



جامعة دمشق
كلية التربية
قسم أصول التربية

كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل

دراسة أعدت لنيل درجة الدكتوراة في أصول التربية

إعداد الطالب

محمد جمعه عويد

بإشراف

الدكتور : عيسى الشماس

الأستاذ في قسم أصول التربية

٢٠١٨-٢٠١٧

١٤٣٩-١٤٣٨

Damascus University
Faculty of Education
Department of Education foundation



The Adequacy Of The Output Of Private University Education in Syria to The Need Of The Labor Market

Submitted Prepared for The Ph.D. in of Education foundation

Prepared by:

Muhammad Jomaa Uwayyid

Supervised by:

Dr: Issa Alshammas

Professor at department of Education foundation

2018/2017

1439/1438

شكر وتقدير

لا يسعني في نهاية هذا الجهد إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل مقروناً بعبارات الاحترام والتقدير للأستاذ الدكتور عيسى الشماس المشرف على رسالتي، على جهوده الكبيرة في التوجيه والمتابعة، وملاحظاته الدقيقة، التي كان لها الأثر البالغ في إنجاز هذه الرسالة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة وقبولهم مناقشة هذه الرسالة، وإثرائها بملاحظاتهم وتوجيهاتهم الهادفة لإخراجها بالشكل المناسب.

وخالص شكري وتقديري لجميع الأساتذة الذين ساهموا في تحكيم أداتي الدراسة، والشكر الجزيل لقسم أصول التربية في كلية التربية بجامعة دمشق، وجميع من ساعدني وقدم لي النصح والتوجيه، وللمدقق اللغوي الدكتور أحمد الدريس المدرس في جامعة الفرات، كما أخص بشكري للدكتور غسان الخلف لما قدمه من ملاحظات ومتابعة واهتمام من بداية الدراسة.

فلكم كل حب وتقدير

فهرست المحتويات

الصفحة	الموضوعات
أ	شكر وتقدير
ب - د	فهرست المحتويات
هـ - ح	فهرست الجداول
ط - ي	فهرست الأشكال
ك	فهرست الملاحق
١ - ٨٠	الباب الأول: الجانب النظري
١ - ٢٥	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٢ - ٤	أولاً: مقدمة
٤ - ٥	ثانياً: مشكلة الدراسة
٥	ثالثاً: أهمية الدراسة
٦	رابعاً: أهداف الدراسة
٦	خامساً: أسئلة الدراسة
٦	سادساً: متغيرات الدراسة
٧ - ٨	سابعاً: فرضيات الدراسة
٨ - ٩	ثامناً: مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية
٩ - ٢٥	تاسعاً: الدراسات السابقة
٢٦ - ٥٠	الفصل الثاني: التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية
٢٧	مقدمة
٢٨ - ٣٥	أولاً: نظام التعليم الجامعي في الجمهورية العربية السورية

٣٩-٣٥	ثانياً: أهداف التعليم الجامعي في الجمهورية العربية السورية
٥٠-٣٩	ثالثاً: التعليم الجامعي الخاص
٦٤ - ٥١	الفصل الثالث: كفاية مخرجات التعليم الجامعي
٥٢	مقدمة
٥٥ - ٥٣	أولاً: معنى الكفاية
٦٠ - ٥٥	ثانياً: أنواع الكفايات
٦٢ - ٦٠	ثالثاً: مخرجات التعليم الجامعي
٦٤-٦٢	رابعاً: أنواع مخرجات التعليم الجامعي
٨٠-٦٥	الفصل الرابع: مؤشرات سوق العمل
٦٧-٦٦	مقدمة
٧٣-٦٧	أولاً: المفاهيم الأساسية لسوق العمل
٧٦-٧٣	ثانياً: السمات الأساسية لسوق العمل
٨٠-٧٦	ثالثاً: احتياجات سوق العمل ومؤشرات
١٨٠ - ٨١	الباب الثاني: الجانب الميداني
١٠٠-٨١	الفصل الأول: إجراءات الدراسة الميدانية
٨٢	مقدمة
٨٢	أولاً: حدود الدراسة
٨٣ - ٨٢	ثانياً: منهج الدراسة
٩٤ - ٨٣	ثالثاً: أدوات الدراسة
٩٥-٩٤	رابعاً: مجتمع الدراسة
٩٨ - ٩٥	خامساً: عينة الدراسة
١٠٠ - ٩٨	سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
١٨٠ - ١٠١	الفصل الثاني: نتائج الدراسة وتفسيرها
١٣٥ - ١٠٢	أولاً: نتائج الاجابة عن أسئلة الدراسة وتفسيرها:
١٧٧ - ١٣٥	ثانياً - نتائج اختبار فرضيات الدراسة وتفسيرها:

١٧٧ - ١٧٩	ثالثاً- النتائج العامة:
١٧٩ - ١٨٠	رابعاً- مقترحات الدراسة:
١٨١ - ١٨٨	ملخص الدراسة باللغة العربية
١٨٩ - ٢٠٣	المراجع (العربية - الأجنبية)
٢٠٤ - ٢٣٠	ملاحق الدراسة
X -I	ملخص الدراسة باللغة الإنكليزية

