضوح لعمل محدد، ويعد أن هذا يشمل المهارات والمعرفة اللازمة لتنفيذ مهام محددة". ويقدم (Rieckmann, 2012, 128) الكفاءة المهنية في العمل تفاعلاً للمعرفة والقدرات والمهارات والدوافع والتصرفات العاطفية. فيما يتعلق بالموضوع نفسه، ووصفها (Herppich, et al, 2018, 182) بأنها: "مجموعة من الأجهزة المعرفية الخاصة بسياق مهني معيّن، التي يتم اكتسب بضرورة التعامل مع المواقف أو المهام في بعض المجالات المهنية المحددة. بدءاً من هذا التعريف، يمكن ملاحظة أن الكفاءات المهنية ليست قدرات وراثية، ولكنها تُكتسب على مدار حياة الشخص العلمية والمهنية، وفي هذا الصدد، فإن نظام التعليم له أثر حاسم في تطوير شخصية العامل قبل دخوله إلى سوق العمل".

يُعرّف معهد إدارة المشاريع، كما ورد في (Dada & Jagboro, 2018, 2391)، الكفاءة المهنية على أنها: "مجموعة من المعارف والمهارات والمواقف والسمات الشخصية الأخرى التي تؤثر في جزء كبير من مكان العمل وترتبط بأداء الفرد العامل، ويمكن قياسها جيداً وفق المعايير الموضوعية". ويُعرّف نايت ويورك القابلية للتوظيف (Knight & Yorke, 2003, 5) على أنها: "مجموعة من الإنجازات والتفاهات والسمات الشخصية التي تجعل الأفراد أكثر قدرة للحصول على عمل والنجاح في المهن التي اختاروها". إضافة إلى ذلك، حدّد (Knight & Yorke, 2003b, 8) أربع طرق لتعزيز قابلية الطلاب للتوظيف والنجاح في سوق العمل مستقبلاً: خبرة العمل، ووحدات ريادة الأعمال، والمشورة المهنية، وملفات التعريف "السيرة الذاتية"، وسجلات

الإنجاز. وبالتالي، قد يرى المرء أن هناك صلة وثيقة بين الكفاءات المهنية ومكان العمل، وكذلك، ضمناً، بين الكفاءات وفرص العمل في سوق العمل.

فيما يتعلق بتفاصيل الكفاءات المهنية المتعلقة بالتوظيف في سوق العمل، سواء كانت متعلقة بالاتصال أو العمل الجماعي أو تنظيمية أو ريادية، يمكن القول إنه من الضروري أن تكتسب من قبل أي فرد قبل دخوله سوق العمل، لأنها تحدد الخطوط العريضة لمهنته في المستقبل كشخصيته وتمثيل ميزته التنافسية التي من خلالها يتميز عن غيره في مؤسسة العمل. عن طريق الكفاءات المكتسبة بمرور الوقت والمطبقة في مكان العمل، يمكن للناس إضافة قيمة إلى سوق العمل، وبالتالي من المهم تحديد تلك الوظائف التي تعدّ الكفاءات المهنية من أولوياتها وتحديد المهارات المطلوبة لكل وظيفة.

تجمع تنمية المهارات بين التعليم الرسمي والمعرفة الضمنية والكفاءات المهنية المكتسبة من خلال خبرة العمل (Bjornali & Støren, 2012, 403)، ويساعد التعليم العالي القائم على كفاءة تدريب الطلاب على اكتساب المعرفة والمهارات والقيم والسلوكيات المهمة، التي سيحتاجونها في حياتهم الشخصية والمهنية في المستقبل (Lambrechts, et al, 2013, 66). وبالتالي، يمكن ملاحظة أن المؤسسات التعليمية لها أثر رئيسي في تطوير المهارات المهنية اللازمة لوظيفة مستقبلية، لأنها تقدم التعليم الرسمي ولكن يمكنها أيضاً مساعدة الطلاب على تطوير المهارات العملية من خلال الأنشطة العملية التي تقدمها للطلاب.

أبضاً على مستوى مؤسسات التعليم العالي، يجب التعامل مع قضيتين رئيسيتين، عند الإشارة إلى كفاءات الطلاب /معارفهم/ مهاراتهم وعلاقتهم بسوق العمل: (1) كيف يمكن للجامعات التواصل تواصلاً أفضل مع الطلاب من أجل إكسابهم المهارات والمعرفة التي يحتاجون إلى اكتسابها والتدرب عليها، و(2) كيف يمكنهم جعل الطلاب يفهمون ويستخدمون هذه المهارات المهنية في وظائفهم المستقبلية (Zartner, et al, 2018, 149). في هذا السياق، بدءاً من تعريفات الكفاءة وأثر الجامعات في تطوير كفاءات الطلاب، من المهم تحديد أهم الكفاءات المهنية التي يجب أن يكتسبها الطلاب للمساهمة في مستقبل مستدام وتحديد الكفاءات التي يمكن عدها أساسية "كفاءات الاستدامة المهنية".

3-5-3- مهارات سوق العمل: حدّد (Rieckmann, 2012, 133) أن الكفاءات المهنية الرئيسية التالية ضرورية للتنمية المهنية وللاستمرار في مؤسسات العمل مُستقبلاً: الكفاءة في التفكير المنهجي والتعامل مع التعقيد، والتفكير الاستباقي، والتفكير النقدي، والعمل العادل والإيكولوجي، والتعاون في (المجموعات غير المتجانسة)، والمشاركة والتعاطف وتغيير المنظور، للعمل متعدد التخصصات، والتواصل واستخدام وسائل الإعلام، والتخطيط وتحقيق المشاريع المبتكرة، والتقييم والكفاءة من أجل الغموض والتسامح مع الإحباط.

وحّدّد "ويك وآخرون" (Wiek, et al, 2013, 204) مجموعة المهارات الرئيسية المطلوبة للدخول بسوق العمل، تشمل الكفاءات التالية: كفاءة التفكير في النظم، والكفاءة المعيارية، والكفاءة التوقعية. الكفاءة الاستراتيجية؛ والكفاءة الشخصية.

وحلّل "بلوم وآخرون" (Ploum, et al, 2018, 114) أطر المهارات المهنية الرئيسية في مجال الدخول إلى سوق العمل مُستقبلاً، التي جمعها عديد من الباحثين، وحدد ست كفاءات ومهارات رئيسية، التي تشكل إطاراً للكفاءة المهنية يمكن استخدامه لدعم تفوق الفرد في سوق العمل مُستقبلاً، وضماناً لمستقبل مستدام في سوق العمل: الإدارة الاستراتيجية وكفاءة العمل؛ تنوّع الاختصاص، كفاءة التفكير المنظومي؛ الكفاءة المعيارية، كفاءة التفكير، بعد النظر، والكفاءة الشخصية.

يعتقد (Bratianu & Vatamanescu, 2017, 490) أنه من أجل تطوير مهارات التفكير لدى الطلاب قبل دخولهم إلى سوق العمل، من الضروري تطوير نهج مختلف، يروّج له المعلمون ومشاركة أكبر للطلاب في عملية التعلم. في دراستهم، تم تحليل خمس مهارات تفكير عامة (Bratianu & Vatamanescu, 2017, 493) هي: (1) البحث، وجمع المعلومات، وتنظيم البيانات والمعلومات والمعرفة. (2) حل المشكلات؛ (3) التفكير الإبداعي. (4) تعلم التعلم؛ و(5) التفكير الاستراتيجي.

أجري عدد من الدراسات حول تصورات الطلاب حول المهارات التي ينبغي اكتسابها قبل دخولهم إلى سوق العمل (Nicolescu & Nicolescu, 2019)، (Lambrechts & Van Petegem, 2016)، (Kagawa, 2007)، (Zsóka, et al, 2013)، (Lambrechts, et al, 2018). أظهرت نتائجها أن أربع

فئات من المهارات ينبغي أن يمتلكوها، وأكثر تحديداً هي: الصفات الشخصية، والمهارات الاجتماعية القابلة للتحويل، والمهارات المهنية ومهارات البحث عن عمل، لها تأثير إيجابي ومهم على ثقة الطلاب في التوظيف، في حين أن الفئات الأخرى من المهارات، وأكثر دقة، المهارات ذات الصلة والمهارات الفردية القابلة للتحويل، لا تؤثر تأثيراً كبيراً على الثقة في التوظيف.

3-5-4- جودة التعليم: تحاول جميع الجهات الفاعلة المشاركة في العملية التعليمية (الطلاب والمعلمين، إلخ) خلق ثقافة الجودة في الجامعات لضمان الاعتراف الدولي بمؤسسات التعليم العالي، ويُعدّ المعلمون من أصحاب المصلحة المهمين في ضمان الجودة، لأنهم من خلال جودة أنشطتهم التعليمية، يساهمون في تحديد كفاءات أصحاب المصلحة الآخرين ومهاراتهم وأدائهم، أي الطلاب. في السياق الحالي لأهمية تطوير الكفاءات والمهارات المهنية بين الطلاب، يمتلك المعلمون واجباً مهماً هما: (1) يحتاجون إلى تحديد أهداف أنشطتهم (أهداف التعلم، والكفاءات التي يرغبون في تعزيزها لدى الطلبة، وما إلى ذلك) و (2) يقررون كيف يريدون تحقيق هذه الأهداف (Waltner, et al, 2019, 1717). ويتعرف على الكفاءات المستعرضة كمهارات مهمة للمعلمين ليس فقط في العملية التعليمية (التدريس والتعلم)، ولكن أيضاً في عملية التدريس ونقل هذه الكفاءات إلى الطلاب (Čepić, et al, 2015, 9). علاوة على ذلك، يحتاج المعلمون، بصفتهم أصحاب مصلحة في العملية التعليمية، إلى نقل الكفاءات اللازمة للطلاب باستمرار لدمجهم في سوق العمل وفي مستقبلهم المهني. إذ يؤدي المعلمون أثراً مهماً في العملية التعليمية، لأن اكتساب المهارات المهنية وتقييم الكفاءات من أجل إعداد الطلبة للدخول إلى سوق العمل يتطلب طرقاً مختلفة للتعليم والتعلم، بما في ذلك التعلم التجريبي، والتعلم الانعكاسي، والتعلم القائم على الممارسة، والإبداع، والتعاون، وحل المشكلات، والتنظيم (Lambrechts & Van Petegem, 2016, 778).

انطلاقاً من فكرة وجود صلة بين جودة العملية التعليمية والمهارات التي يكتسبها الطلاب، توضح الدراسات (Butum, 2017, 515) أن هناك أيضاً ارتباطاً بين المناهج الدراسية والكفاءات المهنية وفرص التوظيف في سوق العمل.

على مستوى نظام التعليم العالي، يحتاج تنظيم العملية التعليمية إلى التطوير المستمر (Huiszoon, 2018, 269)، لمطابقة الكفاءات والمهارات المهنية التي يشكلونها لدى الطلاب وتلك التي تتطلبها مؤسسات سوق العمل. وبالتالي، تواجه الجامعات تحدياً لتقييم سوق العمل والكفاءات المطلوبة باستمرار من قبل أرباب العمل (Huiszoon, 2018, 270) لإعادة تعريف محتوى تخصصاتهم في أسواق العمل من أجل تكييف عروضهم التعليمية وخرجات التعليم الجامعي مع احتياجات سوق العمل (Sá & Serpa, 2018, 126) وتطوير مهاراتهم الخاصة. المهارات والكفاءات المطلوبة في مختلف المجالات المهنية لنقلها للطلاب. في هذا السياق، تحتاج الجامعات إلى إنشاء مراكز تعليمية مهنية معينة، ويمكن للطلاب تطوير كفاءاتهم ومهاراتهم وتحسينها قبل دخولهم إلى سوق العمل وفهم مدى تعقيدها وتأثيرها طويل المدى على الإجراءات المهنية، وبالتالي المساهمة في مستقبل مهني زاهر (Rieckmann, 2012, 129).

وينسب "كارنا وجوتوفاك" (Karna & Gotovac, 2015, 50) المعرفة والمهارات والقدرات اللازمة لأداء المهام في مؤسسات العمل إلى الكفاءات. لذلك، يمكن القول إن فرص العمل في سوق العمل تعتمد إلى حد كبير على الكفاءات والمهارات التي يكتسبها الطالب الجامعي الخريج الراغب في الاندماج في سوق العمل. إذ يفرض الظهور الدائم لأنواع جديدة من الوظائف طلباً جديداً على المعرفة والتطورات التقنية والكفاءات المتخصصة للاندماج في سوق العمل (Bratianu & Vatamanescu, 2017, 492). يمكن تحسين كفاءات الطلاب من خلال ربط المعرفة النظرية التي يكتسبونها في الجامعات والكفاءات والمهارات المكتسبة من خلال الأنشطة العملية، والتي تساعدهم على التعرف على أنفسهم وتطوير أنفسهم والاستعداد للدخول إلى سوق العمل مستقبلاً (Tranca, 2016, 249).

فيما يتعلق بالأنشطة العملية، فإنها تؤدي تأثيراً مهماً في عملية تعليم الطلاب (Tranca, 2016, 250). توضح الدراسة التي أجراها "بوتوم" (Butum, 2017, 514)، بشأن تصورات الطلاب للأداء الجامعي في كل من أوروبا ورومانيا، أنهم يقدرّون الكفاءات والمهارات المهنية التي اكتسبوها على مدار سنوات الدراسة والأنشطة العملية وإمكانية الوصول إلى التدريب وفق البرامج العالمية. كما ذكرنا سابقاً، يؤدي المعلمون عملاً

مهماً في تنمية مهارات العمل لدة الطلاب. كما ذكر (Bratianu & Vatamanescu, 2017, 491)، يجب على المعلمين أن يدمجوا في تخصصاتهم سلسلة من المحاضرات والأنشطة العملية، المصممة لتحفيز تنمية المهارات والكفاءات بين الطلاب، لأنه في السنوات الأخيرة، زاد سوق العمل من الطلب على الطلاب الدوليين. والكفاءات والمهارات العملية والعلمية المتخصصة (Butum, 2017, 514).

ومن خلال الغرض السابق يُمكن الوصول إلى تحقيق الموافقة بين مخرجات عملية التعليم واحتياجات سوق العمل ليس بالأمر المستحيل الذي يصعب تحقيقه، فهناك مجموعة من الآليات التي من خلالها يمكن تحقيق الموائمة بين مخرجات عملية التعليم واحتياجات سوق العمل في مختلف المجالات والتخصصات:

1. تكوين قاعدة بيانات واضحة وشاملة لسوق العمل تشمل جميع مؤسسات القطاعين العام والخاص.
2. اعتماد مؤسسات التعليم العالي التخطيط للعملية التعليمية بناءً على احتياجات سوق العمل.
3. العمل على تطوير المناهج التعليمية بما يتناسب مع المهارات التي يحتاجها سوق العمل.
4. تفعيل أثر المرشد الأكاديمي للطلاب في مختلف أقسام وكليات الجامعات.
5. عد مؤشرات سوق العمل المعيار الأساس في تقييم مؤسسات التعليم العالي.
6. تعزيز الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل.
7. الاهتمام بالتدريب الميداني لطلبة التعليم العالي في سوق العمل.
8. متابعة واقع الخريجين في سوق العمل والتعرف على أهم التحديات التي تواجههم.
9. إنشاء روابط بين مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات التشغيلية المرموقة (العلواني، 2014، 58).

مما سبق يُمكن القول إنَّ التعليم العالي يُشكّل منظومة أساسية من منظومات المجتمع التي تتأثر ببعضها بعضاً من خلال علاقات وتفاعلات متبادلة، وتشكل متطلبات مجتمع المعرفة تحديات تواجه مؤسسات التعليم العالي، فالمعرفة أصبحت من أبرز مظاهر وعوامل السلطة والقوة، ولم يعد مجدياً للمجتمعات تجاهل هذه الحقيقة، فالدول التي لم تدرك بعد أن المعرفة هي العامل الأكثر أهمية لبناء القدرات والانتقال من التخلف إلى التطور، ستجد نفسها على هامش التحولات، بل والمتضرر الأكبر منها. وإزاء هذه التطورات والمتغيرات، يترتب

على مؤسسات التعليم العالي بذل الجهود للاستجابة لهذه التحديات، فالجامعة تُعد مؤسسة اجتماعية طوّرها المجتمع لغرض أساسي هو خدمته. وانطلاقاً من هذه الصلة الوثيقة يفترض على الجامعة أن تُحدث تغييراً مستمراً في بنيتها ووظائفها وبرامجها، إحدائاً يتناسب والتغيرات المحيطة بها وحاجة سوق العمل.

الفصل الرابع

إجراءات البحث الميدانية

- تمهيد

أولاً: حدود البحث

ثانياً . منهج البحث

ثالثاً . مجتمع البحث

رابعاً . عينة البحث وطريقة اختيارها

خامساً . أداة البحث

سادساً . القوانين الإحصائية المستخدمة في البحث

سابعاً . الصعوبات التي واجهت البحث



الفصل الرابع

إجراءات البحث الميدانية

. تمهيد:

تناول هذا الفصل تصميم خطة البحث الميدانية وخطواته الإجرائية من خلال تحديد المجتمع الأصلي للبحث، وعينة البحث التي طبقت أدوات البحث عليهم، والتعريف بالمنهج الذي اتبع في البحث، وأدواته، والتحقق من صدق المحكمين والصدق التمييزي لأدوات البحث، وصدق البناء الداخلي، وثبات التجزئة النصفية وثبات ألفا كرونباخ لأدوات البحث؛ وإجراءات التطبيق.

أولاً - حدود البحث:

تتجلى حدود البحث بالمحددات الآتية:

1-1- الحدود البشرية: شملت جميع طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق الذين يعملون في الشركات والمؤسسات المجتمعية.

1-2- الحدود المكانية: طبقت أدوات البحث الحالي في جميع كليات جامعة دمشق النظرية والتطبيقية.

1-3- الحدود الزمانية: طبق البحث الحالي في العام الدراسي (2022-2023م)، وذلك بتاريخ (2022/12/11 - 2022/12/23م).

1-4- الحدود الموضوعية: رصد واقع درجة ملاءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل.

ثانياً - منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي بهدف تعرّف درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا بجامعة دمشق، الذي يحاول "وصف طبيعة الظاهرة موضع البحث، قامت الباحثة بجمع المعلومات من خلال أدوات البحث وهي: (استبانة لطلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية)، وبعد ذلك فرّغت المعلومات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتحليلها تحليلًا إحصائيًا للإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياتها، وصولاً إلى نتائج البحث، ثمّ

حُلَّت النتائج كفيّاً من خلال تفسير النتائج، ومقارنتها بالدراسات السابقة، إذ تمّ فسر المؤتلف، وعلل المختلف، ثم قدمت بعض المقترحات في ضوء النتائج التي توصّل اليها.