فهرست الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
١	مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	٢٥
٢	أعداد طلبة الجامعات الحكومية ٢٠١٤-٢٠١٥	٣٠
٣	أعداد طلبة المعاهد الحكومية للعام ٢٠١٤ - ٢٠١٥	٣٠
٤	أعداد طلبة الجامعات الخاصة للعام ٢٠١٤-٢٠١٥	٣٥-٣٤
٥	توزع القوة العاملة في حسب المستوى التعليمي في الجمهورية العربية السورية	٧٩
٦	استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل بصورتها الأولية	٨٤-٨٥
٧	أمثلة لبنود تم إجراء تعديلات عليها في استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل وفقاً لآراء السادة المحكمين	٨٥-٨٦
٨	استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل بعد عملية التحكيم	٨٦
٩	معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل مع المجالات الأخرى ومع الدرجة الكلية للاستبانة	٨٧
١٠	معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل مع الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه كل بند	٨٨
١١	معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل مع الدرجة الكلية للاستبانة	٨٨-٨٩
١٢	معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل	٨٩
١٣	معاملات ارتباط الثبات بالإعادة لاستبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل	٩٠
١٤	معيار توفر كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل وفقاً للمتوسطات الحسابية على كل بند في الاستبانة وعلى الدرجة الكلية	٩٢
١٥	بنود المقابلة وفقاً لآراء السادة المحكمين	٩٤
١٦	الخصائص الديموغرافية لأفراد المجتمع الأصلي للدراسة	٩٥
١٧	العدد الكلي للمجتمع الأصلي ونسبة السحب وعدد أفراد العينة المسحوبة	٩٦
١٨	توزع أفراد عينة الدراسة للعاملين وفقاً لمتغير الجنس	٩٦
١٩	ع أفراد عينة الدراسة للعاملين وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	٩٧
٢٠	توزع أفراد عينة الدراسة للعاملين وفقاً لمتغير سنوات الخدمة	٩٧
٢١	توزع أفراد عينة الدراسة للعاملين وفقاً لمتغير الدورات التدريبية	٩٨
٢٢	نتائج التوزع الاعتدالي باستخدام اختبار كالموغراف سميرونوف لدرجات أفراد عينة الدراسة على استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل	٩٩
٢٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الرتبوية وترتيب درجة الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص تنازلياً	١٠٢-١٠٣
٢٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات الوجدانية وترتيبها تنازلياً	١٠٥

٢٥	التكرارات والنسبة المئوية للكفايات الوجدانية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة	١٠٦
٢٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات المعرفية وترتيبها تنازلياً	١٠٧
٢٧	التكرارات والنسبة المئوية للكفايات المعرفية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة	١٠٨
٢٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات إدارة الوقت والاجتماعات وترتيبها تنازلياً	١٠٨
٢٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات المهارية وترتيبها تنازلياً	١٠٩
٣٠	التكرارات والنسبة المئوية للكفايات المهارية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة	١١١
٣١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية وترتيبها تنازلياً	١١١
٣٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات المتابعة والتنفيذ وترتيبها تنازلياً	١١٢
٣٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات التفكير العلمي وترتيبها تنازلياً	١١٣
٣٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات التكنولوجية وترتيبها تنازلياً	١١٤
٣٥	التكرارات والنسبة المئوية للكفايات التكنولوجية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة	١١٥
٣٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات الأخلاقية وترتيبها تنازلياً	١١٦
٣٧	التكرارات والنسبة المئوية للكفايات الأخلاقية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة	١١٧
٣٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار وترتيبها تنازلياً	١١٨
٣٩	التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة على مدى التوافق بين كفايات خريجي التعليم الجامعي الخاص وبين حاجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة البحث	١١٩
٤٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الرتبوية وترتيب الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تنازلياً	١٢١
٤١	الكفايات التي يجب توافرها في خريجي التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة	١٢٢
٤٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات المهارية وترتيبها تنازلياً	١٢٣-١٢٤
٤٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات الوجدانية وترتيبها تنازلياً	١٢٤-١٢٥
٤٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات إدارة الوقت والاجتماعات وترتيبها تنازلياً	١٢٥
٤٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات التكنولوجية وترتيبها تنازلياً	١٢٦
٤٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات المعرفية وترتيبها تنازلياً	١٢٧
٤٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية وترتيبها تنازلياً	١٢٨
٤٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات المتابعة والتنفيذ وترتيبها تنازلياً	١٢٩
٤٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات التفكير العلمي وترتيبها تنازلياً	١٣٠
٥٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات الأخلاقية وترتيبها تنازلياً	١٣١
٥١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار وترتيبها تنازلياً	١٣٢
٥٢	التكرارات والنسب المئوية للكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة	١٣٣-١٣٤

١٣٦-١٣٥	دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على بدائل الإجابة التي تحدد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً لمتغير الجنس(ذكور/ إناث) على مستوى الدرجة الكلية والمجالات الفرعية.	٥٣
١٣٩-١٣٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٥٤
١٤١-١٤٠	نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير المؤهل العلمي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٥٥
١٤٢-١٤١	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٥٦
١٤٥-١٤٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف سنوات خدمتهم على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٥٧
١٤٧-١٤٦	نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير سنوات الخبرة الوظيفية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٥٨
١٤٨-١٤٧	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة الوظيفية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٥٩
١٥١-١٥٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف دوراتهم التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٦٠
١٥٣-١٥٢	نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الدورات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٦١
١٥٥-١٥٤	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للدورات التدريبية التي أجروها وذلك على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٦٢
١٥٧-١٥٦	دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على بدائل الإجابة التي تحدد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص وفقاً لمتغير الجنس(ذكور/ إناث) على مستوى الدرجة الكلية والمجالات الفرعية	٦٣
١٦٠-١٥٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٦٤
١٦٢-١٦١	نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير المؤهل العلمي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٦٥
١٦٤-١٦٢	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٦٦
١٦٦-١٦٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف سنوات خدمتهم على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٦٧
١٦٨-١٦٧	نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير سنوات الخبرة الوظيفية لاستجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٦٨
١٧٠-١٦٩	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة الوظيفية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٦٩
١٧٣-١٧١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف دوراتهم التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٧٠
١٧٤-١٧٣	نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الدورات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٧١
١٧٦-١٧٥	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للدورات التدريبية التي أجروها وذلك على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٧٢