ثالثاً - مجتمع البحث:

يتألف المجتمع الأصلي من جميع طلبة الدراسات العليا المسجلين في كليات: (الاقتصاد، والسياحة، والعلوم، والصيدلة، والهندسة المدنية، والتربية، والآداب والعلوم الإنسانية، والإعلام، والحقوق، والمعهد العالي للغات)، والبالغ عددهم (6981) طالباً وطالبة بحسب الإحصائية الصادرة عن مديرية الإحصاء في جامعة دمشق للعام الدراسي (2021-2022م).

جدول 1؛ عدد أفراد المجتمع الأصلي لطلبة الدراسات العليا في الكليات الدراسية التي جرى اختيارها والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

عدد أفراد المجتمع الأصلي في الكليات الدراسية التي تمّ اختيارها				
الكلية الدراسية	المرحلة التعليمية	ذكور	إناث	المجموع
الاقتصاد	ماجستير	352	319	671
	ماجستير تأهيل وتخصّص	67	31	98
	دكتوراه	71	36	107
	المجموع الكلي	490	386	876
السياحة	ماجستير	69	61	130
	ماجستير تأهيل وتخصّص	112	27	139
	المجموع الكلي	181	88	269
العلوم	دبلوم تأهيل وتخصّص	27	4	31
	ماجستير	159	218	377
	ماجستير تأهيل وتخصّص	11	20	31
	دكتوراه	44	38	82
	المجموع الكلي	241	280	521
الهندسة المدنية	ماجستير	344	179	523
	ماجستير تأهيل وتخصّص	268	54	322
	دكتوراه	32	20	52
	المجموع الكلي	644	253	897
الصيدلة	ماجستير	73	210	283
	ماجستير تأهيل وتخصّص	21	21	42
	دكتوراه	22	40	62
	المجموع الكلي	116	271	387
التربية	دبلوم تأهيل وتخصّص	344	345	689
	ماجستير	31	161	192
	ماجستير تأهيل وتخصّص	28	61	192

198	144	54	دكتوراه	
1168	711	457	المجموع الكلي	
139	87	52	دبلوم تأهيل وتخصّص	الآداب والعلوم الإنسانية
974	597	377	ماجستير	
215	89	126	ماجستير تأهيل وتخصّص	
281	152	129	دكتوراه	
1609	925	684	المجموع الكلي	
379	163	216	ماجستير	الحقوق
432	133	299	ماجستير تأهيل وتخصّص	
180	56	124	دكتوراه	
991	352	639	المجموع الكلي	
123	93	30	ماجستير	الإعلام
13	9	4	دكتوراه	
136	102	34	المجموع الكلي	
97	63	34	ماجستير	المعهد العالي للغات
22	10	12	ماجستير تأهيل وتخصّص	
8	5	3	دكتوراه	
127	78	49	المجموع الكلي	
859	436	423	دبلوم تأهيل وتخصّص	المجموع
3749	2064	1685	ماجستير	
1390	446	944	ماجستير تأهيل وتخصّص	
1010	500	483	دكتوراه	
6981	3446	3535	المجموع الكلي	

رابعاً - عيّنة البحث وطريقة اختيارها:

هي جزء من المجتمع الإحصائي المدروس، أي: مجموعة جزئية من أفراد المجتمع الإحصائي، تُختبر لأغراض جمع البيانات، وإصدار الأحكام، واتخاذ القرارات وتعميم النتائج على المجتمع الإحصائي التي سحبت منه (عباس وآخرون، 2007، 218).

لقد اعتمدت الباحثة أسلوب العينة الطبقية العشوائية في السحب، لأنّ المجتمع الأصلي غير متجانس في الخصائص العمرية والمستويات الدراسية، واختارت الباحثة العينة بعد الرجوع إلى مديرية الإحصاء في جامعة دمشق التي سُحبت العينات الطبقية (العشوائية) منها وهي: (الاقتصاد، السياحة، العلوم، الهندسة المدنية، الصيدلة، التربية، الآداب والعلوم الإنسانية، الحقوق، الإعلام، المعهد العالي للغات)، لاعتقادها بأنها تمثّل الاختصاصات الدراسية في جامعة دمشق.

واختارت عدداً من الطلبة عشوائياً بنسبة تمثيل بلغت (10 %) من المجتمع الأصلي للبحث بواقع

(698) طالباً وطالبة، ويمكن توضيح نسبة السحب من المجتمع الأصلي، وفق الجدول الآتي:

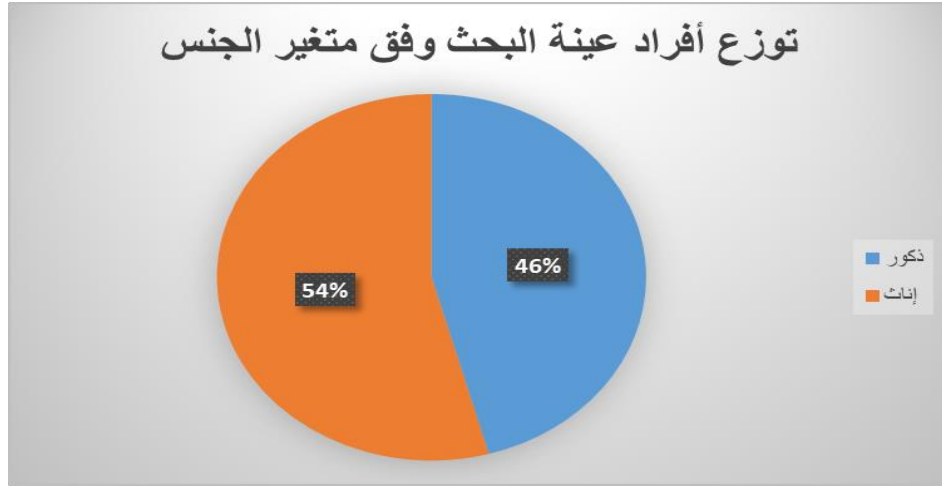
جدول 2؛ عدد أفراد عينة البحث المسحوبة (الطلبة والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) مقارنة مع عدد أفراد المجتمع الأصلي للطلبة

عدد أفراد العينة المسحوبة				عدد أفراد المجتمع الأصلي في الكليات الدراسية التي تم اختيارها			
المجموع	إناث	ذكور	نسبة السحب %	المجموع	إناث	ذكور	الكلية الدراسية
88	39	49	%10.04	876	386	490	الاقتصاد
27	9	18	%10.03	269	88	181	السياحة
52	28	24	%9.98	521	280	241	العلوم
90	25	65	%10.03	897	253	644	الهندسة المدنية
38	27	11	%9.81	387	271	116	الصيدلة
117	71	46	%10.01	1168	711	457	التربية
160	92	68	%9.94	1609	925	684	الآداب والعلوم الإنسانية
99	35	64	%9.98	991	352	639	الحقوق
14	10	4	%10.29	136	102	34	الإعلام
13	8	5	%10.23	127	78	49	المعهد العالي للغات
698	344	354	%10	6981	3446	3535	المجموع الكلي

جدول 3؛ توزيع أفراد عينة البحث (الطلبة والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير الجنس

متغير	الفئة	عدد أفراد العينة	النسبة
الجنس	ذكور	319	%45.7
	إناث	379	%54.3
	المجموع الكلي	698	%100

والشكل البياني الآتي يوضح ذلك:

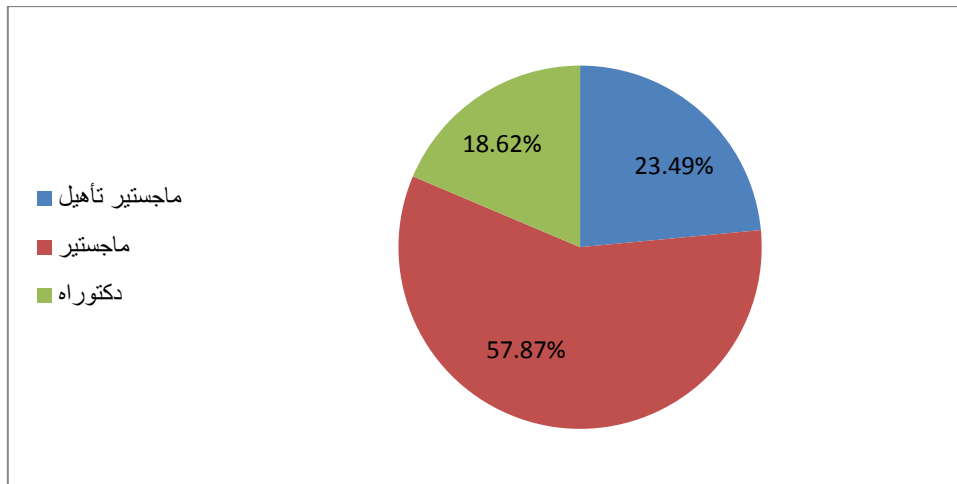


الشكل 1؛ توزيع أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير الجنس

جدول 4؛ توزيع أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير المرحلة الدراسية

المتغير	الفئة	عدد أفراد العينة	النسبة
المرحلة الدراسية	ماجستير تاهيل	164	23.49%
	ماجستير	404	57.87%
	دكتوراه	130	18.62%
	المجموع الكلي	698	100%

والشكل البياني الآتي يوضح ذلك:

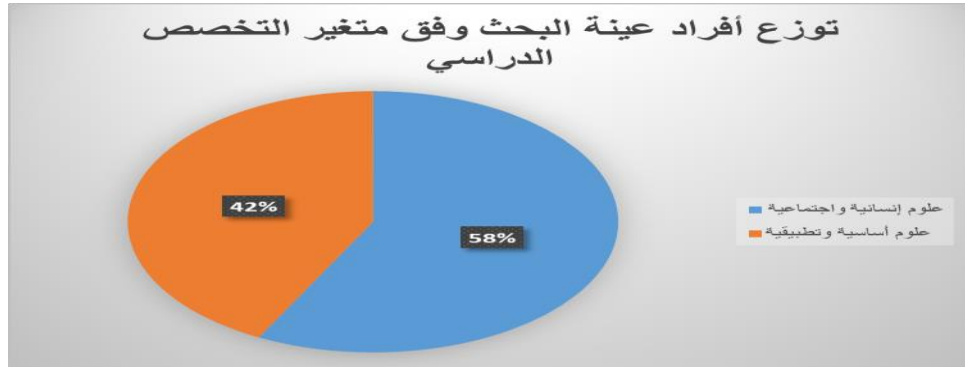


الشكل 2؛ توزيع أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير المرحلة التعليمية

جدول 5؛ توزيع أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير التخصص الدراسي الجامعي

متغير	الفئة	عدد أفراد العينة	النسبة
التخصص الدراسي الجامعي	علوم إنسانية واجتماعية	403	57.7%
	علوم أساسية وتطبيقية	295	42.3%
	المجموع الكلي	698	100%

والشكل البياني الآتي يوضح ذلك:



الشكل 3؛ توزيع أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) وفق متغير التخصص الدراسي الجامعي

خامساً - أداة البحث:

اعتمد البحث الحالي على الاستبانة أداة أساسية لجمع المعلومات والبيانات عن درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية. ومرت الاستبانة بالخطوات الآتية:

1. الاستبانة في صورتها الأولية:

بعد مراجعة الأدبيات النظرية المرتبطة استبانة بدرجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، ومراجعة الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة، قامت الباحثة بإعداد استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (92) بنداً، موزعة على سبعة محاور فرعية على النحو الآتي:

جدول 6: توزع بنود استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية على المحاور الفرعية في صورتها الأولية

م.	محاور الاستبانة	عدد البنود	أرقام البنود
1.	المحور الأول: (المهارات المعرفية)	18	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
2.	المحور الثاني: (المهارات المهنية)	17	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35
3.	المحور الثالث: (المهارات الحياتية)	12	36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47
4.	المحور الرابع: (المهارات الذهنية)	10	48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57
5.	المحور الخامس: (المهارات العملية)	10	58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67
6.	المحور السادس: (المهارات التقنية)	10	68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77
7.	المحور السابع: (مواءمة خريجي الجامعة لمتطلبات سوق العمل)	15	78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92

. التأكد من الخصائص السيكمترية لاستبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا اعتمدت الباحثة الطرائق الآتية للتأكد من صدق الاستبانة.

1. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

استخدمت طريقة الصدق الظاهري بهدف التحقق من صلاحية بنود استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا إذ عرضت الاستبانة على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية في جامعة دمشق بلغ عددهم (8) أعضاء هيئة تدريسية /الملحق رقم 1/، لبيان رأيهم في صحة كل بند، ودرجة ملاءمته للمحور الذي ينتمي إليه، فضلاً عن ذكر ما يروونه مناسباً من إضافات أو تعديلات، وبناءً على الآراء والملاحظات استبعدت بعض البنود من الاستبانة، عدّل بعضها في الأسلوب والصياغة، وكانت أهم ملاحظات السادة المحكمين هي:

✓ اختصار بعض البنود.

✓ إظهار كل بنود الاستبانة بعبارات إيجابية.

✓ وضع التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث في بداية الاستبانة.

✓ تصويب بعض البنود من الناحية اللغوية.

✓ إعادة صياغة بعض البنود، كما في الجدول الآتي:

جدول 7: البنود التي تم تصحيحها وتعديلها في لاستبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

م	البند قبل التعديل	البند بعد التعديل
1.	بيّنت الجامعة لك المهارات المعرفية من خلال القوانين والتشريعات الخاصة بممارسة مهنة المستقبل.	توضيح القوانين والتشريعات الخاصة بممارسة مهنة المستقبل.
2.	تزودك الجامعة بالمهارات المعرفية من خلال آليات تطبيق مبادئ إدارة الموارد المالية.	توضيح آليات تطبيق مبادئ إدارة الموارد المالية.
3.	أضافت لك المقررات الدراسية معارف ومهارات جديدة يتطلبها سوق العمل.	تقديم مقررات دراسية ذات معارف جديدة يتطلبها سوق العمل.
4.	احتوت المقررات الدراسية في كليتي على مجموعة من التطبيقات العملية.	تحقيق التوازن بين المعارف النظرية والتطبيقات العملية.
5.	تُحاكي معظم المقررات الدراسية التي أدرسها كثيراً من متطلبات العصر الحديث.	تضمن المقررات الدراسية معارف تُحاكي متطلبات العصر الحديث.
6.	تمتلك مهارة العمل في فريق والمشاركة في العمل الجماعي لإنجاز المهام.	حثك على المشاركة في فرق العمل الجماعي لإنجاز المهام.
7.	يتوافر لديك القدرة على القيام بمهام وواجبات العمل.	تنمية القدرة لديك على القيام بمهام وواجبات العمل.
8.	تزودك بالمعرفة التقنية الحديثة لأداء مهامك في المستقبل.	تزودك بالمهارات التقنية الحديثة لأداء مهامك في المستقبل.
9.	توفير برامج التدريبية قبل التخرج لتسهيل اندماجك في سوق العمل.	توفير برامج التدريبية لتسهيل اندماجك في سوق العمل.
10.	إكسابك مهارات التفكير بالجوانب الإيجابية والسلبية عند التعرّض لمشكلة ما.	تعليمك أساليب التعامل مع المشكلات بعقلانية وتروي.

وقد قامت الباحثة بالتعديل المطلوب، وأصبحت الاستبانة بصيغتها النهائية مكوّنة من (71) بنداً.

(انظر الملحق رقم 3/). بعد ذلك قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة عشوائية من (60) طالباً وطالبة

من طلبة الماجستير في كلية التربية بجامعة دمشق، لم تشملهم العينة الأصلية لدراسة الصدق والثبات لاستبانة

درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في

الشركات والمؤسسات المجتمعية.

2. الصدق التمييزي لاستبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر

طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية:

أجري الصدق التمييزي على استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا بين الرباعي الأعلى في درجات الاستبانة، وهم (15) طالباً وطالبة من أفراد البحث، والرباعي الأدنى في درجات إجاباتهم على الاستبانة، وهم (15) طالباً وطالبة من أفراد البحث لاستجابات أفراد عينة البحث، وفق درجاتهم الكلية على الاستبانة، وإهمال (30) طالباً وطالبة الذين كانت درجاتهم في الوسط، ورتبت البنود تنازلياً.

حُسب اختبار كولموغوروف - سميرنوف (Kolmogorov- Smirnov Z) لمعرفة توزيع البيانات

وتحديد الاختبار المناسب لدراسة الفروق، وذلك حسب الجدول التالي:

جدول 8؛ اختبار كولموغوروف - سميرنوف لمعرفة توزيع البيانات في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

محاور الاستبانة	المحور الأول: (المهارات المعرفية)	المحور الثاني: (المهارات المهنية)	المحور الثالث: (المهارات الحياتية)	المحور الرابع: (المهارات الذهنية)
المطلق	1.000	1.000	1.000	0.700
إيجابي	0.000	0.000	0.000	0.000
سلبي	-1.000	-1.000	-1.000	-0.700
اختبار كولموغوروف - سميرنوف	1.950	1.900	1.860	1.940
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000
محاور الاستبانة	المحور الخامس: (المهارات العملية)	المحور السادس: (المهارات التقنية)	إجمالي الاستبانة	
المطلق	1.000	1.000	0.700	
إيجابي	0.000	0.000	0.000	
سلبي	-1.000	-1.000	-0.700	
اختبار كولموغوروف - سميرنوف	1.945	1.965	2.550	
القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	

تظهر النتائج في الجدول (8) أنَّ جميع قيم سميرنوف دالة إحصائياً لأنَّ قيم (Sig) مستوى الدلالة

المحسوبة أصغر من (0.05)، وبالتالي فالبيانات ليست موزعة طبيعياً ويجب استخدام اختبار لا معلمي لدلالة

الفرق بين الربيعين الأول والرابع. لذلك عولجت النتائج إحصائياً باستخدام اختبار لا معلمى (اختبار ويلكسون)

لدلالة الفروق بين الربيعين الأعلى والأدنى، وكانت النتائج كما يشير إليها الجدول (9):

جدول 9؛ اختبار ويلكسون لدراسة الفروق بين الربيع الأعلى والربيع الأدنى لاستبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

القرار	مستوى الدلالة	ويلكسون المحسوبة	Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	الصدق التمييزي	
دالة عند (0.05)	0.024	60.000	2.647	97.50	6.50	15	أعلى ربيع	المحور الأول: (المهارات المعرفية)
				37.50	2.50	15	أدنى ربيع	
						30	المجموع	
دالة عند (0.05)	0.021	55.000	2.682	97.50	6.50	15	أعلى ربيع	المحور الثاني: (المهارات المهنية)
				37.50	2.50	15	أدنى ربيع	
						30	المجموع	
دالة عند (0.05)	0.019	60.000	2.721	97.50	6.50	15	أعلى ربيع	المحور الثالث: (المهارات الحياتية)
				37.50	2.50	15	أدنى ربيع	
						30	المجموع	
دالة عند (0.05)	0.015	50.000	2.843	97.50	6.50	15	أعلى ربيع	المحور الرابع: (المهارات الذهنية)
				37.50	2.50	15	أدنى ربيع	
						30	المجموع	
دالة عند (0.05)	0.018	45.000	2.559	97.50	6.50	15	أعلى ربيع	المحور الخامس: (المهارات العملية)
				37.50	2.50	15	أدنى ربيع	
						30	المجموع	
دالة عند (0.05)	0.017	60.000	2.490	97.50	6.50	15	أعلى ربيع	المحور السادس: (المهارات التقنية)
				37.50	2.50	15	أدنى ربيع	
						30	المجموع	
دالة عند (0.05)	0.007	70.000	2.992	97.50	6.50	15	أعلى ربيع	الدرجة الكلية
				37.50	2.50	15	أدنى ربيع	
						30	المجموع	

يُظهر الجدول (9) أنَّ قيمة Z المقابلة لقيمة ويلكسون المحسوبة في الدرجة الكلية لاستبانة درجة

مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في

الشركات والمؤسسات المجتمعية بلغت (2.992)، وجميعها دالة إحصائياً لأن قيمة الاحتمال بلغت (0.014)

وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على وجود صدق تمييزي للاستبانة أي الاستبانة لها قدرة

تمييزية لوجود فروق بين الأرباعي الأعلى والأرباعي الأدنى أي أصحاب الدرجات العالية والمنخفضة.

3. صدق البناء الداخلي:

أجري معامل الارتباط بيرسون الدرجة الكلية والمحاور والبنود الفرعية، وفق الآتي:

أ. علاقة درجة المحور بالدرجة الكلية للاستبانة: أُجري معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية والمحاور

الفرعية، كما يظهر في الجدول (10):

جدول 10؛ معاملات الارتباطات (بيرسون) بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية لاستبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

محاور الاستبانة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	القرار
المحور الأول: (المهارات المعرفية)	**0.889	0.000	دال عند (0.01)
المحور الثاني: (المهارات المهنية)	**0.844	0.000	دال عند (0.01)
المحور الثالث: (المهارات الحياتية)	**0.913	0.000	دال عند (0.01)
المحور الرابع: (المهارات الذهنية)	**0.858	0.000	دال عند (0.01)
المحور الخامس: (المهارات العملية)	**0.841	0.000	دال عند (0.01)
المحور السادس: (المهارات التقنية)	**0.853	0.000	دال عند (0.01)

يلاحظ من الجدول (10) أنَّ ارتباط الدرجة الكلية مع المحاور الفرعية تراوحت ما بين (0.841 -

0.913)، وهي ذات قيم دالة إحصائية، ما يدل على أنَّ استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي

لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.

ب. علاقة الدرجة الكلية للاستبانة بدرجة البنود الفرعية: وهو يبين معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية

والبنود الفرعية للاستبانة، كما يظهر في الجدول (11):

جدول 11؛ معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لاستبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات

سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
1.	**0.786	19.	**0.516	37.	**0.788	55.	**0.437
2.	**0.836	20.	*0.326	38.	**0.846	56.	**0.673
3.	**0.831	21.	*0.333	39.	**0.656	57.	**0.398
4.	**0.873	22.	**0.542	40.	*0.347	58.	**0.430
5.	**0.802	23.	**0.866	41.	**0.609	59.	**0.623
6.	**0.850	24.	**0.874	42.	**0.903	60.	**0.402
7.	**0.784	25.	**0.505	43.	**0.892	61.	**0.396
8.	**0.810	26.	**0.674	44.	**0.602	62.	**0.673

.9	**0.813	.27	**0.800	.45	**0.758	.63	**0.748
.10	**0.876	.28	**0.633	.46	**0.796	.64	**0.763
.11	**0.898	.29	**0.655	.47	**0.873	.65	**0.733
.12	**0.862	.30	**0.826	.48	**0.819	.66	**0.716
.13	**0.733	.31	**0.607	.49	**0.803	.67	**0.663
.14	**0.561	.32	**0.792	.50	**0.752	.68	**0.573
.15	**0.627	.33	**0.603	.51	**0.869	.69	**0.562
.16	**0.647	.34	**0.664	.52	**0.788	.70	**0.479
.17	**0.897	.35	**0.453	.53	**0.898	.71	**0.638
.18	**0.475	.36	**0.599	.54	**0.800		

يلاحظ من الجدول (11) أنَّ ارتباط الدرجة الكلية مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما

بين (0.326 و 0.903)، ما يدل على أنَّ استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل

من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية متجانسة في قياس الغرض

الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.

ج . علاقة الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة بدرجة البنود الفرعية: وهو يبين معامل الارتباط

بيريون بين الدرجة الكلية للمحاور والبنود الفرعية للاستبانة، كما يظهر في الجدول (12):

جدول 12: معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية لكل محور في استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

المحور الأول: (المهارات المعرفية)		المحور الثاني: (المهارات المهنية)		المحور الثالث: (المهارات الحياتية)		المحور الرابع: (المهارات الذهنية)		المحور الخامس: (المهارات العملية)		المحور السادس: (المهارات التقنية)	
رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
.1	**0.818	.1	**0.882	.1	**0.756	.1	**0.622	.1	**0.858	.1	**0.669
.2	**0.789	.2	**0.748	.2	**0.670	.2	**0.840	.2	**0.758	.2	**0.676
.3	**0.645	.3	**0.682	.3	**0.727	.3	**0.848	.3	**0.692	.3	**0.589
.4	**0.809	.4	**0.739	.4	**0.872	.4	**0.660	.4	**0.855	.4	**0.456
.5	**0.834	.5	**0.809	.5	**0.830	.5	**0.400	.5	**0.816	.5	**0.540
.6	**0.747	.6	**0.407	.6	**0.768	.6	**0.630	.6	**0.805	.6	**0.535
.7	**0.861	.7	*0.324	.7	**0.644	.7	**0.745	.7	**0.871	.7	**0.635
.8	**0.769	.8	**0.389	.8	**0.764	.8	**0.835	.8	**0.787	.8	**0.571
.9	**0.625	.9	**0.491	.9	**0.493	.9	**0.692	.9	**0.829	.9	**0.536
.10	**0.634	.10	**0.632	.10	**0.806	.10		.10	**0.673	.10	**0.652
.11	**0.766	.11	**0.867							.11	**0.869
.12	**0.768	.12	**0.895							.12	**0.875
.13	**0.751	.13	**0.603								
.14	**0.667	.14	**0.477								

									0.512**	.15	0.684**	.15
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------	-----	---------	-----

يلاحظ من الجدول (12) أنَّ ارتباط الدرجة الكلية للمحور الأول: (المهارات المعرفية) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.625 و 0.861)، ما يدل على أنَّ استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.

كما يلاحظ من الجدول السابق أنَّ ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني: (المهارات المهنية) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.324 و 0.895)، ما يدل على أنَّ استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.

كما أظهرت النتائج في الجدول السابق أنَّ ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث: (المهارات الحياتية) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.493 و 0.872)، ما يدل على أنَّ استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.

وتُشير النتائج في الجدول السابق أنَّ ارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع: (المهارات الذهنية) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.400 و 0.848)، ما يدل على أنَّ استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية من وجهة نظر المديرين متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.

كما تبين من الجدول السابق أنَّ ارتباط الدرجة الكلية للمحور الخامس: (المهارات العملية) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.673 و 0.871)، ما يدل على أنَّ استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.

ويلاحظ من الجدول السابق أنَّ ارتباط الدرجة الكلية للمحور السادس: (المهارات التقنية) مع البنود الفرعية دالة إحصائياً تتراوح قيم الارتباط ما بين (0.456 و 0.875)، ما يدل على أنَّ استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية من وجهة نظر المديرين متجانسة في قياس الغرض الذي وضعت من أجله، وتتسم بصدق البناء الداخلي.

. دراسة الثبات لاستبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية:

طبقت أنواع الثبات الآتية على استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية:

1. ثبات الإعادة: حُسب الثبات بالإعادة باستخدام معامل الارتباط بيرسون، وذلك بعد إعادة تطبيق الاستبانة نفسها على أفراد الدراسة الاستطلاعية مرة أخرى بعد مرور أسبوعين على التطبيق الأول للاستبانة، وجاءت النتائج كما يشير إليها الجدول (13):

جدول 13؛ نتائج ثبات الإعادة باستخدام معامل الارتباط بيرسون لاستبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

محاور الاستبانة	ثبات الإعادة	القيمة الاحتمالية	القرار
المحور الأول: (المهارات المعرفية)	0.853	0.000	دال عند (0.01)
المحور الثاني: (المهارات المهنية)	0.816	0.000	دال عند (0.01)
المحور الثالث: (المهارات الحياتية)	0.871	0.000	دال عند (0.01)
المحور الرابع: (المهارات الذهنية)	0.849	0.000	دال عند (0.01)

المحور الخامس: (المهارات العملية)	0.869	0.000	دال عند (0.01)
المحور السادس: (المهارات التقنية)	0.761	0.000	دال عند (0.01)
الدرجة الكلية	0.885	0.000	دال عند (0.01)

يلاحظ من الجدول (13) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً، وبلغت قيمة الثبات بالإعادة في

الدرجة الكلية للاستبانة (0.885) وتدل على ثبات الاستبانة، وتسمح بإجراء البحث.

2. ثبات التجزئة النصفية: حُسبت التجزئة النصفية باستخدام معامل الارتباط سبيرمان - براون، وجاءت النتائج

كما يشير إليها الجدول (14):

جدول 14؛ نتائج ثبات التجزئة النصفية باستخدام معامل الارتباط سبيرمان - براون لاستبانة استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

محاور الاستبانة	التجزئة النصفية	القيمة الاحتمالية	القرار
المحور الأول: (المهارات المعرفية)	0.887	0.000	دال عند (0.01)
المحور الثاني: (المهارات المهنية)	0.871	0.000	دال عند (0.01)
المحور الثالث: (المهارات الحياتية)	0.858	0.000	دال عند (0.01)
المحور الرابع: (المهارات الذهنية)	0.885	0.000	دال عند (0.01)
المحور الخامس: (المهارات العملية)	0.837	0.000	دال عند (0.01)
المحور السادس: (المهارات التقنية)	0.850	0.000	دال عند (0.01)
الدرجة الكلية	0.892	0.000	دال عند (0.01)

يلاحظ من الجدول (14) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً، وبلغت قيمة معامل الثبات

بطريقة التجزئة النصفية في الدرجة الكلية (0.892) وتدل على ثبات استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم

العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات

والمؤسسات المجتمعية، وتسمح بإجراء البحث.

3. الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ: حُسب ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما في الجدول (15):

جدول 15؛ نتائج ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة

نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

ألفا كرونباخ	محاور الاستبانة
0.714	المحور الأول: (المهارات المعرفية)
0.778	المحور الثاني: (المهارات المهنية)
0.739	المحور الثالث: (المهارات الحياتية)

0.775	المحور الرابع: (المهارات الذهنية)
0.726	المحور الخامس: (المهارات العملية)
0.747	المحور السادس: (المهارات التقنية)
0.806	الدرجة الكلية

يلاحظ من الجدول (15) أنَّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً، وبلغت قيمة معامل الثبات وفق طريقة ألفا كرونباخ (0.806)، وتدل على ثبات استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية، وتسمح بإجراء البحث.

. الصورة النهائية لاستبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية:

أعدت الاستبانة في صورتها النهائية في ضوء ملاحظات المحكمين (انظر الملحق رقم 3/)، وبقيت الاستبانة مؤلفة من قسمين يشملان:

أ. القسم الأول: مقدمة الاستبانة، توضيح هدف الاستبانة، ومتغيرات الاستبانة التصنيفية المعتمدة وهي: (الجنس، التخصص الدراسي، العمل، المرحلة الدراسية).

ب. القسم الثاني: يضم بنود الاستبانة البالغ عددها (71) فقرة للاستبانة الموجّهة إلى طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق.

جدول 16؛ الصورة النهائية لتوزيع بنود استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

أرقام البنود	عدد البنود	محاور الاستبانة
1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15	15	المحور الأول: (المهارات المعرفية)
16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30	15	المحور الثاني: (المهارات المهنية)
31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40	10	المحور الثالث: (المهارات الحياتية)
41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49	9	المحور الرابع: (المهارات الذهنية)
50، 51، 52، 53، 54، 55، 56، 57، 58، 59	10	المحور الخامس: (المهارات العملية)
60، 61، 62، 63، 64، 65، 66، 67، 68، 69، 70، 71	12	المحور السادس: (المهارات التقنية)

. طريقة تصحيح الاستبانة:

يُجاب على فقرات استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق بوحدة من بدائل الإجابة الآتية حسب المقياس الخماسي: (موافق بدرجة مرتفعة جداً، موافق بدرجة مرتفعة، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة منخفضة، موافق بدرجة منخفضة جداً).
فالفقرات تُعطى درجاتها وبالترتيب السابق على النحو التالي: (1-2-3-4-5).

والدرجة العالية تدل على مستوى درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية مرتفعة، والدرجة المنخفضة على الاستبانة تدل على انخفاضها، ويمكن حساب الدرجات لكل محور على حدة أو الدرجة الكلية للاستبانة.

سادساً- القوانين الإحصائية المستخدمة في البحث:

للحصول على نتائج المقياس بعد انتهاء الباحثة من تطبيق أدوات البحث قامت الباحثة بإدخال البيانات إلى الحاسوب تمهيداً لمعالجتها، والحصول على النتائج باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الـ (SPSS) رقم النسخة (15)، واستخدمت مجموعة من القوانين: (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، ت ستودينت (t-test) لدلالة الفروق بين المتوسطات، اختبار كالموغروف - سميرونوف (Kalmogrove - Smirnov) لمعرفة توزيع البيانات، اختبار تحليل التباين الأحادي (أنوفا) (One Way Anova)، اختبار بونفيروني (Bonferroni) لأصغر فرق دال بين إجابات عينة البحث، اختبار ويلكسون لدراسة الفروق بين الفئة العليا والفئة الدنيا، النسبة المئوية، معامل الترابط (بيرسون Pearson)، معادلة (كرونباخ ألفا)، معادلة (سبيرمان - براون Spearman - Brown).

سابعاً - الصعوبات التي واجهت الباحثة:

واجهت الباحثة خلال إعداد أدوات البحث وتطبيقها في الواقع الميداني صعوبات عديدة أهمها:

- 1- قلة استجابة بعض الطلبة ورفضهم تطبيق أدوات البحث عليهم، أو انسحابهم بعد البدء بالتطبيق، وترك أحد أدوات البحث دون استجابة، مما اضطر الباحثة لإعادة التطبيق لاستكمال العدد الناقص.
- 2- صعوبة الحصول على بعض المواعيد من طلبة الدكتوراه، من أجل التطبيق عليهم في الجامعة.
- 3- ميل بعض أفراد عينة البحث إلى الإجابات المثالية على بنود الاستبانة.

الفصل الخامس

نتائج البحث: تفسيرها ومناقشتها

- تمهيد

أولاً - الإجابة عن أسئلة البحث: تفسيرها، ومناقشتها

ثانياً - التحقق من صحة فرضيات البحث: تفسيرها، ومناقشتها

ثالثاً - ملخص نتائج البحث

رابعاً - مقترحات البحث



الفصل الخامس

نتائج البحث تفسيرها ومناقشتها

- تمهيد:

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج أسئلة البحث، ونتائج فرضيات البحث وشرح نتائجها، وتحليلها إحصائياً ومناقشتها وتفسيرها، ومن ثم عرض أهم نتائج البحث التي جرى التوصل إليها، وأخيراً تقديم بعض المقترحات في ضوء نتائج البحث التي جرى التوصل إليها.

أولاً- الإجابة عن أسئلة البحث: تفسيرها، ومناقشتها:

1-1- ما درجة مواعمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية؟

للإجابة عن أسئلة البحث جرى حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمتوسط الرتبي لدرجات أفراد عينة البحث في استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية لكل بند ثم لكل الاستبانة، وتحديد مستويات التحقق كما يأتي:

جدول 17؛ تقدير درجة مواعمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

المتوسط الرتبي	تقدير درجة المواعمة
1.8 - 1	منخفضة جداً
2.60 - 1.81	منخفضة
3.40 - 2.61	متوسطة
4.20 - 3.41	مرتفعة
5 - 4.21	مرتفعة جداً

وتمّ ذلك بالاعتماد على استجابات الاستبانة $(5 - 1 \div 5 = 0.80)$. والنتائج التي تم التوصل إليها هي

وفق الآتي:

جدول 18؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسط الرتبي لإجابات أفراد عينة البحث عن استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية

م.	محاور الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الرتبي	الأهمية النسبية	الرتبة	درجة المواءمة
1.	المحور الأول: (المهارات المعرفية)	47.62	7.893	3.17	63.4%	6	متوسطة
2.	المحور الثاني: (المهارات المهنية)	48.68	8.182	3.24	64.8%	5	متوسطة
3.	المحور الثالث: (المهارات الحياتية)	32.77	5.842	3.27	65.4%	4	متوسطة
4.	المحور الرابع: (المهارات الذهنية)	29.64	5.576	3.29	65.8%	3	متوسطة
5.	المحور الخامس: (المهارات العملية)	33.51	5.551	3.35	67%	2	متوسطة
6.	المحور السادس: (المهارات التقنية)	40.95	7.309	3.41	68.2%	1	مرتفعة
	الدرجة الكلية	233.16	34.029	3.28	65.6%		متوسطة

يتضح من الجدول السابق الآتي:

- إنَّ القيمة الإجمالية للمتوسط الحسابي التي تعبّر درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية، جاء بدرجة متوسطة على الدرجة الكلية للاستبانة، وبلغت قيمة المتوسط الرتبي (3.28) والانحراف المعياري (41.872).

- تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للمحاور السبعة في الاستبانة بين (3.17 – 3.41) لأدنى متوسط رتبي، مما يُشير إلى أن درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية كان متوسطاً في المحاور كلّها عدا المحور السادس كان مرتفعاً في استبانة البحث.