فهرست الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
١	التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة العاملين على متغير الجنس	٩٦
٢	التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة العاملين على متغير المؤهل العلمي	٩٧
٣	التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة العاملين على متغير سنوات الخدمة	٩٨
٤	التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة العاملين على متغير الدورات التدريبية	٩٨
٥	التمثيل البياني لتوزيع درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل	١٠٠
٦	الرسم البياني للكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية	١٠٣
٧	الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات الوجدانية	١٠٥
٨	الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات المعرفية	١٠٧
٩	الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود لكفايات إدارة الوقت والاجتماعات	١٠٩
١٠	الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات مهارية	١١٠
١١	الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	١١٢
١٢	الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود مجال كفايات المتابعة والتنفيذ	١١٣
١٣	الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود مجال كفايات التفكير العلمي	١١٤
١٤	الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود مجال الكفايات التكنولوجية	١١٥
١٥	الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات الأخلاقية	١١٧
١٦	الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	١١٨
١٧	الرسم البياني للكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة	١٢١
١٨	الرسم البياني لبنود المجال مهارية الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.	١٢٤
١٩	الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات مهارية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة	١٢٥
٢٠	الرسم البياني للمهارات الواجب توافرها في بنود لكفايات إدارة الوقت والاجتماعات لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة	١٢٦
٢١	الرسم البياني للمهارات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في بنود مجال الكفايات التكنولوجية وجهة نظر أفراد عينة الدراسة	١٢٧
٢٢	الرسم البياني للمهارات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات المعرفية	١٢٨
٢٣	الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة	١٢٩
٢٤	الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود مجال كفايات المتابعة والتنفيذ من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة	١٣٠
٢٥	الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود مجال كفايات التفكير العلمي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة	١٣١

٢٦	الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات الأخلاقية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة	١٣٢
٢٧	الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة	١٣٣
٢٨	الرسم البياني للفروق بين إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)	١٣٦
٢٩	الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة وفقاً لمؤهلهم العلمي	١٣٩
٣٠	الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة وفقاً لسنوات الخبرة الوظيفية	١٤٥
٣١	الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة وفقاً لدوراتهم التدريبية	١٥٢
٣٢	الرسم البياني للفروق بين إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) في تحديد الكفايات التي الواجب توفرها لدى الخريجين من الجامعات الخاصة	١٥٧
٣٣	الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمؤهلهم العلمي على مجالات الاستبانة في تحديد الكفايات الواجب توفرها لدى الخريجين من الجامعات الخاصة	١٦٠
٣٤	الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة المتعلقة بالكفايات الواجب توفرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص وفقاً لسنوات الخبرة الوظيفية	١٦٧
٣٥	الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة المتعلقة بالكفايات الواجب توفرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص وفقاً للدورات التدريبية	١٧٣

فهرست الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
١	قائمة بأسماء السادة المحكمين لاستبانة وبطاقة المقابلة لكفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل	٢٠٤
٢	الاستبانة في صورتها الأولية	٢١٣-٢٠٥
٣	الاستبانة في صورتها النهائية	٢٢٠-٢١٤
٤	بطاقة المقابلة في صورتها الأولية	٢٢٥-٢٢١
٥	بطاقة المقابلة في صورتها النهائية	٢٢٨ - ٢٢٦
٦	كتب تسهيل مهمة الباحث لإجراء الدراسة الميداني	٢٣٠-٢٢٩

الباب الأول

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة.

أولاً - مشكلة الدراسة.

ثانياً - أهمية الدراسة.

ثالثاً - أهداف الدراسة.

رابعاً - أسئلة الدراسة.

خامساً - متغيرات الدراسة.

سادساً - فرضيات الدراسة.

سابعاً - مصطلحات الدراسة وتعريفاته الإجرائية

ثامناً - دراسات سابقة.

مقدمة :

تعدّ الجامعات إحدى أهم مؤسسات التعليم في المجتمع الحديث، وأعلى درجات السلم التعليمي، وإن عدم توفير هذا التعليم يعتبر انتقاصاً لهذا السلم، ولتكافؤ الفرص، كون هذه الجامعات تعمل على تلبية احتياجات سوق العمل من الخبراء والمتخصصين ذوي القدرات الفاعلة، والكفاءات العلمية العالية، سواء من الجوانب التقنية والإدارية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو غيرها، وينظر إلى الجامعة كتنظيم اجتماعي مثل التنظيمات والمؤسسات الأخرى كالمصانع والمصارف والمستشفيات وغيرها، كما إنها من أهم التنظيمات الاجتماعية كونها الرافد لكل التنظيمات الموجودة، فهي تعد أفراداً مؤهلين ومدرّبين على مختلف المهن والتخصصات التي تحتاجها العديد من التنظيمات الأخرى.

وإن كانت الموارد البشرية يمكن أن تُنمّى بطرق متعددة، فإن التعليم العالي يمكن أن يسهم بدور كبير ومتزايد في هذه الموارد، وذلك في ضوء ما تملكه الجامعات ومؤسسات التعليم العالي من قوى بشرية، وإمكانات مادية كبيرة، والدور المحتمل أن تلعبه مخرجات هذه المرحلة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن التعليم اليوم يهدف إلى التعرف على مواهب الأفراد وقدراتهم من أجل تطويرها وتنميتها، وإثارة الرغبة في التقدم وتهيئة أذهان الأفراد لتقبل التغيير والاستعداد له على أقل تقدير، كما يحفز على الابتكار، ويساعد الفئات الاجتماعية المحرومة في التعرف على إمكاناتها وطاقاتها، واكتشاف قدراتها الكامنة بغرض تطويرها وتنميتها. وإن إعداد الطلبة في الجامعات لا يقتصر على المجال العلمي والأكاديمي، بل لابد أن يتطرق هذا الإعداد إلى الإعداد المهاري والاجتماعي والأخلاقي، بحيث يتشكل لدى الطالب عند تخرجه منظومة متكاملة من المستلزمات الضرورية لأي عمل يتناسب مع اختصاصه.

ونظراً لهذه الأهمية فقد بدأ الاهتمام خلال العقود الأخيرة من القرن العشرين بالجامعة والتعليم العالي، ودورة في إعداد الكوادر البشرية، وهذا ما أكدته دراسة عليه عدد من الدراسات ومنها دراسة (الدوكالي، ٢٠٠٦) و (عيسان، ٢٠٠٦) حيث أشارتا إلى أهمية العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وتوظيفها في المجتمع وخدمة قضايا التنمية وسوق العمل، ويتوقف تقدم المجتمع

على كفاءة ونوع تلك المخرجات من التعليم العالي، وفقاً لنوعية الكفاءة لا كميتها، ورغبة هؤلاء في الدفع بعجلة الإنتاج والعمل الجاد على تقديم مجتمعاتها.

يعدّ التعليم العالي نقطة ارتكاز وتقدم أي مجتمع من المجتمعات لأنه يسهم في إعداد الأطر القادرة على النهوض بالمجتمع وقيادته، كما أنّه يساعد في تنمية التفكير، والإبداع والعمل والمثابرة، وتلبية احتياجات المجتمع المختلفة في الحاضر والمستقبل، لذا أولت كثيرٌ من المجتمعات أهمية بالغة في تطوير التعليم العالي والتوسع فيه كمّاً والعناية به نوعاً، وبذلت كثيراً من الجهود والأموال بغرض تطويره، نظراً لما لمستّه من آثار ونتائج بالغة في مناحي الحياة المختلفة، لأنّ التعليم العالي يسهم في عملية التنمية بجميع أبعادها العلمية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهذا ما أشار إليه (الربيعي، ٢٠٠٨، ص ٥٤) واعتبره شرطاً من شروط التنمية الإنسانية، وعاملاً فاعلاً في تطوير القدرات الذاتية، بالإضافة إلى كونه المصدر الرئيسي للرفاهية الاجتماعية التي ينشدها الإنسان في كل مكان.

ونتيجة للأحداث والتغيرات المتسارعة التي تحدث في العالم فقد فُرض على التعليم الجامعي مواكبة هذه التطورات، وتطوير بنيته ووظائفه، ولا يبقى مركون إلى القديم، وفي ظل تزايد الطلب الاجتماعي على التعليم العالي، وتعزيزاً للمشاركة المجتمعية في التعليم وتوسيعاً لفرص القبول الجامعي، وتحقيقاً للخطط التنموية، وتزايد الطموحات باتجاه رفع معدلات القبول للتعليم العالي، طرحت إمكانية ظهور أشكال مساندة للتعليم العالي الرسمي تتمثل في التعليم المفتوح والجامعات الأهلية والخاصة.

وفي هذا الإطار قامت الدول المتقدمة والنامية ومنها الجمهورية العربية السورية إلى إحداث الجامعات الخاصة لإتاحة الفرصة أمام طالبيه ضمن شروط الجامعات الرسمية حتى لا تخل بمبدأ تكافؤ الفرص التعليمية، ولا يقل المستوى التعليمي بها عن نظيراتها من الجامعات الرسمية، وأن تستوفي شروط منح الدرجات العلمية المتعارف عليها عالمياً، وإن المستهدف هو أن تكون هذه الجامعات عوناً لنظام التعليم العالي وليس عبئاً عليه، ولهذا لم تكن الجمهورية العربية السورية بعيدة عن هذا التطور في مؤسسات التعليم الجامعي حيث مر التعليم العالي خلال العقود الماضية بمراحل مهمة من التوسع الكمي نتيجة قرار الاستيعاب ومن حيث التنويع عن طريق زيادة مجالات

التخصص، وشكلت هذه الإجراءات خطوة كبيرة وفق مبدأ ديمقراطية التعليم وإتاحة الفرصة لكل مواطن وتلبية حاجة السوق لاختصاصات جديدة من خلال تبني فلسفة التعليم الجامعي الخاص.

أولاً- مشكلة الدراسة:

لم يعد بمقدور خريج الجامعة الحصول على وظيفة أو عمل من خلال الشهادة فقط، فالتطور المعرفي، والثورة التكنولوجية، وظهور مهن ووظائف جديدة تحتاج إلى كفايات ومهارات معينة، وفي هذا الصدد يؤكد تقرير منظمة العمل الدولية أن ظاهرتي زيادة المتعطلين من المتعلمين، والنقص المتزايد من المهن الضرورية، إضافة إلى عدم توافق الخريجين مع الاعمال المكلفين بها نتيجة لنقص كفاياتهم المهنية، تمثل خير دليل على اغتراب نظام مؤسسات التعليم عن بيئتها (أحمد، ٢٠٠٤، ١٤١)، ويرى وليام كوك (william Cook) أن المتعلمين تعليمياً جيداً في القرن الحادي والعشرين سيعانون من مشكلات تواجههم في ميدان العمل منها عدم توافقهم مع الأعمال المكلفين بها لعدم امتلاكهم الكفايات المطلوبة في سوق العمل، وظهور مهن جديدة تسير متطلبات العصر لم يعدوا لها بشكل جيد (william Cook, 1992, p34)، وفي ضوء ذلك أصبح خريجو الجامعات الخاصة في الجمهورية العربية السورية ومنهم خريجي الكليات الهندسية تسند إليهم مهام سد متطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي المتزايدة من أجل تحقيق التنمية المستدامة نظراً للنقص الذي يشهده سوق العمل في القطاعات المختلفة وخاصة في المجالات التقنية والمهنية نتيجة الحرب التي تمر بها الجمهورية العربية السورية التي أدت إلى خسارة كثير من القطاعات وخروجها عن العمل نتيجة التدمير والحصار من الجماعات الإرهابية المسلحة مما أدى ظهور البطالة المقنعة وهجرة أصحاب الكفاءات، وارتفع معدل البطالة من (٢٤%) في عام ٢٠١١ إلى (٥٢,٩%) في نهاية عام ٢٠١٥، كما أشارت إحصائيات القوى العاملة أن معدل التشغيل انخفض من (٣٩%) عام ٢٠١٠ إلى (٣٦%) عام ٢٠١٣ (المكتب المركزي للإحصاء، ٢٠١٣) وهذا يشير إلى ضرورة الاستفادة من كافة الخريجين المتخصصين من الجامعات الحكومية والخاصة على حد سواء لسد هذه الفجوة التي سببتها الظروف الراهنة، ومع دخول خريجي الجامعات الخاصة إلى سوق العمل وقيامهم بالأعمال جنب إلى جنب مع خريجي الجامعات الحكومية، وزيادة عددهم في سوق العمل، كان لابد من الوقوف على واقع إدائهم الوظيفي،

والكشف عن الكفايات التي يتمتع بها الخريبين، ومدى توافقهم مع الأعمال المكلفين بها، ومدى أملاكهم للكفايات المهنية والمعرفية والمهارية للقيام بهذه الأعمال، لذلك تطلب الأمر قيام الباحث بدراسة علمية لتقصي مدى كفاية خريجي الجامعات الخاصة، ومنهم خريجي الكليات الهندسية في تلبية احتياجات سوق العمل من خلال الكشف عن مدى مواءمة كفاياتهم لسوق العمل السوري، وبما أن العاملين في مديريات الموارد البشرية في وزارت الدولة هم الأقرب إلى واقع الخريجين وما يملكونه من كفايات، والأقدر على تقييمهم، ويستطيعون تشخيص الواقع، وتقدير احتياجات مؤسساتهم من المهارات والكفايات يجب أن يتمتع بها كل الخريج، لذا جاءت هذه الدراسة لتحاول استقصاء آرائهم لإصدار حكم موضوعي صادق من خلال دراسة منهجية موضوعية ترصد كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل وفي ظل ذلك تتبلور مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما واقع كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل؟

ثانياً- أهمية الدراسة :

- الأهمية النظرية :

- ١- أهمية الكفايات التي يكتسبها الطالب في حياته الجامعية والتي تكمنه من تحقيق التوافق في الأعمال التي يقوم بها في حياة الوظيفة.
- ٢- أهمية التعليم الجامعي الخاص ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع والسير بالمجتمع نحو التقدم والتطور والرفي في الجمهورية العربية السورية لاعتمادها على الموارد البشرية في عملية التنمية.

- الأهمية التطبيقية :

- ١- ربما تكون هذه الدراسة الأولى التي تتناول كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية لاحتياجات سوق العمل.
- ٢- قد تفيد نتائج هذه الدراسة وتحليلها وتفسيرها إلى تحديد أهم الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية والتي يجب أن تتوفر في خريجي الجامعات الخاصة.

٣- قد تفيد نتائج الدراسة المسؤولين عن تخطيط التعليم العالي العام والخاص إلى ضرورة الاهتمام باحتياجات سوق العمل من مخرجات التعليم العالي بما يضمن التنمية.

ثالثاً - أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- ١- بيان مدى التوافق بين خريجي التعليم الجامعي الخاص وحاجة سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
 - ٢- تحديد أهم الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
 - ٣- تحديد أهم الكفايات المهارية التي يجب توفرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
 - ٤- إيضاح أهم الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
- رابعاً - أسئلة الدراسة :**

تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية :

- ١- ما الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في سورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- ٢- ما مدى ملائمة كفايات خريجي التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- ٣- ما الكفايات اللازم توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- ٤- ما الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في سورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

خامساً - متغيرات الدراسة:

- ١- المتغيرات المستقلة: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية.
- ٢- المتغيرات التابعة: استجابات أفراد عينة الدراسة التي تشير إلى كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية لاحتياجات سوق العمل.

سادساً- فرضيات الدراسة:

تم اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) :

- ١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث).
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية- معهد- إجازة- دراسات).
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات- أقل من ١٠ سنوات- أقل من ١٥ سنة- من ١٥ سنة فأكثر).
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية (ولا دورة- دورة واحدة- دورتان- ثلاث دورات فأكثر).
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث).
- ٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية- معهد- إجازة- دراسات).

٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات- أقل من ١٠ سنوات- تقل من ١٥ سنة- من ١٥ سنة فأكثر).

٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير الدورات التدريبية (ولا دورة- دورة واحدة- دورتان- ثلاث دورات فأكثر).

سابعاً- مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

مخرجات التعليم: هي الحصلة الكمية والنوعية لمدخلات النظام التربوي، وعمليات التعليم والتعلم والتقويم فهي تظهر في عدد المتخرجين، ونسبتهم إلى الملحقين، وفي مستوى المعارف، والمهارات والصفات النفسية الأخرى، ومدى ملائمتها وكفايتها للقيام بالمهام الحياتية (رحمه ١، ٢٠٠٧، ص ١٢٦).