وبناءً على تلك المعطيات يمكن الإجابة على السؤال الرئيس الأول حول تحديد مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق، بأنَّ الإدارة في مؤسسات التعليم الجامعي تعمل على تحسين مستوى جودة خريجها في جامعة دمشق من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا ضمن الإمكانيات والظروف المتاحة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى كثرة التحديات التي يواجهها التعليم العالي، تحديات كثيرة تفرضها عليه مجموعة من التحولات والتغيرات العالمية، من ترسُّخ لمفهوم العولمة والتجارة والتكتلات الإقليمية وسرعة التواصل التقني والمعلوماتي. وتمثل مشكلة البطالة واحدة من أهم القضايا ذات انعكاسات اجتماعية، اقتصادية، وسياسة

سلبية. ومن التفسيرات لهذه المشكلة غياب توافق مهارات خريجي الجامعة واحتياجات سوق العمل. فهناك مجموعة مهارات يجب على الطلاب الجامعيين استغلال سنوات الدراسة في الجامعة لاكتسابها، ومن أهمها: قابلية العمل الجماعي، التّواصل والعلاقات الشخصية، القدرة على حل المشاكل، إدارة الوقت والقيادة الفعّالة. أمّا المهارات المطلوبة في سوق العمل فتتضمّن القيم، مهارات الحاسوب والتعامل مع الوسائل التكنولوجية المتقدمة، مهارات الوظيفة، مهارات المواطنة، مهارات التفكير الناقد ومهارات الكتابة والتخاطب، ولكن ما لوحظ من إجابات الطلبة ضعف تركيز الجامعة على تلك المهارات، وكان التركيز فقط منصباً على الجانب المعرفي للمواد الدراسية، وهذا ما أضعف الطلبة في كثير من المهارات العملية المهمة التي يتطلبها سوق العمل.

تتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة أبو عودة (2016) التي أظهرت نتائجها أنه لا يوجد دراسات جوهرية لتحديد حاجة سوق العمل من قبل الجامعات؛ ويوجد ضعف في التنسيق مع الحكومة بخصوص هذا الشأن، ودراسة عبد العزيز (2017) أكّد (53%) من أفراد عينة البحث أنّ دراستهم بالجامعة لم تُساعدهم على توفير متطلبات العمل كاستخدام اللغة والحاسوب بفاعلية، وأنّ جامعة الملك خالد أكسبت خريجها مهارات سوق العمل بمستوى متوسط من وجهة نظر الطلبة وجهات التوظيف. ودراسة الدلو (2017) اكتسب الطلبة في برامجهم الدراسة مجموعة من المهارات بالشكل المعقول، مع تدنٍ ملحوظ في مستوى اكتسابهم لمجموعة المهارات الذهنية والحياتية. وصعوبة حصول الخريجين على التدريب اللازم والجيد بعد التخرج؛ وأظهرت النتائج أن نسبة تعاون مؤسسات سوق العمل مع الكليات كانت ضعيفة. وجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوبة في مكان العمل، وكذلك تفاوت كبير في قدرات أعضاء الهيئة التدريسية. ضعف العلاقات التشابكية والمساهمات المادية بين قطاع التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل، ودراسة الصوالحي (2019) التي أظهرت وجود ضعف في عمليات المتابعة للخريجين في سوق العمل مما يتطلب بذل المزيد من الجهود لمتابعة خريجها والمشكلات التي تواجههم في سوق العمل. قلة الاهتمام بتطبيق سياسات تحفيزية ومعنوية للطلاب لإنتاج الأفكار الريادية وتحويلها إلى مشروعات حقيقية. لم

تول الجامعات الاهتمام الكافي في تبني الحاجات الفعلية لمتطلبات المجتمع من المشاريع العلمية الريادية؛ الأمر الذي يتطلب المزيد من التنسيق بين الجامعات وسوق العمل. لم يُعط الاهتمام الكافي والتنسيق بين كليات الهندسة وسوق العمل فيما يتعلق بالمشاريع التي يقوم الطلبة بإنجازها قبل تخرجهم وذلك بما يحقق الانسجام والحاجة الضرورية لمثل هذه المشاريع لمتطلبات سوق العمل فيما بعد. ضعف الجهود المبذولة في التنسيق بين كليات الهندسة ومؤسسات سوق العمل فيما يتعلق بمنتجات هذا السوق.

تختلف نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة أحمد (2017)، التي أظهرت نتائجها أنَّ استجابة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل كانت بدرجة ضعيفة على الدرجة الكلية كلاًها. كما تتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة المسهلي (2022) التي أظهرت نتائج البحث أن تقدير أفراد عينة البحث لدرجة مواعمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل باليمن كان منخفضاً. وتتفق مع نتيجة دراسة العرفج (2015) التي أظهرت نتائجها أنَّ اتجاه طلبة جامعة الملك فيصل نحو سوق العمل بلغ درجة متوسطة.

وتختلف نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة لرضي (2021) التي أظهرت نتائجها أن الدرجة الكلية لاستجابات عينة الطالبات على محور "مدى التوافق بين مخرجات التعليم بجامعة الأميرة نورة وسوق العمل" بلغت (2.4 من 3)، مما يدل على درجة كبيرة من التوافق بين مخرجات التعليم بجامعة الأميرة نورة وسوق العمل، والدرجة الكلية لاستجاباتهن على محور "المهارات التي توفرها جامعة الأميرة نورة لطالباتها لتلائم سوق العمل" بلغت (2.55 من 3) مما يدل على درجة كبيرة من الموافقة على فقرات تلك المهارات، والدرجة الكلية لاستجابات عينة الموظفين على هذا المحور (2.38 من 3) مما يدل على درجة كبيرة من الموافقة على فقرات تلك المهارات، وعلى محور "آليات تعزيز المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل؛" ودراسة نخلة وحنيني Nakhleh, W. A., & Hanini (2022) التي وجدت أن مستوى ملاءمة كفاءات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الخريجين كان مرتفعاً للغاية، وبلغ متوسط درجات المقياس الكلي (4.42)، في حين أن مستوى ملاءمة كفاءات خريجي الجامعات لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل كان عالياً بمتوسط مقياس إجمالي يساوي (3.66).

وفيما يأتي توضيح مفصل لمتوسطات استجابات أفراد عينة البحث على كل بند من بنود المحاور الفرعية المتعلقة بدرجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق:

1- المحور الأول: (المهارات المعرفية):

لتعريف درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية، حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لكل بند من بنود المحور الأول: (المهارات المعرفية)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول 19؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور الأول: (المهارات المعرفية) في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل

م	المحور الأول: (المهارات المعرفية): في أثناء دراستك التخصصية قامت الجامعة بتزويدك بالمعارف التي تتوافق مع سوق العمل من خلال:	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المواءمة
1.	توضيح القوانين والتشريعات الخاصة بممارسة مهنة المستقبل.	-	38.8	46.6	13.0	1.6	3.23	0.729	5	متوسطة
2.	توضيح آليات تطبيق مبادئ إدارة الموارد المالية.	-	47.6	31.4	20.9	0.1	3.26	0.789	3	متوسطة
3.	تمكينك من اتقان مهارات البحث العلمي الخاص بتخصصك الدراسي.	4.3	33.4	53.3	8.7	0.3	3.33	0.706	1	متوسطة
4.	إثراء المحتوى التعليمي المعارف العلمية المتعلقة باختصاصك الدراسي.	6.0	23.4	45.6	24.8	0.3	3.10	0.851	11	متوسطة
5.	توفير محتوى تعليمي ينسجم مع متطلبات سوق العمل.	9.2	19.5	45.6	24.6	1.1	3.11	0.918	10	متوسطة
6.	توفير خريجين يمتلكون مهارات التفكير الإبداعي التي يتطلبها مجتمع المعرفة.	5.9	26.4	49.4	18.3	-	3.20	0.802	6	متوسطة
7.	تزويدك بمجموعة من المهارات العملية التي تؤهلهم لسوق العمل.	3.3	24.6	66.6	5.4	-	3.26	0.606	3	متوسطة
8.	تحسين نوعية المهارات المكتسبة من خلال تزويدك بالمؤهلات الفنية والتقنية.	3.0	29.2	43.3	9.2	15.2	2.96	1.054	13	متوسطة
9.	تقديم مقررات دراسية ذات معارف جديدة يتطلبها سوق العمل	5.3	20.8	64.9	1.3	7.7	3.15	0.850	8	متوسطة
10.	تحقيق التوازن بين المعارف النظرية والتطبيقات العملية.	4.0	26.4	44.0	22.9	2.7	3.06	0.872	12	متوسطة
11.	تضمين المقررات الدراسية معارف تحاكي متطلبات العصر الحديث.	2.6	26.9	53.6	15.3	1.6	3.14	0.756	9	متوسطة
12.	إدخال أنشطة على المقررات الدراسية لإكسابك المهارات اللازمة لسوق العمل.	3.2	27.4	60.3	9.2	-	3.24	0.657	4	متوسطة
13.	تحديث المقررات الدراسية وفق مستجدات سوق العمل.	4.0	19.2	67.3	8.7	0.7	3.17	0.663	7	متوسطة

14.	تزويد المحتوى التعليمي بالمفاهيم والمعارف المتصلة بسوق العمل	5.2	26.2	61.2	6.4	1.0	3.28	0.704	2	متوسطة
15.	تنويع المحتوى التعليمي بما يُحقق وحدة الجانب النظري والعملي.	1.7	38.8	31.7	27.8	-	3.14	0.846	9	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور						47.62	7.893		متوسطة

يُلاحظ من الجدول السابق الآتي:

إنَّ قيمة المتوسطات الحسابية لجميع البنود في هذا المحور التي بلغ عددها (15) بنداً جاءت في الدرجة المتوسطة، وجاءت قيمتها بين (2.96 – 3.33).

وتعزى هذا إلى أنَّ الجهود التي تبذلها مؤسسات التعليم الجامعي لرفع مستوى جودة خريجها وكفاءتهم ومعارفهم ما زالت دون المستوى المطلوب، إذ ينبغي أن تعمل على إثراء المحتوى التعليمي بالمعارف والتطورات العلمية المتعلقة باختصاص كل طالب الدراسي، وأن تعمل على تحسين نوعية المهارات المكتسبة من خلال تزويد الخريجين بالمؤهلات الفنية والمهارية الرقمية والتقنية الحديثة التي يتطلبها سوق العمل الحديث، وهذا ما أكّدته نتائج دراسة أحمد (2021) التي أظهرت نتائجها أن من أهم العوامل التي تؤثر في ملائمة المخرجات لمتطلبات سوق العمل ضعف استعانة الجامعات بأراء أرباب العمل وغياب الدراسات التحليلية لمتطلبات سوق العمل المتجددة يوماً بعد يوم وإن دعم برنامج التحول الوطني وتجسيد رؤية (2030) بحاجة إلى مهام تكاملية بين المجالات والقطاعات كلّها، ودراسة عبد القادر (2021) التي أكّدت نتائجها ضعف تلبية مخرجات أنماط التعليم العالي السعودي لاحتياجات سوق العمل، ووجود عدد من المعوقات تحدّ من ذلك أهمها: غياب مشاركة أرباب الأعمال في تحديد سياسة القبول بالجامعات، فضلاً عن التغيرات السريعة والمتلاحقة التي تحدث في احتياجات سوق العمل وقصور التعليم العالي عن تلبيتها.

2- المحور الثاني: (المهارات المهنية):

لتعرّف درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لكل بند من بنود المحور الثاني: (المهارات المهنية)، كما هو موضّح في الجدول الآتي:

جدول 20؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور الأول: (المهارات المهنية) في استبانة درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل

م.	المحور الثاني: (المهارات المهنية): في أثناء دراستك التخصصية قامت الجامعة بتتمية المهارات المهنية لديك من خلال:	النسبة المئوية لخيارات الإجابة % تنطبق بدرجة					الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المواعمة
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً			
1.	حثك على المشاركة في فرق العمل الجماعي لإنجاز المهام.	2.4	33.4	39.8	24.1	0.3	0.816	10	متوسطة
2.	تدريبك على مهارات التعاون في العمل الجماعي لإنجاز العمل.	4.9	27.1	38.7	29.1	0.3	0.874	11	متوسطة
3.	تتمية القدرة لديك على القيام بمهام وواجبات العمل.	4.0	20.6	49.1	26.2	-	0.793	12	متوسطة
4.	تتمية القدرة على التكيف مع ظروف العمل.	6.0	21.8	38.7	33.5	-	0.892	13	متوسطة
5.	إكسابك القدرة على التعامل مع المشاكل في العمل وإيجاد الحلول المناسبة لها.	6.4	36.1	35.7	21.8	-	0.874	8	متوسطة
6.	إكسابك مهارات تطوير بيئة العمل.	8.7	36.4	40.4	14.2	0.3	0.845	1	متوسطة
7.	تزويدك بالسلوكيات الوظيفية المناسبة للنجاح في سوق العمل.	8.6	38.8	33.7	17.6	1.3	0.913	2	متوسطة
8.	تدريبك على أداء العمل بطريقة صحيحة.	8.7	29.4	48	12.0	1.9	0.862	5	متوسطة
9.	تزويدك بالمهارات المستحدثة في سوق العمل.	9.2	35.7	35.7	18.3	1.1	0.918	4	متوسطة
10.	تزويدك بالمهارات التقنية الحديثة لأداء مهامك في المستقبل.	5.2	39.4	40.3	14.3	0.9	0.816	3	متوسطة
11.	إكسابك القدرة على التكيف مع مستجدات ظروف العمل.	7.6	37.8	32.5	20.1	2.0	0.938	7	متوسطة
12.	تزويدك بأساليب التعامل مع ضغوط بيئة العمل المختلفة (داخلية - خارجية).	9.0	30.8	44.7	13.5	2.0	0.887	5	متوسطة
13.	تدريبك على مسؤولية الالتزام بأداء العمل والانضباط والمواظبة.	8.2	30.5	47.1	11.2	3.0	0.882	6	متوسطة
14.	توفير برامج التدريبية لتسهيل اندماجك في سوق العمل.	6.3	37.4	41.3	13.0	2.0	0.854	4	متوسطة
15.	حثك على احترام مواعيد العمل.	4.2	31.8	47.4	14.3	2.3	0.822	9	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور						48.68	8.182	متوسطة

يُلاحظ من الجدول السابق الآتي:

إنَّ قيمة المتوسطات الحسابية لجميع البنود في هذا المحور التي بلغ عددها (15) بنداً جاءت في الدرجة المتوسطة، وجاءت قيمتها بين (3.00 – 3.39).

وقد يعود ذلك إلى قلة البرامج التدريبية التي تُساعد الطلبة على الاندماج بسوق العمل بسرعة، إضافة

إلى قلة التشراك مع مؤسسات المجتمع وشركاته، وهذا ما أكّدته دراسة الشمري (2019) أنَّ غالبية العينة ترى

تدني الإعداد المهني للطلبة في الجامعات وكذلك تدني ارتباط المنهج بمتطلبات العمل المستقبلي للطلاب وخلل

توازن الجوانب النظرية مع التطبيقية في المناهج. جزء كبير من العينة ترى تدني مستوى فاعلية التدريب الميداني

في إكساب الطلبة المهارات المهنية اللازمة، وكذلك قلة توافر المساعدة الضرورية والرعاية المتوقعة من المؤسسات التي يتدرب فيها الطالب أن يقدموها له. لا تتلاءم التخصصات لمتطلبات سوق العمل؛ إذ عبرت غالبية العينة عن هذا، وكذلك قلة ملائمة التخصصات لرغبة الطلبة وميولهم، وقلة توفر دورات تدريبية ومهنية للطلبة في أثناء الدراسة أو بعدها، ونتائج دراسة يحيوي وفور (2020) التي أشارت إلى مجموعة من النتائج تتمثل في أن اتساع الفجوة بينهما يرجع من جهة إلى طبيعة التعليم العالي من خلال التوسع السريع وغير المخطط مع انخفاض درجة الملائمة والانسجام بين مخرجاته ومتطلبات سوق العمل من ناحية الكيف والكم والتدريب المهني، ومن جهة أخرى يتعلق بطبيعة العمل المحلي من خلال فقد توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية؛ فإحداث التوازن بين ما تعرضه الجامعة وبين ما تطلبه سوق العمل يوجب إعادة النظر في كثير من الاختلالات التي تعاني منها منظومة التعليم العالي وفي المقابل إعطاء مرونة أكثر لسوق العمل.

3- المحور الثالث: (المهارات الحياتية):

لتعريف درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية في جامعة دمشق، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لكل بند من بنود المحور الثالث: (المهارات الحياتية)، كما هو موضَّح في الجدول الآتي:

جدول 21؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور الثالث: (المهارات الحياتية) في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل

م.	المحور الثالث: (المهارات الحياتية): ساهمت الجامعة بتنمية المهارات الحياتية لديك من خلال قيامها بالآتي:	النسبة المئوية لخيارات الإجابة % تنطبق بدرجة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المواءمة
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
1.	تنمية مهارات التواصل الفعال مع الآخرين.	4.2	33.0	50.3	11.7	0.9	3.28	0.756	5	متوسطة
2.	تنمية الشخصية القيادية لديك القادرة على إدارة المشاريع ذات الصلة بموضوع الاختصاص.	5.6	40.8	32.8	12.9	7.9	3.23	1.011	8	متوسطة
3.	تنمية مهارات التحصيل المعرفي الذاتي.	8.0	31.7	51.3	6.6	2.4	3.36	0.819	1	متوسطة
4.	إكسابك مهارات المبادأة في طرح الأفكار واستشراف المستقبل المهني في سوق العمل.	4.6	36.2	45.7	10.6	2.9	3.29	0.826	4	متوسطة
5.	تدريبك على مهارات اتخاذ القرار.	7.2	31.9	42.6	10.2	8.2	3.20	0.998	9	متوسطة
6.	إكسابك مهارات الإصغاء للآخرين والتشاور معهم.	4.4	33.8	46.3	13.2	2.3	3.25	0.823	7	متوسطة

7.	تدريبك على مهارات ضبط مشاعرك في المواقف الاجتماعية المختلفة.	5.2	30.7	55.3	7.3	1.6	3.31	0.746	2	متوسطة
8.	إكسابك مهارات التواصل التي تحتاجها في أثناء العمل.	6.2	35.5	41.5	15.8	1.0	3.30	0.843	3	متوسطة
9.	تعليمك أساليب التعامل مع المشكلات بعقلانية وتروي.	6.0	37.8	36.2	19.1	0.9	3.29	0.872	4	متوسطة
10.	تطوير قدرتك على أداء المهام المطلوب إنجازها في الوقت المحدد.	4.7	34.8	43.1	16.2	1.1	3.26	0.824	6	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور						32.77	5.842		متوسطة

يُلاحظ من الجدول السابق الآتي:

إنَّ قيمة المتوسطات الحسابية لجميع البنود في هذا المحور التي بلغ عددها (10) بنود جاءت في الدرجة المتوسطة، وجاءت قيمتها بين (3.20- 3.36).