ويعرف الباحث **مخرجات التعليم إجرائياً:** خريجي الجامعات الخاصة وما يحملونه من كفايات تؤهلهم للانخراط في سوق العمل، والقيام بالمهام الوظيفية.

الكفايات: هي القدرة على تحقيق الأهداف، والوصول إلى النتائج المرغوب فيها بأقل التكاليف من الوقت والجهد والمال (زيتون ، ١٩٩٧، ص ٣٦).

ويقصد بالكفايات في هذا الدراسة: اكتساب خريجي التعليم الجامعي الخاص أثناء التعليم مجموعه من المعارف، والمفاهيم والمهارات والقيم والميول والاتجاهات، التي يستطيع بها الخريجون التكيف في حياتهم العملية، ويقومون بأداء أعمالهم عند التحاقهم بسوق العمل الحكومي بشكل فاعل ومنتج **الكفايات الأخلاقية:** وتدل على التزام خريجي الجامعات الخاصة لعادات وتقاليده المجتمع وقيمه، أو عدم الالتزام بها، وتتمثل في الأخلاص بالعمل واثقانة والقنوة الحسنه، ومحبة العاملين وحسن التعامل معهم

الكفايات المهنية: وتشير إلى اكتساب خريج الجامعات الخاصة للمهارات الوظيفة والاداء الجيد، مثل اللغات أو القدرة على الاتصال والتفاعل في العمل، أو الإلمام بمهارات التنظيم والتطوير.

الكفايات المعرفية: هي مجموعه المعارف والمعلومات التي يكتسبها الخريج في الجامعات ومدى توظيفه لتلك المعارف في عمله، وتتمثل برسم المخططات الهندسية مبتكرة، ويتمتع بالقدرة على التحليل والربط والاستنتاج.

التعليم العالي: هو التعليم الذي يتم داخل كليات، أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، وتختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، وهو آخر مرحلة من مراحل التعليم، (الموسوعة العربية العالمية، ١٩٩٩، ص ٢٥).

ويقصد بالتعليم العالي في هذا الدراسة: مرحلة التخصص العلمي في كافة أنواع الهندسات ومستوياتها تلي مرحلة التعليم الثانوي، وتقدمه الجامعات والكليات الخاصة التي لا تسهم الدولة في رأس مالها للحصول على الشهادات الجامعية.

سوق العمل: وهي التحول السريع والعميق في شتى جوانب الهيكل الاقتصادي، والاجتماعي القائم في الدولة، وتتغير الأنماط الفعلية لذلك التحول من دولة إلى أخرى نتيجة لتغير عدد من العوامل، وعلى الخصوص الموارد المتوفرة، والوضع الجغرافي وما يتمتع به السكان من مهارات وقدرات (الدوكالي، ٢٠٠٦، ص ١٩٢).

ويقصد بسوق العمل السوري في هذه الدراسة : جميع أنواع الوظائف التي يقوم بها خريجو الجامعات الخاصة - تخصصات هندسية- التي يتيحها لهم القطاع العام.

تاسعاً- دراسات السابقة:

تم الاطلاع على بعض البحوث والدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة لكي يتم تحديد موقع الدراسة الحالي من هذه البحوث والدراسات. وقد تم تقسيمها إلى بحوث ودراسات: ١- العربية. ٢- الأجنبية.

أولاً- الدراسات العربية:

١-دراسة الزهراني (٢٠٠٢) بعنوان: ملائمة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية.

هدفت الدراسة إلى تعرّف احتياجات سوق العمل السعودي من القوى البشرية التي تتطلب تأهيلاً عالياً، وتحديد مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي السعودي مع متطلبات سوق العمل، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة وزعت على (٦٣٣)، من أعضاء هيئة التدريس، وفعاليات من سوق العمل، لتحديد مدى ملائمة التعليم العالي لاحتياجات التنمية في المملكة العربية السعودية وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية، ومن أبرز نتائج الدراسة:

- ١- عدم وجود قواعد معلومات عن احتياجات سوق العمل من التخصصات والمهارات لتكون الموجه لسياسات القبول وتوزيع الطلبة على التخصصات المختلفة.
- ٢- عدم قدرة مناهج التعليم العالي على تحقيق ملائمة مهارات وقدرات وخبرات الخريجين لمتطلبات القطاع الخاص من العمالة والفنيين.
- ٣- أوضحت الدراسة أن مؤسسات التعليم العالي السعودي لم تبدي أي إشارات تدل على إدراكها لمتطلبات العولمة الاقتصادية والتحديات التعليمية الناتجة عنها.
- ٤- أظهرت نتائج الدراسة أن احتياجات سوق العمل السعودي من القوى البشرية التي يشد الطلاب عليها تتركز في التخصصات الطبية والصحية، والتخصصات الهندسية، والتخصصات الفنية والتقنية، والتخصصات الصناعية، وتخصصات إدارة الأعمال والمحاسبة والخدمات المالية والإدارية والتجارية والفندقية، وتخصصات الحاسب الآلي ونظم المعلومات .

٢-دراسة عيسان(٢٠٠٦) بعنوان: التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان

هدفت الدراسة إلى تعرّف مدى التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة التي وزعت على (٣٢١) من موظفي سوق العمل، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

١- تطوير محتويات البرامج التعليمية لتكون متوافقة لطبيعة الأهداف التي ينشدها المجتمع، ويفرضها الواقع المعاصر والتوقعات المستقبلية، وهو ما يمكن تحقيقه عن طريق إعادة النظر في محتوى البرامج الحالية وتجديده ليتوافق مع ظروف ومعطيات العصر، ويتواءم مع ما فيه من مستجدات ومتغيرات، بحيث لا يتعارض مع ثوابت المجتمع ومبادئه.

٢- التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة وتحقيق التكامل بينهما، وذلك من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها، ومن ثم تكامل الإعداد والتدريب كوظيفة رئيسة لمؤسسات التعليم العالي في ظل مفهوم التربية المستمرة .

٣- التأكيد على أن التعليم العالي ليس عملية خدمية ولكنه عملية إنتاجية، وأنه يعطي مخرجات إنتاجية لها مردود اقتصادي واضح على كافة مستويات الحياة العامة .

٣- دراسة الدوكالي علي (٢٠٠٦) بعنوان: واقع التعليم العالي وتلبيته لمتطلبات التنمية في الجماهيرية

هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع التعليم العالي ومدى تلبيته لمتطلبات التنمية في الجماهيرية الليبية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في توضيح مفهوم التعليم وأهميته للفرد والمجتمع كما تعرض الباحث لمفهوم التنمية وعلاقة التعليم بالتنمية ثم تطرق للتعليم الجامعي ومتطلبات التنمية وسوق العمل في الجماهيرية، واستخدم الاستبانة التي وزعها على (١٩٢) من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

١- التأكيد على دور الإدارة والقيادة التربوية الواعية بمؤسسات التعليم الجامعي والعالي والعمل على اختيار قيادتهم في ضوء معايير أهمها: المؤهل العلمي، الخبرة المناسبة بالتدريس.

٢- وضع خطة طويلة الأجل تهدف إلى تخريج الأعداد المطلوبة من المتخصصين والفنيين لسد احتياجات التنمية وسوق العمل في مختلف المجالات.

٣- ضرورة مراعاة تحديد عدد الطلاب ونوعيتهم الذين يقبلون في مؤسسات التعليم العالي والجامعي في ضوء معايير أهمها احتياجات التنمية ومتطلبات سوق العمل من الخريجين في كل تخصص.

٤- ترشيد سياسة القبول في الجامعات والمعاهد العليا بمتطلبات التنمية وسوق العمل على قبول الطلاب وفق قدراتهم وميولهم.

٥- تطوير وتحديث المناهج والمقررات الدراسية بما يواكب التقدم المعرفي السريع والاهتمام بتطوير نظم ووسائل التدريس وأساليب التقويم.

٦- ضرورة إيجاد نغمة منسجمة بين سياسات التعليم بصورة عامة وسياسات سوق العمل وتبادل الإشارات وتوسيع التشاور.

٧- وإيجاد نظم للمعلومات يكون قادراً على تقديم صورة واقعية واضحة عن العرض والطلب والتنبؤ بمتطلبات التنمية وسوق العمل من جميع التخصصات.

٤- دراسة الغوز (٢٠١٠) بعنوان مواءمة مخرجات الجامعات الأردنية لسوق العمل الأردني في التخصصات التعليمية.

هدفت الدراسة إلى تعرّف مدى مواءمة مخرجات الجامعات الأردنية لسوق العمل الأردني في التخصصات التعليمية، من حيث إعداد الخريجين ومدى حاجة سوق العمل الأردني لهم، ومستوى إعدادهم لمباشرة العمل كمعلمين في المدارس الأردنية، من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق ذلك تم استطلاع آراء مديري المدارس والمشرفين التربويين في مديريات وزارة التربية والتعليم الأردنية من خلال استبانة توزعت على سبع مجالات، وعلى عينة تكونت من (٤٥٠) مدير مدرسة ومشرف تربوي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- هناك فائض سنوي من أعداد الخريجين في التخصصات التعليمية، رغم توسع وزارة التربية والتعليم في توظيف أعداد إضافية من هؤلاء الخريجين.

٢- كما كانت درجة امتلاك المعلمين للكفايات بدرجة متوسطة، فقد احتل مجال كفايات المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات المرتبة الأولى.

٣- كما جاء مجال كفايات المعرفة، والفهم في المرتبة الثانية، أما مجال كفايات التقييم والتقويم في المرتبة الأخيرة.

٤- وجود فروق ذات دلالة بين تقديرات الخريجين في المجال المعرفي تعزى لمتغير ولصالح التخصصات العلمية، وكذلك لمتغير الجنس لصالح الذكور، وأيضاً لمتغير الجامعة ولصالح الجامعات الحكومية.

٥- دراسة محمد أمين (٢٠١٢) بعنوان التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (تجربة سلطنة عمان)

هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع التعليم العالي في سلطنة عمان ومتطلبات سوق العمل، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبيان من (٦٠) سؤال موجه إلى خريجي المؤسسات الخاصة والبالغ عددهم (٦٣٢) خريج وخريجة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- ١- يعاني الخريجون من عجز في المهارات الناعمة (مهارات القرن الواحد والعشرين) والتي تتمثل في مهارات القدرات والاتصالات والمهارات التنظيمية.
- ٢- عجز في مهارات الاهتمام بالتفاصيل والمهارات التنظيمية والتخطيط والتنظيم والتسويق.
- ٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع التعليم العالي في سلطنة عمان ومتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة، والتخصص.
- ٤- فروق في المهارات التي يمتلكها الخريجون من إدارة للوقت والقدرة على التكيف.
- ٦-دراسة حمود (٢٠١٢) بعنوان **علاقة التعليم العالي بسوق العمل في لبنان**.