ويمكن تفسير تلك النتيجة بأنَّ القصور في سياسات التدريب المهني وبرامجه أدى إلى الدفع بمخرجات ليس عليها طلب في سوق العمل، ولا تمتلك المهارات الحياتية الكافية للنجاح في سوق العمل، وأن فقدان التوافق بين مخرجات التعليم من جهة ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى يؤدي إلى نتائج سلبية كثيرة، وقد يكون سبب الخلل سوق العمل وأرباب العمل والموظف القديم الذي لا يُريد تغيير أسلوب حياته في العمل مع الموظف الجديد خريج الجامعة.

4- المحور الرابع: (المهارات الذهنية):

لتعرُّف درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لكل بند من بنود المحور الرابع: (المهارات الذهنية)، كما هو موضَّح في الجدول الآتي:

جدول 22؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور الرابع: (المهارات الذهنية) في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل

م.	المحور الرابع: (المهارات الذهنية): في أثناء دراستك التخصصية قامت الجامعة بتسمية المهارات الذهنية لديك من خلال:	النسبة المئوية لخيارات الإجابة % تنطبق بدرجة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المواءمة
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
1.	تمكنك من التواصل مع كافة فئات المجتمع في مجال اختصاصك.	0.3	36.4	38.1	23.6	1.6	3.10	0.816	8	متوسطة
2.	تدريبك على مهارة جمع البيانات وتفسيرها.	0.6	37.8	40.7	20.9	-	3.18	0.761	7	متوسطة
3.	إكسابك مهارة توظيف المعلومات والمعارف التي اكتسبتها في الجامعة.	6.9	33.2	39.3	20.6	-	3.26	0.863	6	متوسطة

4.	إكسابك مهارة التحليل.	7.3	28.5	49.9	12.3	2.0	3.27	0.843	5	متوسطة
5.	إكسابك مهارة الاستنتاج.	12.3	35.4	36.0	12.2	4.2	3.40	0.990	2	متوسطة
6.	إكسابك مهارة الحصول على المعلومة من مصادرها المختلفة.	9.0	46.1	29.7	14	1.1	3.48	0.884	1	مرتفعة
7.	إكسابك مهارة التفكير الناقد.	6.3	38.1	36.0	19.6	-	3.31	0.857	4	متوسطة
8.	إكسابك مهارة التفكير التحليلي.	6.6	41.1	37.2	13.0	2.0	3.37	0.865	3	متوسطة
9.	تشجيعك على التفكير بدلاً من تقبل الحقائق وحفظها.	10.3	27.5	43.4	16.3	2.4	3.27	0.937	5	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور						29.64	5.576		متوسطة

يُلاحظ من الجدول السابق الآتي:

إنَّ قيمة المتوسطات الحسابية لجميع البنود في هذا المحور التي بلغ عددها (10) بنود تراوحت بين الدرجة المتوسطة والمرتفعة، وجاءت قيمتها بين (3.10 - 3.48).

وقد يعود ذلك إلى حاجة مؤسسة التعليم الجامعي في سورية إلى تحديد استراتيجية تعمل على إكساب الطلبة الخريجين للمهارات الذهنية المتنوعة، من خلال عدّة خطوات أولها إصلاح التعليم أو تطويره بمراحله المختلفة بما يكفل تخريج كوادر تمتلك المهارات الذهنية اللازمة لشغل الوظائف المختلفة، وثانيها الاهتمام ببرامج إعادة التأهيل والتدريب الجامعي، والتوسع في مجالات التعليم الفني والتدريب المهني، وقد يعود السبب في ذلك إلى إتباع أساليب تدريس تقليدية، وكثرة أعداد الطلبة، وضعف استخدام التكنولوجيا في تدريس المقررات الجامعية، وضعف الجهود الشخصية من الطالب في التعلم الذاتي.

5- المحور الخامس: (المهارات العملية):

لنعرّف درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لكل بند من بنود المحور الخامس: (المهارات العملية)، كما هو موضّح في الجدول الآتي:

جدول 23؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور الخامس: (المهارات العملية) في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل

م.	المحور الخامس: (المهارات العملية): في أثناء دراستك التخصصية قامت الجامعة بتنمية المهارات العملية لديك من خلال:	النسبة المئوية لخيارات الإجابة % تتطبق بدرجة				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المواءمة
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة جداً				
1.	توفير المختبرات والمعامل المطلوبة لبناء الكفايات اللازمة لمؤسسات سوق العمل.	6.9	38.0	38.0	17.2	3.35	0.842	3	متوسطة

2.	تضمن المقررات الدراسية احتياجات مؤسسات سوق العمل المتجددة.	5.0	36.8	40.5	17.6	-	3.29	0.813	7	متوسطة
3.	تتسق الجامعة مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل.	6.2	41.1	34.8	17.8	0.1	3.35	0.847	3	متوسطة
4.	جلب الجامعة لخبراء من سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل.	7.0	30.8	49.1	11.5	1.6	3.30	0.822	6	متوسطة
5.	عقد الجامعة ندوات وورشات عمل حول احتياجات مؤسسات سوق العمل.	9.7	40.4	36.0	11.0	2.9	3.43	0.913	2	مرتفعة
6.	إشراك الجامعة لسوق العمل في الإشراف على مشاريع التخرج ذات العلاقة بسوق العمل.	3.2	46.7	33.1	16.3	0.7	3.35	0.814	3	متوسطة
7.	تحرص الجامعة على إعادة تأهيل خريجها طبقاً لاحتياجات سوق العمل.	1.9	43.6	40.4	13.5	0.7	3.32	0.755	4	متوسطة
8.	حث الجامعة لكوادرها التدريسية على إدخال أنشطة على المقررات الدراسية لإكساب المهارات اللازمة لسوق العمل.	1.3	45.1	36.2	15.9	1.4	3.29	0.798	7	متوسطة
9.	تضمن المقررات الدراسية مجموعة من التطبيقات العملية.	7.4	44.3	41.0	6.4	0.9	3.51	0.762	1	مرتفعة
10.	تضمن المحتوى التعليمي أنشطة تشجع على التفكير بدلاً من تقبل الحقائق وحفظها.	9.7	26.4	49.7	13.3	0.9	3.31	0.853	5	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور						33.51	5.551		متوسطة

يُلاحظ من الجدول السابق الآتي:

إنَّ قيمة المتوسطات الحسابية لجميع البنود في هذا المحور التي بلغ عددها (10) بنود جاءت في الدرجة المتوسطة والمرتفعة، وجاءت قيمتها بين (3.29 – 3.51).

وقد يعود ذلك إلى ضعف التعاون والتنسيق بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم الجامعي، إضافة إلى كثرة عدد الطلاب رغم توافر المخابر والمعامل، وضعف التنسيق مع أرباب العمل لتدريب الخريجين في أثناء الدراسة، وقد يعود لقلة الورشات والندوات المشتركة بين الجهتان، وقد يعود السبب في ذلك إلى التركيز على الجانب النظري أكثر من العملي في المقررات الجامعية.

6- المحور السادس: (المهارات التقنية):

لتعرّف درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لكل بند من بنود المحور السادس: (المهارات التقنية)، كما هو موضّح في الجدول الآتي:

جدول 24؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) عن بنود المحور السادس: (المهارات التقنية) في استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل

م.	المحور السادس: (المهارات التقنية): في أثناء دراستك التخصصية قامت الجامعة بتبئية المهارات التقنية لديك من خلال:	النسبة المئوية لخيارات الإجابة % تنطبق بدرجة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المواءمة
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
1.	توفير برامج حديثة في الحاسب الآلي.	13.0	34.8	33.4	18.3	0.1	3.42	0.947	5	مرتفعة
2.	توفير الدعم الفني في تقنيات المعلومات والاتصالات.	10.0	34.8	46.4	7.6	1.1	3.45	0.818	4	مرتفعة
3.	عقد دورات تدريبية لإكساب المهارات المستحدثة اللازمة لسوق العمل.	8.2	43.6	43.1	2.7	2.4	3.52	0.784	2	مرتفعة
4.	عقد برامج تدريبية لتسهيل اندماجي في سوق العمل.	4.7	45.3	36.7	3.0	10.3	3.31	0.995	9	متوسطة
5.	عقد دورات تدريبية لإكساب مهارة استخدام البرامج الحاسوبية المتخصصة.	7.2	33.7	43.4	10.6	5.2	3.27	0.929	11	متوسطة
6.	عقد دورات تدريبية لإكساب مهارة التعامل مع صفحات ويب.	5.3	39.5	40.3	13.0	1.9	3.33	0.838	8	متوسطة
7.	حثك على التعامل مع مواقع الإنترنت التي تزيد من معرفتك باختصاصك.	2.9	38.8	45.1	11.3	1.9	3.30	0.777	10	متوسطة
8.	عقد دورات تدريبية لإكساب مهارات اللغات الأجنبية المختلفة المطلوبة لسوق العمل.	8.5	36.2	45.7	8.0	1.6	3.42	0.818	5	مرتفعة
9.	تدريبك على مهارة إدارة مجموعة على شبكات التواصل الاجتماعي لدعوة الزملاء لمشاركة الموضوعات وتبادل الآراء.	7.7	27.5	62.8	1.1	0.9	3.40	0.686	6	متوسطة
10.	إكسابك مهارة الحصول على المراجع المختصة من مصادر التعليم الإلكتروني.	9.9	50.0	36.2	3.9	-	3.66	0.707	1	مرتفعة
11.	إكسابك طريقة التعامل مع البرامج والتقنيات الرقمية المستحدثة في سوق العمل.	6.7	51.4	24.1	17.8	-	3.47	0.860	3	مرتفعة
12.	توفير محركات البحث لك من أجل الحصول على المراجع التخصصية.	4.0	47.7	31.9	16.3	-	3.39	0.804	7	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور						40.95	7.309		مرتفعة

يُلاحظ من الجدول السابق الآتي:

إنَّ قيمة المتوسطات الحسابية لجميع البنود في هذا المحور التي بلغ عددها (12) بدأً جاءت جميعها في الدرجة المتوسطة والمرتفعة، وجاءت قيمتها بين (3.27- 3.66).

وقد يعود ذلك إلى قلة مواكبة المؤسسات الجامعية في سورية للتطور التقني والرقمي الحاصل على

مستوى سوق العمل في العالم، وهذا ما أشارت إليه دراسة أحمد وآخرون Ahmed, et al (2018) التي

خلصت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات أهمها: يمكن تحقيق التكامل الاستراتيجي من خلال اعتماد نهج

التعاون الإلكتروني جيلاً جديداً في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهو أحد ميزات الإدارة الحديثة،

بناءً على قدرات المنظمة وخبراتها. سيققق تنفيذ النموذج المقترح تكاملاً استراتيجياً ومواءمة للسرد لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في القطاعين العام والخاص على المستوى التقني.

ثانياً- التحقق من صحة فرضيات البحث: تفسيرها، ومناقشتها:

اختبرت فرضيات البحث عن مستوى الدلالة (0.05):

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير الجنس.

لاختبار هذه الفرضية استخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير الجنس: (ذكور، إناث)، وذلك باستخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة بهدف تحديد دلالات الفروق بين متوسطي العيّنتين، وجاءت النتائج كما يُشير إليها الجدول (25):

جدول 25؛ نتائج اختبار (T-TEST) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير الجنس

محاوّر الاستبانة	متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	القرار
المحور الأول: (المهارات المعرفية)	ذكور	319	47.21	7.945	696	1.255	0.210	غير دالة عند (0.05)
	إناث	379	47.97	7.842				
المحور الثاني: (المهارات المهنية)	ذكور	319	48.44	8.101	696	0.702	0.483	غير دالة عند (0.05)
	إناث	379	48.88	8.255				
المحور الثالث: (المهارات الحياتية)	ذكور	319	32.61	5.872	696	0.631	0.529	غير دالة عند (0.05)
	إناث	379	32.89	5.822				
المحور الرابع: (المهارات الذهنية)	ذكور	319	29.35	5.639	696	1.272	0.204	غير دالة عند (0.05)
	إناث	379	29.89	5.519				
المحور الخامس: (المهارات العملية)	ذكور	319	33.30	5.697	696	0.893	0.372	غير دالة عند (0.05)
	إناث	379	33.68	5.427				
المحور السادس: (المهارات التقنية)	ذكور	319	40.57	7.540	696	1.244	0.214	غير دالة عند (0.05)
	إناث	379	41.26	7.103				
الدرجة الكلية	ذكور	319	231.49	34.089	696	1.095	0.274	غير دالة عند (0.05)
	إناث	379	234.56	33.964				

يتبين من الجدول (25) أنَّ قيمة (ت) بلغت (1.095)، والقيمة الاحتمالية للدرجة الكلية بلغت (0.274)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يؤدي إلى قبول الفرضية الصفرية التي تقول: لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواعمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير الجنس.

ويمكن تفسير ذلك بأنَّ أفراد العينة جميعهم يجمعون على الرأي نفسه بخصوص ما يتعلق بمستوى المهارات المكتسبة للطلبة الخريجين سواءً أكانوا ذكوراً أم إناثاً، وغياب مواكبة مشروعات تخرج الطلبة لحاجات سوق العمل، وأجمعوا بفقد التشجيع على حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل للاستفادة من المقترحات والتوصيات التي تواكب التغيرات مما يؤدي إلى التراجع وقلة الاهتمام بالمخرجات التعليمية في الجامعات، وهذا يؤثر في مستوى المهارات المكتسبة للطلبة الخريجين، وفي جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي كلها. تتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة أحمد (2017)، التي أظهرت نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية للأداة ومجالها (مجال المواعمة ومجال الكفايات والمهارات) تعزى لمتغير الجنس، بينما وجدت فروق على مجالي (المحتوى والمشروع المهني) لصالح الإناث.

وتختلف مع نتيجة دراسة عبيدات وسعادة (2010) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اكتساب المهارات وفق متغير الجنس لصالح الذكور، تتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة أحمد (2017) التي أظهرت نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية للأداة ومجالها (مجال المواعمة ومجال الكفايات والمهارات) تعزى لمتغير الجنس. وتختلف مع نتيجة دراسة المسهلي (2022) التي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائية في درجة المواعمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

الفرضية الثانية: لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواعمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير التخصص الدراسي.

لاختبار هذه الفرضية استخرج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواعمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير التخصص الدراسي: (علوم إنسانية واجتماعية، وعلوم أساسية وتطبيقية)، وذلك باستخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة بهدف تحديد دلالات الفروق بين متوسطي العينة، وجاءت النتائج كما يُشير إليها الجدول (26):

جدول 26؛ نتائج اختبار (T-TEST) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواعمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير التخصص الدراسي

محاور الاستبانة	متغير التخصص الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	القيمة الاحتمالية	القرار
المحور الأول: (المهارات المعرفية)	علوم إنسانية	403	46.09	7.288	696	6.141	0.000	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	295	49.71	8.214				
المحور الثاني: (المهارات المهنية)	علوم إنسانية	403	46.74	8.025	696	7.592	0.000	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	295	51.32	7.649				
المحور الثالث: (المهارات الحياتية)	علوم إنسانية	403	31.63	5.702	696	6.163	0.000	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	295	34.32	5.681				
المحور الرابع: (المهارات الذهنية)	علوم إنسانية	403	28.42	5.553	696	7.005	0.003	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	295	31.31	5.168				
المحور الخامس: (المهارات العملية)	علوم إنسانية	403	32.39	5.595	696	6.385	0.000	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	295	35.03	5.120				
المحور السادس: (المهارات التقنية)	علوم إنسانية	403	39.25	6.901	696	7.423	0.000	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	295	43.26	7.228				
الدرجة الكلية	علوم إنسانية	403	224.53	32.753	696	8.208	0.000	دالة عند (0.05)
	علوم تطبيقية	295	244.95	32.210				

يتبين من الجدول (26) أن قيمة (ت) بلغت (8.208)، والقيمة الاحتمالية للدرجة الكلية بلغت

(0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية

البديلة التي تقول: يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا

والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواعمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير التخصص الدراسي لصالح الطلبة في التخصصات الأساسية والتطبيقية.

ويُعزى ذلك إلى أنَّ طلبة الكليات التطبيقية من خلال عمل طلبتها في المخابر والتدريب الجماعي لهم في تلك المخابر اكتسبوا عديداً من المهارات المهمة التي يتطلبها سوق العمل، فضلاً عن الجوانب العملية الميدانية المتوفرة لديهم أكثر، وقيامهم بمتابعة في مجال التخصصات العلمية أكثر من الكليات النظرية خاصة في مجال الطبي والهندسي. كما أنَّ طلاب الكليات التطبيقية يتطلب منهج اكتساب المعارف النظرية كونها تؤدي إلى النجاح في الجوانب العملية، والإدراك الذهني لديهم أفضل من طلاب النظري.

أيضاً هناك من يتعامل مع مؤسسات المجتمع من طلبة الكليات التطبيقية أكثر من النظرية وخاصة في المجالات الهندسية والطبية، أما طلبة الكليات النظرية يقتصر مجالها على التعامل مع وزارة بعينها كوزارة التربية أو السياحة ... الخ.

تتفق نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة عبيدات وسعادة (2010) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اكتساب المهارات وفق متغير نوع الكلية لصالح الكليات العلمية.

تختلف نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة أحمد (2017)، التي أظهرت نتائجها أنه لا توجد فروق دالة إحصائية على الدرجة الكلية للأداة كلّها ومجالاتها المتمثلة بـ (المحتوى والمواءمة والمشروع المهني) تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي، بينما وجدت فروق دالة في مجال الكفايات والمهارات لصالح تخصص الآداب.

وتتفق مع نتيجة دراسة نخلة وحنيني Nakhleh, W. A., & Hanini (2022) التي وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية حول مدى ملاءمة كفاءات خريجي الجامعة لاحتياجات سوق العمل حسب الدرجة الكلية للمجالات (الكفاءات التنظيمية، الكفاءات التخصصية والفنية) من وجهة نظر الخريجين تبعاً لمتغير التخصص الدراسي لصالح طلبة الكليات التطبيقية.

. الفرضية الثالثة: لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير المرحلة الدراسية.

لاختبار هذه الفرضية جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على محاور استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير المرحلة الدراسية ودرجتها الكلية، واستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا (One Way Anova) للمقارنات المتعددة وفق متغير عدد سنوات الخبرة، ويمكن توضيح النتائج من خلال الجدولين الآتيين:

جدول 27؛ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) حول درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير المرحلة الدراسية

محاو الاستبانة	المرحلة الدراسية	عدد الطلبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المحور الأول: (المهارات المعرفية)	ماجستير تأهيل	164	47.28	7.488
	ماجستير	404	47.80	7.902
	دكتوراه	130	48.49	7.837
المحور الثاني: (المهارات المهنية)	ماجستير تأهيل	164	48.72	8.023
	ماجستير	404	48.89	8.075
	دكتوراه	130	48.98	8.394
المحور الثالث: (المهارات الحياتية)	ماجستير تأهيل	164	32.85	5.827
	ماجستير	404	32.82	5.947
	دكتوراه	130	33.31	5.603
المحور الرابع: (المهارات الذهنية)	ماجستير تأهيل	164	29.96	5.592
	ماجستير	404	29.86	5.569
	دكتوراه	130	29.57	5.458
المحور الخامس: (المهارات العملية)	ماجستير تأهيل	164	34.13	5.453
	ماجستير	404	33.54	5.705
	دكتوراه	130	33.33	4.920
المحور السادس: (المهارات التقنية)	ماجستير تأهيل	164	40.88	7.505
	ماجستير	404	41.35	7.155
	دكتوراه	130	40.88	7.305
الدرجة الكلية	ماجستير تأهيل	164	233.81	32.473
	ماجستير	404	234.26	33.933
	دكتوراه	130	234.56	34.239

يتبين لنا من الجدول السابق، وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة البحث

على محاور استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير المرحلة الدراسية ودرجتها

الكلية، وللتأكد من دلالة الفروق استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا (One Way Anova) للمقارنات

المتعددة وفق متغير عدد سنوات الخبرة، والجدول الآتي يوضح النتائج التي تمّ التوصل إليها:

جدول 28: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي أنوفا (ANOVA) لدلالة الفروق بين درجات إجابات أفراد عينة البحث على محاور استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير المرحلة الدراسية

محاور الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	القيمة الاحتمالية	القرار
المحور الأول: (المهارات المعرفية)	بين المجموعات	240.316	2	80.105	1.287	0.278	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	43179.833	695	62.219			
	المجموع	43420.149	697				
المحور الثاني: (المهارات المهنية)	بين المجموعات	184.155	164	61.385	0.917	0.432	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	46477.960	404	66.971			
	المجموع	46662.115	130				
المحور الثالث: (المهارات الحياتية)	بين المجموعات	115.285	164	38.428	1.126	0.338	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	23675.650	404	34.115			
	المجموع	23790.936	130				
المحور الرابع: (المهارات الذهنية)	بين المجموعات	190.786	164	63.595	2.054	0.105	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	21483.955	404	30.957			
	المجموع	21674.741	130				
المحور الخامس: (المهارات العملية)	بين المجموعات	125.688	164	41.896	1.362	0.253	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	21354.760	404	30.771			
	المجموع	21480.448	130				
المحور السادس: (المهارات التقنية)	بين المجموعات	279.120	164	93.040	1.747	0.156	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	36952.811	404	53.246			
	المجموع	37231.931	130				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	7504.566	164	2501.522	1.475	0.220	غير دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	1171623.275	404	1688.218			
	المجموع	1179127.841	130				

يُلاحظ من الجدول (28) أنَّ قيمة (F) بلغت في الدرجة الكلية للاستبانة (1.475) وبلغت القيمة

الاحتمالية (0.220)، وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05)؛ مما يشير إلى أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً

بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات

المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير المرحلة الدراسية.

وتُعزى هذه النتيجة إلى أنَّ قبول طلبة الدراسات العليا يكون بنفس الآلية دون أي آلية جديدة، وقبول

أعداد كبيرة من الطلبة في نفس التخصصات دون دراسة حاجات سوق العمل، أو مشاركة أرباب سوق العمل،

وعدم وجود مكاتب تنسيق مشترك بين الجامعات وسوق العمل، إضافةً إلى اتجاه معظم الطلبة للحصول على الدراسات العليا حتى لو لم يكن هناك مجال للتوظيف، مما أثر في اكتسابهم للمهارات والقدرات.

وتتفق مع نتيجة دراسة المسهلي (2022) التي أظهرت نتائجها أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير نوع المؤهل العلمي.

ثالثاً - ملخص نتائج البحث:

خلص البحث إلى النتائج الآتية:

3-1- نتائج أسئلة البحث:

3-1-1- ما درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في

جامعة دمشق والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية؟

أظهرت النتائج أن القيمة الإجمالية للمتوسط الحسابي التي تعبر درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق، جاء بدرجة متوسطة على الدرجة الكلية للاستبانة، وبلغت قيمة المتوسط الرتبي (3.28) والانحراف المعياري (41.872).

تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للمحاور السبعة في الاستبانة بين (3.41 - 3.17) لأدنى متوسط رتبي، مما يُشير إلى أن درجة مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة دمشق كان متوسطاً في المحاور كلها عدا المحور السادس كان مرتفعاً في استبانة البحث.

3-2- نتائج فرضيات البحث:

اختبرت فرضيات البحث عن مستوى الدلالة (0.05):

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات

العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير الجنس.

.الفرضية الثانية: يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير التخصص الدراسي لصالح الطلبة في التخصصات الأساسية والتطبيقية.

.الفرضية الثالثة: لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات إجابات أفراد عينة البحث (طلبة الدراسات العليا والعاملين في الشركات والمؤسسات المجتمعية) على استبانة مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل وفق متغير المرحلة الدراسية.

رابعاً - مقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث الميدانية يُمكن تقديم المقترحات الآتية:

- 4-1- أن تعمل الجامعة ووزارة التعليم العالي على فتح العديد من البرامج سواء الحكومي أو الخاص منها.
- 4-2- العمل على تطوير البرامج الأكاديمية بما تواكب تطورات العصر وحاجات سوق العمل من خلال سياسة القبول بالتنسيق مع مؤسسات المجتمع المختلفة لتلبية احتياجاته من الكوادر العلمية المؤهلة، وكذلك التقييم المستمر لمستوى أداء الخريجين في مختلف المؤسسات.
- 4-3- ضرورة توافق المشروعات العلمية في الجامعات مع التقدم وبما تتناسب وحاجات سوق العمل، والاستفادة من تجارب الآخرين وخبراتهم في هذا المجال.
- 4-4- ضرورة تركيز المؤسسات التعليمية على مواءمة مخرجاتها مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل لسد تلك الاحتياجات من جهة، ولضمان حصول الخريجين على فرص العمل المناسبة لتخصصاتهم.
- 4-5- ضرورة منح الجامعات قدراً كبيراً من الاستقلالية وألا تتدخل في قراراتها العلمية لأجل تحقيق الجودة في كل مخرجاتها ولا سيما المستوى النوعي لجودة الخريجين لأنهم من أهم مخرجات التعليم العالي.
- 4-6- الاهتمام بمبدأ التحسين المستمر improvement continuous في المجالات كلها ذات العلاقة بجودة التعليم وذلك لضمان معالجة نقاط الضعف التي تكتشف، والارتقاء بنقاط القوة المتحققة لمواكبة التقدم العلمي المستمر.
- 4-7- إجراء المقارنات المرجعية مع الجامعات الرائدة عربياً وعالمياً إجراءً دورياً بما يسهم في تحقيق ضمان الجودة بالمستوى المقبول عالمياً.

4-8- العمل على استخدام الجامعات للاستراتيجيات التسويقية والترويجية المناسبة لتشجيع مؤسسات سوق العمل على الاستفادة من مخرجاتها بإطار واسع وفعال.

4-9- المراجعة الدورية والمستمرة لاحتياجات مؤسسات سوق العمل ودراستها والعمل على تحقيقها. وضع البرامج الكفيلة باستخدام المخرجات المستهدفة وجعلها من أهم مدخلات العملية التعليمية كإعداد مبكر للمخرجات المخطط لها مستقبلاً.

4-10- إجراء مزيد من الدراسات لتقديم أدلة قائمة على البحث فيما يتعلق بالعلاقة بين جودة خريجي التعليم العالي واحتياجات سوق العمل السوري.

4-11- ضرورة أن تمتلك الجامعات معرفة واسعة لحاجات سوق العمل ومتطلباته في نوعية الخريجين وكفاءاتهم حتى تعمل على تخريج كوادر ذات كفاءة عالية تؤهلهم لإتقان عملهم في سوق العمل.

4-12- إعادة النظر في سياسة القبول في التخصصات التي يوجد فيها بطالة مرتفعة في سوق العمل كالتخصصات الإنسانية. رفع مستوى خدمات التعليم المستمر والعمل على استحداث البرامج الدراسية والتعديل عليها بحيث تجمع بين المهارات النظرية والتطبيقية.

4-13- العمل على رفع مستوى خدمات التعليم المستمر والعمل على استحداث البرامج الدراسية والتعديل عليها لتجمع بين المهارات النظرية والتطبيقية. كما يجب العمل على دراسة سوق العمل لمعرفة التخصصات المطلوبة والجديدة وذلك من خلال الدراسات الميدانية لسوق العمل.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية
ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية



قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، نعمة الله نجيب. (2002). *نظرية اقتصاد العمل*. الإسكندرية- مصر: مؤسسة شباب الجامعة.
- أبو عودة، محمود منصور. (2016). *مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني - حالة دراسية - كليات التجارة في قطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر بغزة، غزة، فلسطين.
- أحمد، أشرف محمود. (2013). *ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير هيئات الاعتماد الدولية*. القاهرة- مصر: عالم الكتب.
- أحمد، رقية الطيب. (2021). *مواءمة مخرجات التعليم الجامعي لمتطلبات سوق العمل وانعكاساتها على رؤية 2030*. مجلة الإدارة والقيادة الإسلامية، المجلد (6)، العدد (2)، ص. ص: 211- 226.
- أحمد، زقاوة. (2017). *البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل*. مجلة التنمية البشرية، العدد (7)، ص. ص: 159-188.
- أحمد، نعيمة. (2014). *مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل*. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي الثالث تكامل مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، جامعة البلقان التطبيقية، عمان، الأردن.
- إسماعيل، علي؛ جدعون، بيار؛ غمراوي، نورما. (2009). *تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لمواكبة حاجات المجتمع*. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، بيروت- لبنان: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- إسماعيل، علي؛ وجدعون، بيار؛ وغمراوي، نورما. (2009). *"تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لمواكبة حاجات المجتمع"*. المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في

- الوطن العربي: "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي"، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بيروت، لبنان.
- أفندي، عطية حسين. (2003). *تمكين العاملين - مدخل للتحسين والتطوير المستمر*. القاهرة. مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- أمين، طالب قاضي. (2007). *سورية 2007-2000 سورية البناء والتحديث*. دمشق - سورية: دار المركز الثقافي للطباعة والنشر والتوزيع.
- الباحثين، سامي عبد الله. (2006). *المهارات المطلوبة لقطاع الخاص السعودي ودور التعليم العالي في توفيرها "دراسة ميدانية"*. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، المجلد (222)، العدد (1)، السعودية، ص. ص: 1-24.
- البداوي، طه. (2010). *مخرجات التعليم*. القاهرة - مصر: منشورات جامعة القاهرة.
- بدوي، زكي. (1994). *معجم مصطلحات العلوم الإدارية "إنكليزي - فرنسي - عربي"*. ط2، بيروت - لبنان: دار الكتاب اللبناني.
- البهنساوي، ليلي. (2018). *المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل "دراسة على عينة من الخريجين بالحضر"*. *مجلة كلية الآداب بجامعة القاهرة*. المجلد (78)، العدد (1)، ص. ص: 35-97.
- بوعمامة، خامرة. (2018). *جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.
- الجيوسي، خليل. (2001). *قبعات التفكير الست / إدوارد دي بونو*. (مترجم)، منشورات المجمع الثقافي، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة.
- الحاج، فيصل؛ مجيد، سوسن؛ جريسات، إلياس. (2008). *دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد*. عمان - الأردن: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.

- الحاج، فيصل؛ ومجيد، سوسن؛ وجريسات، إلياس. (2008). دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد. عمان - الأردن: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.
- حجازي، حسن (2016). موازنة مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل دراسة تحليلية نموذج سورية خلال الفترة (2001-2010). مجلة جامعة تشرين العلوم الاقتصادية والقانونية. مج: 38. عدد: 5.
- الحريري، خالد حسن علي. (2010). العلاقة بين الجامعات والقطاع الخاص ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي في الجمهورية اليمنية. المؤتمر العلمي الرابع لجامعة عدن "جودة التعليم العالي نحو تحقيق التنمية المستدامة"، عدن (11-13/10/2010م)، اليمن.
- حسين، مصطفى؛ فياض، ناهد. (2009). اتجاهات التعليم العالي في ضوء الجودة الشاملة. القاهرة- مصر: مكتبة الانجلو المصرية.
- الحسيني، سليمان بن سالم. (2015). رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي تحقيق عن طريق تكامل مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل "دراسة ميدانية تحلل مشاريع التخرج وتستطلع آراء الأكاديميين والطلبة". المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- الحمالي، راشد. (2008). معايير الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي العربي - مجلس ضمان الجودة والاعتماد. عمان - الأردن: الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.
- الحيزان، عبد الإله إبراهيم. (2002). لمحات عامة في التفكير الإبداعي. مطابع أعضاء المنتدى الإسلامي، الرياض، السعودية.
- الحيزان، عبد الإله إبراهيم. (2002). لمحات عامة في التفكير الإبداعي. الرياض - السعودية: مطابع أعضاء المنتدى الإسلامي.
- الخالدي، سهيلة محسن. (2008). الجودة في التعليم "المفاهيم-المعايير-المواصفات-المسؤوليات". عمان - الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

- داغر، أزهار خضر والطراونة، اخليف يوسف والقضاه، محمد أمين حامد (2016). درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل. *مجلة دراسات العلوم التربوية*. المجلد (43)، الملحق (5)، ص. ص: 2049-2033.
- الدلو، حمدي أسعد. (2017). *استراتيجية مقترحة لمواعمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين*. رسالة ماجستير غير منشورة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة السياسية للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- دمنهوري، هند. (2013). أسباب قلة مواعمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي. *مجلة الملك عبد العزيز، جدة، المجلد (27)، العدد (1)، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، ص. ص: 23-1*.
- رشاد، عبد المنعم محمد؛ عبد العليم، نادين حسن. (2020). استخدام معايير الجودة والاعتماد في تقييم مخرجات التعليم العالي بما يتفق واحتياجات سوق العمل في مصر. *مجلة جامعة عين شمس*. المجلد (10)، العدد (1)، الجزء (2)، ص-ص: 379-349.
- سعيد، عمر أحمد. (2012). *جودة المخرجات الأكاديمية وملاءمتها لسوق العمل*. المؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم حول آليات التوافق والمعايير المشتركة لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم، القرية الذكية، القاهرة، مصر، يومي 2-3/9/2012.
- سكر، أحمد. (2012). *واقع التدريب المهني ومدى ملاءمته لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- الشمري، نور فهد (2019). واقع ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات التنمية وسوق العمل في المملكة العربية السعودية. *المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط*. المجلد (35)، العدد (11)، ص-ص: 563-544.

- الشمري، نور فهد. (2019). واقع ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات التنمية وسوق العمل في المملكة العربية السعودية. *المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط، المجلد (35). العدد (11)، ص-ص: 544-563.*
- الشيتي، إيناس محمد إبراهيم. (2020). دور الجامعات السعودية في موازنة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية الاقتصادية وفق رؤية (2030) في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية لآراء القيادة الإدارية في جامعة القصيم. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد (9)، العدد (3)، السعودية، ص. ص: 537-561.*
- الصوالحي، رانيا إبراهيم محمد. (2019). دور الجامعات الفلسطينية في موازنة مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل في قطاع غزة (دراسة حالة الكليات الهندسية). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- ضمايرة، جيهان؛ ضمايرة، روان. (2020). الاستراتيجيات المقترحة للحلقة المفقودة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل. *مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 8 (3)، ص. ص: 179-200.*
- الطائي، يوسف؛ والعبادي، محمد؛ والعبادي، هاشم. (2008). *إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي*. عمان - الأردن: دار الوراق للنشر والتوزيع.
- الطراونة، أخليف. (2010). ورقة عمل بعنوان "ضبط الجودة في التعليم العالي وعلاقته بالتنمية". البرنامج الأكاديمي للأسبوع العلمي الأردني، الخامس عشر: (العلوم والتكنولوجيا: محركان للتغيير) المنعقد في (10-12/5/2010م)، الأردن.
- العازمي، مرشد حمد سالم (2003). تحديث وتطوير إدارة مؤسسات التعليم العالي في إعداد خريجها بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل "دراسة تطبيقية على دولة الكويت". رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة حلوان. مصر.

- عبد العزيز، جيهان. (2017). أثر نواتج التعلم على أداء طلاب الجامعة لمواكبة سوق العمل من وجهة نظرهم وأصحاب التوظيف. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (172)، الجزء الأول، مصر، ص. ص: 497-544.*
- عبد العزيز، حمدي. (2012). *الحضانات البيداغوجية والتكنولوجية: تصور مقترح لضبط جودة التدريس بمؤسسات التعليم العالي. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الأردن.*
- عبد القادر، رمضان محمود. (2021). رؤية مستقبلية لأنماط التعليم العالي السعودي لتلبية احتياجات سوق العمل من وجهة نظر خبراء التربية. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، العدد (8)، الجزء (1)، السعودية، ص. ص: 2-76.*
- عبد الكريم، فضيل؛ صالي، محمد. (2014). النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد (17)، الجزائر، ص 125.*
- عبيدات، أسامة محمد؛ سعادة، سائدة تيسير. (2010). المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل المحلي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (3)، العدد (5)، الأردن، ص. ص: 74-95.*
- العبيدي، سيلان. (2009). *ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بيروت، لبنان.*
- العجمي، محمد حسنين وحسان، محمد حسان (2007). *الإدارة التربوية. عمان - الأردن: دار الميسرة.*
- عدوان، ناصر دادي؛ العايب، عبد الرحمن. (2010). *البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.*

- العزام، نورة محمد عبد الله. (2022). درجة الموازنة بين سياسات التعليم العالي في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية واحتياج سوق العمل. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، المجلد (49)، العدد 1، ص. ص: 210-201.
- العلواني، صالح. (2014). خريجي الكليات التقنية ومدى مواظمتهم للاحتياجات التنموية في المملكة العربية السعودية. بحث مقدم لمؤتمر الرياض الاقتصادي، جامعة طيبة، السعودية.
- علي، كرم عبد العاطي إبراهيم. (2014). *مخرجات التعليم*. الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، جامعة الملك سعود، السعودية.
- عمار، حامد. (2000). *مواجهة العولمة في التعليم والثقافة*. القاهرة- مصر: مكتبة الدار العربية للكتاب.
- عمارة، حامد. (2012). *مواجهة العولمة في التعليم والثقافة*. القاهرة، مصر: مكتبة الدار العربية للكتاب.
- العنزي، عوض. (2010). عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، العدد (69)، الرياض، السعودية، ص 118.
- العودة، ابتسام عبد الكريم؛ العتيبي، بدر. (2020). دور الجامعات السعودية في تلبية احتياجات سوق العمل "صيغة مقترحة". *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، المجلد (14)، العدد (3)، السعودية، ص. ص: 1-50.
- عيروط، مصطفى. (2012). مدى ملائمة التخصصات التي تُقدمها كليتي الأميرة عالية وعمان الجامعية لمتطلبات سوق العمل الأردني من وجهة نظر الطلبة. *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات*، المجلد (27)، العدد (4)، الأردن، ص. ص: 176-225.
- الغامدي، حنان عبد الله سحيم؛ بافضل، صباح عبد الله محمد. (2015). *الموازنة بين مخرجات تعليم قسم اللغة العربية بجامعة الملك عبد العزيز فرع الكليات وحاجات سوق العمل*. أبحاث ودراسات الندوة الثالثة عشر: اللغة العربية لغة العلم ورمز الهوية، مركز الملك عبد الله الدولي لخدمة اللغة العربية، الرياض، ص. ص: 1-25.

- فاضل، مايسة (2010). مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل. القاهرة - مصر: الهيئة القومية لضبط الجودة والاعتماد.
- قاسم، مجدي عبد الوهاب. (2009). نواتج التعلم وضمان جودة المؤسسة التعليمية. القاهرة- مصر: الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- قاسم، مجدي عبد الوهاب. (2009). نواتج التعلم وضمان جودة المؤسسة التعليمية. القاهرة- مصر: الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- لرضي، جيهان بنت صالح. (2021)، السعودية: بعنوان: (المهارات اللازمة لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وفق رؤية المملكة واحتياجات سوق العمل وفق رؤية المملكة 2030 لخريجي كلية الخدمة الاجتماعية وسُبل تعزيزها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (29)، العدد (5)، السعودية، ص. ص: 30- 60.
- محمد، رهيّب سعيد قائد (2015). مخرجات كليات المجتمع وسوق العمل في الجمهورية اليمنية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP). عدد: 65. ص-ص: 337-374.
- محمد، رهيّب سعيد قائد. (2015). مخرجات كليات المجتمع وسوق العمل في الجمهورية اليمنية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، العدد (65). ص-ص: 337-374.
- محمد، كوثر ناهي. (2017). دور التعليم في تحقيق التنمية البشرية. جامعة القادسية، كلية الإدارة والاقتصاد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق.
- المرزوقي، شريفه رحمة الله. (2020). محددات التوافق بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الحكومي في مجال الاتصال "دراسة حالة على كلية الاتصال بجامعة الشارقة وعدد من المؤسسات الحكومية". مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (17)، العدد (2)، الإمارات العربية المتحدة، ص. ص: 331- 372.

- مسعود، حورية رديد. (2012). مواصفات المخرجات التعليمية لتجويد قسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر الخبراء. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- مسعود، حورية رديد. (2012). مواصفات المخرجات التعليمية لتجويد قسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر الخبراء. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- المسهلي، أمة الله دحان. (2022). درجة موافقة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالجمهورية اليمنية "جامعة حجة نموذجاً"، المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسبوط، المجلد (28)، العدد الأول، الجزء الثاني، ص. ص: 249-287.
- مياس، عبد المجيد (2022). المهارات المطلوبة لسوق العمل. دار الخليج العلمية للنشر والتوزيع، الكويت.
- ناصر، نوال. (2011). التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية المستدامة من منظور شراكة المجتمع المدني في إفريقيا. المؤتمر العلمي السنوي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بعنوان: "التعليم والتنمية البشرية في دول إفريقيا"، مصر.
- الوتار، وفاء؛ الوتار، فاتنة. (2008). الملامح التخطيطية لتحقيق آفاق التنمية المستدامة. مؤتمر المبادرات والإبداع التنموي في المدينة العربية، بتاريخ (14-17/11/2008م)، عمان، الأردن.
- وزارة التعليم العالي. (2010). الخطة الخمسية الحادية عشر لقطاع التعليم العالي (2011-2015). مديرية التخطيط، دمشق، سورية.
- وزارة التعليم العالي. (2011). الخطة الخمسية الحادية عشرة، مديرية التخطيط ودعم القرار بوزارة التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية، دمشق، سورية.
- وزارة التعليم العالي. (2016). رؤية قطاع التعليم العالي لتطوير العمل الإداري وتنمية الموارد البشرية. مديرية التخطيط ودعم القرار بوزارة التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية، دمشق، سورية.

- يحياوي، فاطمة؛ فور، خديجة. (2020). موازنة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل في الجزائر. *المجلة الجزائرية للمالية العامة*، المجلد (10)، العدد (2)، ص. ص: 108-124.
- يسين، فريد النجار. (2020). *إدارة الجامعات بالجودة الشاملة*. إيترك للنشر والتوزيع، القاهرة: مصر.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

- Adam. J. (2014). *The Development of Excellence Model for Portuguese Higher Education Institutions*. The 6th TQM World Congress. P 549-556.
- Ahmed, H., Alsabaawe, Y., Al-Shammri, E. (2018). *Achieving an E-Collaboration Integration between the Outputs of Higher Institutions and the Requirements of the Labor Market*. *Annual International Conference on Information and Sciences (AiCIS)*, DOI:10.1109/AiCIS.2018.00048
- Al-Awad, A., Bazuhair, R., Alhojaly, R., Mossawa, M. (2020). The Compatibility of Higher Education Outcomes with the Requirements of the Labour Market in an Interior Design Programme in the Kingdom of Saudi Arabia. *Art and Design Review*, Vol.8 No.2, May 2020, King Abdulaziz University, Jeddah, KSA, p. p : 2- 34.
- American Association Of Law Libraries. (2019). How Does Education Outcomes Affect Labour Market, Volume 4, *Review Of Applied Socio- Economic Research Issue 2/* 2019, Pp. 32-57.
- Anderberg, E.; Nordén, B.; Hansson, B. (2009). Global learning for sustainable development in higher education: Recent trends and a critique. *Int. J. Sustain. High. Educ*, 10, 368-378. [Google Scholar] [CrossRef].
- Baily, T. (2019). Jobs Of The Future And Education They Require: Evidence From Occupational Forecasting. *Journal Of Educational Research*, Vol 22, No 3, 11-25.
- Barth, M.; Rieckmann, M. (2012). Academic staff development as a catalyst for curriculum change towards education for sustainable development: An output perspective. *J. Clean. Prod.* 2012, 26, 28-36. [Google Scholar] [CrossRef]

- Bingham, M. (2019). The Role Of Higher Education Strati_Cation In The Reproduction Of Social Inequality In The Labour Market. *A Comparative Study Of Recent European Graduates*, MPRA Paper No. 35996, Posted 17, P P 1–21.
- Bjornali, E.; Støren, L.A. (2012). Examining competence factors that encourage innovative behaviour by European higher education graduate professionals. *J. Small Bus. Enterp. Dev.* 2012, 19, 402–423. [Google Scholar] [CrossRef]
- Bocalamoos, H. (2018). Assessing How Education Outputs Match The Needs Of The Labor Market In Brazil. *Journal Of Educational Research*, Vol 7, No 2, 11–17.
- Bratianu, C.; Vatamanescu, E.M. (2017). Students' perception on developing conceptual generic skills for business A knowledge-based approach. *VINE J. Inf. Knowl. Manag. Syst.* 2017, 47, 490–505. [Google Scholar] [CrossRef].
- Brinkhurst, M.; Rose, P.; Maurice, G.; Ackerman, J.D. (2011). Achieving campus sustainability: Top-down, bottom-up, or neither? *Int. J. Sustain. High. Educ*, 12, 338–354. [Google Scholar] [CrossRef]
- Butum, L.C. (2017). The role of international competences in increasing graduates' access to the labor market. In *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, Bucharest, Romania, 30–31 March 2017; Volume 11, pp. 513–522.
- Čepić, R.; Vorkapic, S.T.; Loncaric, D.; Andic, D.; Mihic, S.S. (2015). Considering Transversal Competences, Personality and Reputation in the Context of the Teachers' Professional Development. *Int. Educ. Stud.* 2015, 8, 8–20. [Google Scholar] [CrossRef].
- Corominas, E., Saurina, C., & Villar, E. (2010). *The match between university education and graduate labour market outcomes (Education-Job Match)*. An analysis of three graduate cohorts in Catalonia. Spain: Girona University.
- Council Of Europe. (2019). *Quality Of Higher Education And The Labor Market In Developing Countries: Evidence From An Education Reform In Senegal*. IZA DP No. 9099.
- Dada, J.O.; Jagboro, G.O. (2018). A framework for assessing quantity surveyors' competence. *Benchmarking Int. J.* 25, 2390–2403. [Google Scholar] [CrossRef]

-
- Deming, D. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593-1640.
 - Dias, D.; Soares, D.; Marinho-Araújo, C.; Almenida, L.S. What is “taught” in higher education: Assessing knowledge, skills, values and attitudes. *Meta. Aval.* 2018, 10, 318–337. [Google Scholar] [CrossRef]
 - Doston, B. (2020). *The Most Common Deficiencies Of Georges Public Technical Colleges And Southern Association Of Colleges And Schools Levels I Instruction Seeking Regional Accreditation*. A Dissertation Submitted To The Graduate Faculty Of The University Of Georgia In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree, The University Of Georgia, Athens, Georgia.
 - Elliott, H.; Wright, T. (2013). *Barriers to sustainable universities and ways forward: A Canadian students’ perspective*. In *Proceedings of the 3rd World Sustainability Forum*. Online Conference, 1–30 November 2013. [Google Scholar]
 - Faham, E.; Rezvanfar, A.; Mohammadi, S.H.M.; Nohooji, M.R. (2017). Using system dynamics to develop education for sustainable development in higher education with the emphasis on the sustainability competencies of students. *Technol. Forecast. Soc. Chang*, 123, 307–326. [Google Scholar] [CrossRef]
 - Fuertes-Camacho, M.T.; Graell-Martín, M.; Fuentes-Loss, M.; Balaguer-Fàbregas, M.C. (2019). Integrating Sustainability into Higher Education Curricula through the Project Method, a Global Learning Strategy. *Sustainability* 2019, 11, 767. [Google Scholar] [CrossRef]
 - Gilar-Corbi, R.; Pozo-Rico, T.; Castejon-Costa, J.L. (2019). Improving Emotional Intelligence in Higher Education Students: Testing Program Effectiveness in Tree Countries. *Educ. XX1* 2019, 22, 161–187. [Google Scholar]
 - Guide, F.M. (2015). Competitive Advantage And The New Higher Education Regime. *Entelequia. Revista Interdisciplinar*, 10, 4, Pp. 21–35.

- Hennemann, S. & Liefner, I. (2019). Employability Geography Graduates: The Mismatch Between Knowledge Acquired And Competences Required. *Journal Of Geography In Higher Education*, Vol. 34, Pp. 215–231.
- Herppich, S.; Praetorius, A.K.; Förster, N.; Glogger-Frey, I.; Karst, K.; Leutner, D.; Behrmann, L.; Böhmer, M.; Ufer, S.; Klug, J. (2018). Teachers' assessment competence: Integrating knowledge-, process-, and product-oriented approaches into a competence-oriented conceptual model. *Teach. Teach. Educ.*, 76, 181–193. [Google Scholar] [CrossRef].
- Hersey, P.; Blanchard, H.K.; Johnson, E.D. (2000). *Management of Organizational Behaviour: Leading Human Resources*. 8th ed.; Prentice Hall: Upper Saddle River, NJ, USA; ISBN 13 978–0130325181. [Google Scholar].
- Hesselbein, F.; Goldsmith, M.; Beckhard, R. (2000). *Organizația Viitorului; Teora: Bucharest*. Romania; ISBN 10 9736019470. [Google Scholar]
- Hey, R.B. (2017). *Performance Management for the Oil, Gas, and Process Industries: A Systems Approach*; Chapter 20; Elsevier: Cambridge, MA, USA, 2017. [Google Scholar].
- Huiszoon, G. (2018). Innovating Higher Education and Faculty Competences by Performing Practice Based Research. In *Proceedings of the 12th International Technology, Education and Development Conference (INTED)*, Valencia, Spain, 5–7 March 2018; pp. 268–271. [Google Scholar].
- International Labour Organization. (2019). Regional Office For Arab States, Center Of Arab Women For Training And Research, Gender, Employment And The Informal Economy. *Glossary Of Terms, ILO Publication*, Geneva, P P 1–75.
- Jenkins, J & Unwin, K. (2021). Higher Education As An Instrument Of Economic Growth In Kenya. *FIRE: Forum For International Research In Education*, 1(1). Retrieved From Vol. 1, Iss. 1, 2014, Pp. 7–25.

- Kagawa, F. (2007). Dissonance in students' perceptions of sustainable development and sustainability: Implications for curriculum change. *Int. J. Sustain. High. Educ*, 8, 317–338. [Google Scholar] [CrossRef]
- Karna, H.; Gotovac, S. (2015). Evaluating Expert Estimators Based on Elicited Competences. *J. Inf. Organ. Sci*, 39, 49–63. [Google Scholar].
- Knight, P.T.; Yorke, M. (2003). *Assessment, Learning and Employability*. McGraw-Hill Education: Maidenhead, UK. [Google Scholar]
- Kovan, T., Ismat, I., Jafar, S. (2022). Harmonization Between Higher Education Outcomes and Labor Market Needs Dohuk City as A Model. (*المجلة الدولية للأداء الاقتصادي*), Volume 5, Numéro 1, Pages 52-67.
- Lambrechts, W.; Ghijsen, P.W.T.; Jacques, A.; Walravens, H.; Van Liedekerke, L.; Van Petegem, P. (2018). Sustainability segmentation of business students: Toward self-regulated development of critical and interpretational competences in a post-truth era. *J. Clean. Prod.* 2018, 202, 561–570. [Google Scholar] [CrossRef].
- Lambrechts, W.; Mulà, I.; Ceulemans, K.; Molderez, I.; Gaeremynck, V. (2013). The integration of competences for sustainable development in higher education: An analysis of bachelor programs in management. *J. Clean. Prod*, 48, 65–73. [Google Scholar] [CrossRef].
- Lambrechts, W.; Mulà, I.; Ceulemans, K.; Molderez, I.; Gaeremynck, V. (2013). The integration of competences for sustainable development in higher education: An analysis of bachelor programs in management. *J. Clean. Prod.* 2013, 48, 65–73. [Google Scholar] [CrossRef].
- Lambrechts, W.; Van Petegem, P. (2016). The interrelations between competences for sustainable development and research competences. *Int. J. Sustain. High. Educ*, 17, 776–795. [Google Scholar] [CrossRef]
- Langa, C. (2015). The contribution of transversal competences to the training of the educational sciences specialist. *Procedia Soc. Behav. Sci.* 2015, 180, 7–12. [Google Scholar] [CrossRef]
- Loki, G. (2020). The Gap Between Academic Education Programs And Labor Market Needs In Ecuador. *Educational Research*, Vol 12, No 2, 11–30 .

-
- Lozano, R.; Barreiro-Gen, M.; Lozano, F.J.; Sammalisto, K. (2019). Teaching Sustainability in European Higher Education Institutions: Assessing the Connections between Competences and Pedagogical Approaches. *Sustainability* 2019, 11, 1602. [Google Scholar] [CrossRef].
 - Mindtools, K. (2018). *A Study of Organizational Justice and Participative Work Place Change in Australian Higher Education*. Phd Thesis, Victoria University, Australia.
 - Moon, G. (2022). *Service Management And Operations*. 2ns Edition, Prentice–Hall Upper Saddle River, New Jersey.
 - Murray, J. (2018). Student-led action for sustainability in higher education: A literature review. *Int. J. Sustain. High. Educ.* 2018, 19, 1095–1110. [Google Scholar] [CrossRef]
 - Nakhleh, W. A., & Hanini, M. (2022). The relationship between the competencies of graduates of higher education and the needs of the Palestinian labour market. *International Journal of Instruction*, 15(2), 223-242.
 - National Quality Assurance and Accreditation. (2004). *The Quality Assurance and Accreditation Handbook: National Quality Assurance and Accreditation*. from: (www.ncqa.org).
 - Nicolescu, L.; Nicolescu, C. (2019). Using PLS-SEM to build an employability confidence model for higher education recipients in the field of business studies. *Kybernetes* 2019. [Google Scholar] [CrossRef]
 - Novo-Corti, I.; Badea, L.; Tirca, D.M.; Aceleanu, M.I. (2018). A pilot study on education for sustainable development in the Romanian economic higher education. *Int. J. Sustain. High. Educ.* 19, 817–838. [Google Scholar] [CrossRef]
 - Pavlin, Just. (2014). The role of higher education in supporting graduates' early labour market careers. *International Journal of Manpower*, 2014 VOLUME 35, ISSUE 4.
 - Pitan, O. (2015). An assessment of generic skills demand in five sectors of the Nigerian labor market. *Public and Municipal Finance*, 4(1), 28-36.
 - Ploum, L.; Blok, V.; Lans, T.; Omta, O. (2018). Toward a Validated Competence Framework for Sustainable Entrepreneurship. *Organ. Environ.* 2018, 31, 113–132. [Google Scholar] [CrossRef] [PubMed]

-
- Polyakova, E.I. (2016). Business simulation as a means of developing intercultural competence. *Procedia Soc. Behav. Sci.* 2016, 234, 289–294. [Google Scholar] [CrossRef]
 - Posch, A.; Steiner, G. (2006). Integrating research and teaching on innovation for sustainable development. *Int. J. Sustain. High. Educ*, 7, 276–292. [Google Scholar] [CrossRef]
 - Poza-Vilches, F.; López-Alcarria, A.; Mazuecos-Ciarra, N. (2019). A Professional Competences' Diagnosis in Education for Sustainability: A Case Study from the Standpoint of the Education Guidance Service (EGS) in the Spanish Context. *Sustainability*, 11, 1568. [Google Scholar] [CrossRef].
 - Quist, J (2016). The Power Of Quality Models: The Example Of The SIQ Model For Performance Excellence. *Scandinavian Journal Of Management*, Vol. 23, Pp. 445–462.
 - Rieckmann, M. (2012). Future-oriented higher education: Which key competencies should be fostered through university teaching and learning? *Futures*, 44, 127–135. [Google Scholar] [CrossRef].
 - Rusinko, C. (2005). Using quality management as a bridge in educating for sustainability in a business school. *Int. J. Sustain. High. Educ.* 2005, 6, 340–350. [Google Scholar] [CrossRef]
 - Sá, M.J.; Serpa, S. (2018). Transversal Competences: Their Importance and Learning Processes by Higher Education Students. *Educ. Sci.* 2018, 8, 126. [Google Scholar] [CrossRef]
 - Sarmento, M.; Dias, M.F.; Amorim, M.; Galego, D. Transversal Competences for Employability Across Four European Countries. In Proceedings of the 12th International Technology, Education and Development Conference (INTED), Valencia, Spain, 5–7 March 2018; pp. 5200–5209. [Google Scholar] [CrossRef]
 - Sarojni, Choy. (2011). *Partnerships between universities and workplaces: some challenges for work-integrated learning*. 20 Apr 2010, Journal Studies in Continuing Education Volume 33, 2011 - Issue 2.

- Schultz, P. (2019). *Labor Market: Issues, Evidence and Prospects*. Economic Growth Center, Yale University, P 16.
- Shephard, K. (2018). Higher Education for Sustainability: Seeking Affective Learning Outcomes. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 9(1), 87–98.
- Shomar, L. (2019). Technical Education Planning, An Introduction to The Compatibility of Education Outcomes with The Labor Market in Bangladesh. *Journal of Educational Research*, Vol 6, No 1, 1–12 .
- Sopall, P. (2021). The Education System, Educational Outcomes and Labor Market Requirement in South Africa. *Journal of Educational*, Vole 17, No 2, 114–130 .
- Tony, R. (2022). Transfer Training of Education Outputs to Keep Pace with The Requirements of the Labor Market in Vocational Institutions in The Provinces of Slovakia. *Journal of Psychological Research*, Vol 3, No 1, 47–62.
- Tranca, L.M. (2016). Competences of Students in Social Work from the Perspective of Practical Work Supervisors in the Field of Delinquency. In Proceedings of the International Conference of Multidisciplinary Perspectives in the Quasi-Coercive Treatment of Offenders, *Timișoara, Romania*, 31 March–1 April 2016; pp. 248–253. [Google Scholar].
- Tribus, M. (2009). *Quality in Education According to the Teachings of Deming and Feuerstein*. from: (www.fremont.ca).
- Waltner, E.-M.; Rieß, W.; Mischo, C. (2019). Development and Validation of an Instrument for Measuring Student Sustainability Competencies. *Sustainability* 2019, 11, 1717. [Google Scholar] [CrossRef].
- Wiek, A.; Withycombe, L.; Redman, C.L. (2011). Key competencies in sustainability: A reference framework for academic program development. *Sustain. Sci.* 6, 203–218. [Google Scholar] [CrossRef].

-
- Wonim, S. (2004). *kindergarten Teacher perceptions of the Indiana Professional Standards Boards Early child hood Teachers Standard*. PhD, Indian, state university.
 - Zartner, D.; Carpenter, K.; Gokcek, G.; Melin, M.; Shaw, C. (2018). Knowledge, Skills, and Preparing for the Future: Best Practices to Educate International Studies Majors for Life after College. *Int. Stud. Perspect.* 19, 148–169. [Google Scholar] [CrossRef].
 - Zsóka, Á.; Szerényi, Z.M.; Széchy, A.; Kocsis, T. (2013). Greening due to environmental education? Environmental knowledge, attitudes, consumer behavior and everyday pro-environmental activities of Hungarian high school and university students. *J. Clean. Prod.* 2013, 48, 126–138. [Google Scholar] [CrossRef].

قائمة الملاحق

- الملحق رقم (1): قائمة بأسماء السادة المحكمين وقد تمّ ترتيبها وفق المرتبة العلمية
- الملحق رقم (2): صورة عن موافقة الجهة الرسمية على التطبيق
- الملحق رقم (3): استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا



قائمة الملاحق

الملحق رقم (1)

قائمة بأسماء السادة المحكمين وقد تمّ ترتيبها وفق المرتبة العلمية

م	السيد المحكم	الصفة العلمية	جامعة دمشق
1	أ. د. عيسى الشماس	الأستاذ في قسم أصول التربية	كلية التربية
2	أ. د. رمضان درويش	الأستاذ في قسم التقويم والقياس النفسي والتربوي	كلية التربية
3	أ. د. غسان خلف	الأستاذ في قسم أصول التربية	كلية التربية
4	د. محمود محمد علي	الأستاذ المساعد في قسم أصول التربية	كلية التربية
5	د. عزيزة رحمة	الأستاذة المساعدة في قسم التقويم والقياس النفسي والتربوي	كلية التربية
6	د. نسرين موشلي	المدرسة في قسم أصول التربية	كلية التربية
7	د. قمر الأبرش	المدرس في قسم التقويم والقياس النفسي والتربوي	كلية التربية
8	د. فدى القحف	المدرس في قسم أصول التربية	كلية التربية

الملحق رقم (2)

صورة عن موافقة الجهة الرسمية على التطبيق


الجمهورية العربية السورية
جامعة دمشق
 نائب رئيس الجامعة
 لشؤون البحث العلمي والدراسات العليا
 الرقم:

(الآداب والعلوم الإنسانية - الإعلام - الاقتصاد - التربية - الحقوق - الزراعة - السياحة -
 الشريعة - الصيدلة - الطب - طب الأسنان - العلوم - العلوم السياسية - الفنون الجميلة -
 الهندسة المدنية - الهندسة المعلوماتية - الهندسة المعمارية - الهندسة الميكانيكية -
 والكهربائية - الكلية التطبيقية - المعهد العالي للغات - المعهد العالي للتنمية الإدارية - المعهد
 العالي لبحوث الليزر وتطبيقاته - المعهد العالي لبحوث والدراسات الزلزالية - المعهد
 العالي للترجمة والترجمة الفورية - المعهد العالي للتخطيط الإقليمي)

السيد الأستاذ الدكتور عميد كلية :
 يرجى السماح لطالبة الماجستير نور محمد محمد المسجلة في كلية التربية بجامعة دمشق
 بتطبيق أدوات البحث الذي تعدّه بعنوان "درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي
 لسوق العمل - حالة دراسية: طلبة الدراسات العليا بجامعة دمشق والعاملين في
 الشركات والمؤسسات المجتمعية".
 علماً أن جامعة دمشق لا تتحمل أية نفقات لقاء ذلك.

شاكرين تعاونكم،،،

نائب رئيس جامعة دمشق
 لشؤون البحث العلمي والدراسات العليا
 الأستاذ الدكتور محمد قراس الحناوي

2022/11/23

٢٤

الملحق رقم (3)

استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا

الطالب المحترم/الطالبة المحترمة:

تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء بحث علمي بعنوان: "مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل". تُعرّف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل (**Consistence of the University Education's Output with Labor Market**) وتعرف بأنها: الاستراتيجية التي تهدف لتوظيف المعلومات والمهارات والقدرات التي يمتلكها الخريجون والحاجة الفعلية لقطاع الأعمال السوري بما يحقق التحسين المستمر والارتقاء بمستوى المؤسسات المجتمعية، وتلبية متطلبات واحتياجات الوظائف الجديدة في السوق السوري، والتي تؤكد رفق السوق بقوى عاملة مدربة ومؤهلة تمتلك المهارات والكفايات عالية الجودة وتستجيب لأي متغيرات تحدث في بيئة العمل بما يحقق أهداف سوق العمل والتنمية الشاملة. ويُقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث المفحوصين وفق إجاباتهم عن الاستبانة المطبقة عليهم في البحث الحالي.

ونظراً لأهمية دوركم في تطوير سوق العمل وتعرف مستوى خريجي التعليم العالي، فإن الباحثة تأمل منكم الإجابة على بنود هذه الأسئلة بعد قراءة كل عبارة جيداً، ثم الإجابة عنها من خلال وضع علامة (X) في الخانة التي تنطبق عليكم؛ علماً أنه ليس هناك إجابة صحيحة أو خاطئة. واستخدام المعلومات سيتم لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف تبقى سرية.

معلومات عامة:

- | | | |
|-----------------------|------------------|--------------------------|
| 1- الجنس: | ذكر () | أنثى () |
| 2- المرحلة التعليمية: | ماجستير () | ماجستير تاهيل () |
| 3- التخصص الدراسي: | علوم إنسانية () | علوم أساسية وتطبيقية () |
| 4- العمل: | يعمل () | لا يعمل () |

الباحثة:

نور محمد

. بنود استبانة درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا:

م.	بنود الاستبانة	تنطبق بدرجة			
		مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة جداً
	المحور الأول: (المهارات المعرفية): في أثناء دراستك التخصصية قامت الجامعة بتزويدك بالمعارف التي تتوافق مع سوق العمل من خلال:				
1.	توضيح القوانين والتشريعات الخاصة بممارسة مهنة المستقبل.				
2.	توضيح آليات تطبيق مبادئ إدارة الموارد المالية.				
3.	تعزيزك من اتقان مهارات البحث العلمي الخاص بتخصصك الدراسي.				
4.	إثراء المحتوى التعليمي بالمعارف العلمية المتعلقة باختصاصك الدراسي.				
5.	توفير محتوى تعليمي ينسجم مع متطلبات سوق العمل.				
6.	توفير خريجين يمتلكون مهارات التفكير الإبداعي التي يتطلبها مجتمع المعرفة.				
7.	تزويدك بمجموعة من المهارات العملية التي تؤهلهم لسوق العمل.				
8.	تحسين نوعية المهارات المكتسبة من خلال تزويدك بالموهلات الفنية والتقنية.				
9.	تقديم مقررات دراسية ذات معارف جديدة يتطلبها سوق العمل				
10.	تحقيق التوازن بين المعارف النظرية والتطبيقات العملية				
11.	تضمين المقررات الدراسية معارف تُحاكي متطلبات العصر الحديث				
12.	إدخال أنشطة على المقررات الدراسية لإكسابك المهارات اللازمة لسوق العمل.				
13.	تحديث المقررات الدراسية وفق مستجدات سوق العمل.				
14.	تزويد المحتوى التعليمي بالمفاهيم والمعارف المتصلة بسوق العمل				
15.	تنويع المحتوى التعليمي بما يُحقق وحدة الجانب النظري والعمل.				
	المحور الثاني: (المهارات المهنية): في أثناء دراستك التخصصية قامت الجامعة بتنمية المهارات المهنية لديك من خلال:				
16.	حثُّك على المشاركة في فرق العمل الجماعي لإنجاز المهام.				
17.	تدريبك على مهارات التعاون في العمل الجماعي لإنجاز العمل.				
18.	تنمية القدرة لديك على القيام بمهام وواجبات العمل.				
19.	تنمية القدرة على التكيف مع ظروف العمل.				
20.	إكسابك القدرة على التعامل مع المشاكل في العمل وإيجاد الحلول المناسبة لها.				
21.	إكسابك مهارات تطوير بيئة العمل.				
22.	تزويدك بالسلوكيات الوظيفية المناسبة للنجاح في سوق العمل.				
23.	تدريبك على أداء العمل بطريقة صحيحة.				
24.	تزويدك بالمهارات المُستحدثة في سوق العمل.				
25.	تزويدك بالمهارات التقنية الحديثة لأداء مهامك في المستقبل.				
26.	إكسابك القدرة على التكيف مع مستجدات ظروف العمل.				
27.	تزويدك بأساليب التعامل مع ضغوط بيئة العمل المختلفة (داخلية - خارجية).				
28.	تدريبك على مسؤولية الالتزام بأداء العمل والانضباط والمواظبة.				
29.	توفير برامج التدريبية لتسهيل اندماجك في سوق العمل.				
30.	حثُّك على احترام مواعيد العمل.				
	المحور الثالث: (المهارات الحياتية): ساهمت الجامعة بتنمية المهارات الحياتية لديك من خلال قيامها بالآتي:				
31.	تنمية مهارات التواصل الفعال مع الآخرين.				

32.	تنمية الشخصية القيادية لديك القدرة على إدارة المشاريع ذات الصلة بموضوع الاختصاص.				
33.	تنمية مهارات التحصيل المعرفي الذاتي.				
34.	إكسابك مهارات المبادأة في طرح الأفكار واستشراف المستقبل المهني في سوق العمل.				
35.	تدريبك على مهارات اتخاذ القرار.				
36.	إكسابك مهارات الإصغاء للآخرين والتشاور معهم.				
37.	تدريبك على مهارات ضبط مشاعرك في المواقف الاجتماعية المختلفة.				
38.	إكسابك مهارات التواصل التي تحتاجها في أثناء العمل.				
39.	تعليمك أساليب التعامل مع المشكلات بعقلانية وتروي.				
40.	تطوير قدرتك على أداء المهام المطلوب إنجازها في الوقت المحدد.				
	المحور الرابع: (المهارات الذهنية): في أثناء دراستك التخصصية قامت الجامعة بتنمية المهارات الذهنية لديك من خلال:				
41.	تمكينك من التواصل مع كافة فئات المجتمع في مجال اختصاصك.				
42.	تدريبك على مهارة جمع البيانات وتفسيرها.				
43.	إكسابك مهارة توظيف المعلومات والمعارف التي اكتسبتها في الجامعة.				
44.	إكسابك مهارة التحليل.				
45.	إكسابك مهارة الاستنتاج.				
46.	إكسابك مهارة الحصول على المعلومة من مصادرها المختلفة.				
47.	إكسابك مهارة التفكير الناقد.				
48.	إكسابك مهارة التفكير التحليلي.				
49.	تشجيعك على التفكير بدلاً من تقبل الحقائق وحفظها.				
	المحور الخامس: (المهارات العملية): في أثناء دراستك التخصصية قامت الجامعة بتنمية المهارات العملية لديك من خلال:				
50.	توفير المختبرات والمعامل المطلوبة لبناء الكفايات اللازمة لمؤسسات سوق العمل.				
51.	تضمين المقررات الدراسية احتياجات مؤسسات سوق العمل المتجددة.				
52.	تنسيق الجامعة مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل.				
53.	جلب الجامعة لخبراء من سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل.				
54.	عقد الجامعة ندوات وورشات عمل حول احتياجات مؤسسات سوق العمل.				
55.	إشراك الجامعة لسوق العمل في الإشراف على مشاريع التخرج ذات العلاقة بسوق العمل.				
56.	تحرص الجامعة على إعادة تأهيل خريجها طبقاً لاحتياجات سوق العمل.				
57.	حث الجامعة لكوادرها التدريسية على إدخال أنشطة على المقررات الدراسية لإكساب المهارات اللازمة لسوق العمل.				
58.	تضمين المقررات الدراسية مجموعة من التطبيقات العملية.				
59.	تضمين المحتوى التعليمي أنشطة تُشجّع على التفكير بدلاً من تقبل الحقائق وحفظها.				
	المحور السادس: (المهارات التقنية): في أثناء دراستك التخصصية قامت الجامعة بتنمية المهارات التقنية لديك من خلال:				
60.	توفير برامج حديثة في الحاسب الآلي.				
61.	توفير الدعم الفني في تقنيات المعلومات والاتصالات.				
62.	عقد دورات تدريبية لإكساب المهارات المستحدثة اللازمة لسوق العمل.				
63.	عقد برامج تدريبية لتسهيل اندماج في سوق العمل.				
64.	عقد دورات تدريبية لإكساب مهارة استخدام البرامج الحاسوبية المتخصصة.				

					65. عقد دورات تدريبية لإكساب مهارة التعامل مع صفحات ويب.
					66. حثُّك على التعامل مع مواقع الإنترنت التي تزيد من معرفتك باختصاصك.
					67. عقد دورات تدريبية لإكساب مهارات اللغات الأجنبية المختلفة المطلوبة لسوق العمل.
					68. تدريبك على مهارة إدارة مجموعة على شبكات التواصل الاجتماعي لدعوة الزملاء لمشاركة الموضوعات وتبادل الآراء.
					69. إكسابك مهارة الحصول على المراجع المختصة من مصادر التعليم الإلكتروني.
					70. إكسابك طريقة التعامل مع البرامج والتقنيات الرقمية المُستحدثة في سوق العمل.
					71. توفير محركات البحث لك من أجل الحصول على المراجع التخصصية.

Damascus University

Faculty of Education

Department of Education Foundations



**The Degree of Compatibility of Higher Education
Outputs with the Needs of the Labor Market
Case Study: Postgraduate Students at the University of Damascus
and Workers in Companies and Community Institutions**

**A thesis submitted to obtain a master's degree in the Department of
Education Foundations**

**Prepared By:
Nour Mohammad Mohammad**

**Supervised By:
Dr. Mouna Kshek
Professor in the Department of Education Fundamentals**

Damascus: $\frac{1443-1444/\text{A.H}}{2022-2023/\text{A.C}}$

The Degree of Harmonization of Higher Education Outputs with the Needs of the Labor Market

Case Study: Postgraduate Students at the University of Damascus and Workers in Companies and Community Institutions

Abstract

The research aimed to identify the degree of Harmonization of education outputs with the needs of the labor market from the point of view of postgraduate students at Damascus University, and to reveal the differences in the responses of the research sample (graduate students and Workers in Companies and Community Institutions) about the degree of Harmonization of education outcomes with the needs of the labor market according to the research variables (sex, work, academic specialization, academic level). The research relied on the analytical descriptive approach, and the research sample included (698) male and female postgraduate students at the University of Damascus and Workers in Companies and Community Institutions. The arithmetic score, which expresses the degree of Harmonization of education outputs with the needs of the labor market from the point of view of postgraduate students at the University of Damascus, came with an average score on the total score of the questionnaire, as the value of the order mean was (3.28), and there was no statistically significant difference between the average scores of the answers of the research sample (postgraduate students and Workers in Companies and Community Institutions) on the questionnaire of harmonizing the outputs of higher education to the labor market according to the gender variable, the variable of work, and the variable of the educational stage, and there is a statistically significant difference between the mean scores of the responses of the research sample (graduate students and Workers in Companies and Community Institutions) to the questionnaire of harmonizing the outputs of higher education to the labor market according to the variable of specialization study for the benefit of students in basic and applied disciplines.

Keywords: Harmonization, higher education outputs, labor market needs, postgraduate students, Workers in Companies and Community Institutions.