هدفت الدراسة إلى تعرّف أهم الأسباب المسؤولة عن عدم ملائمة مخرجات التعليم الجامعي لسوق العمل اللبناني، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت الاستبانة عينة الدراسة (١٠٠) خريج موزعين في الفروع الخمسة لمعهد العلوم الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- ١- إن الذكور لا يشكلون عبئاً على سوق العمل كما الإناث، وحاجة سوق العمل إلى الخبرة والتدريب المهني الكافي للخريجين، وغياب التوجيه المهني الكافي للخريجين ما قبل الاختيار الجامعي.
- ٢- نسبة كبيرة من الخريجين تفاجؤوا أو تغيرت انطباعاتهم بعد دراسة الاختصاص والتي اكتشفوا من خلالها عدم ملائمة الاختصاص لميولهم وقدرتهم المهنية، وإن اغلب الخريجين يعيشون بطالة مباشرة ومقنعة.
- ٣- غياب التوجيه خلال الدراسة الجامعية حول أهمية التدريب المهني والتأهيل المعرفي، فلم يظهر ارتباط بين الخاضعين للدورات التدريبية وبين غير الخاضعين وعلاقتها بإيجاد فرص عمل.

٧- دراسة عيروط (٢٠١٢) بعنوان مدى مواءمة التخصصات التي تقدمها كليتي الأميرة عالية وعمان الجامعية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة.

هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة مواءمة التخصصات والبرامج التي تقدمها كليتي الأميرة عالية وعمان الجامعية ومتطلبات سوق العمل الأردني من وجهة نظر الطلبة أنفسهم وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديمغرافية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الاستبانة كأداة للدراسة، واختيار عينة عشوائية بلغ عددها (٨٨٠) طالب وطالبة وأظهرت النتائج الآتية:

١- إن درجة مواءمة التخصصات والبرامج التي تقدمها كليتي الأميرة عالية، وعمان الجامعية لمتطلبات سوق العمل الأردني ، من وجهة نظر الطلبة متوسطة.

٢- ضعف مستوى العلاقة بين الكليتين، وبين المجتمع المحلي وبين مؤسسات المجتمع الآخر، الذي قلل من إمكانية عمل زيارات ميدانية باستمرار لسوق العمل واستشارة مؤسسات القطاع الخاص حول احتياجاتهم من التخصصات.

٣- ضعف أداء المسؤولين والعاملين في الكليتين حول دورهما في توجيه الطلبة نحو متطلبات سوق العمل.

٤- كما تبين أن طلبة الكليتين لا يمتلكون عند تخرجهم مهارات بشكل تتوافق مع متطلبات سوق العمل .

٥- كما جاءت الفروق لصالح العلوم الإنسانية في مجال مهارات تقنية المعلومات لمتطلبات سوق العمل، ولصالح العلوم العلمية في مجال تنمية الاتجاهات.

٨- دراسة اليازوري وآخرون (٢٠١٢) بعنوان: الخريجون وسوق العمل.

هدفت الدراسة إلى استقصاء مشكلة الخريجين في قطاع غزة كماً ونوعاً في محاولة لوضع حلول في هذا المضمار، وقد قام الباحثون بتحليل المؤشرات الرقمية المتعلقة بالخريجين وسوق العمل، واعتمدوا على المنهج الوصفي التحليلي، كما وظّفوا مجموعه من الاستبانات لقياس مجموعه من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم العالي وسوق العمل، ووزعت على عينة بلغت (٦٣٤)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

١- ضرورة الاهتمام بتجويد العملية التعليمية سواءً في مجال التعليم العام أم التعليم الجامعي، وذلك لإكساب الخريج المهارات اللازمة لسوق العمل.

٢- هناك توافق بشكل كبير بين مخرجات التعليم والوظائف التي يقوم بها الخريج.

٣- اعتماد ثقافة الترخيص والاعتماد للخريج والمؤسسات التعليمية بما ينعكس إيجابياً على جودة الخريج.

٩- دراسة التريكي و النقراط (٢٠١٣) بعنوان: قراءة في نتائج دراسة خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية ومتطلبات سوق العمل.

هدفت الدراسة تقييم أداء خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية وربط التقييم مع متطلبات سوق العمل، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق الهدف استخدمت الدراسة الاستبيان للحصول على المعلومات، حيث بلغت عينة الدراسة (١١٦) شخصاً (٧٨) منهم مدراء لمجموعه الشركات الخاصة والعامة، (٣٨) يمثلون مدراء الشؤون الإدارية والموارد البشرية لمجموعه من الشركات الوطنية والأجنبية الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- اتفاق الجزء الأكبر من مدراء الشركات والمؤسسات على أن الصعوبات التي تواجهها مؤسساتهم هي النقص في القوى العاملة المؤهلة والتي تمثل لب المشكلة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل.

٢- أظهرت أهم المهارات التي تحتاجها المؤسسات متمثلة بالكفاءة المهنية والاجتماعية والمنهجية وكفاءات الريادة الإدارية.

٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية، والمؤهل العلمي.

٤- خصوصية العلاقة بين متطلبات العمل وتقييمهم لأهمية المهارات والكفاءات لغرض نمو مؤسساتهم فان عبارة مهم جداً هي الإجابة الأغلب مما يعني أن ذوي المهارات والكفاءات العالية هم المرغوبون للحصول على فرص العمل، وان أي مخرجات لا تمتلك هذه المهارات والكفاءة فان إمكانية حصولها على عمل تبقى محدودة مقارنة بالآخرين.

١٠- دراسة أحمد (٢٠١٣) بعنوان: موازنة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل

هدفت الدراسة إلى تعرّف ملائمة مخرجات التعليم العالي التقني لمتطلبات سوق العمل الليبي، وتناسب تخصصاتهم لاحتياجات سوق العمل بالكشف عن مدى توفر المهارات المطلوبة في سوق العمل بمخرجات التعليم العالي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وبلغت عينه الدراسة (١١٢) موظف من موظفي المؤسسات الطبية، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها:

أن أكثر من ١١% من التخصصات الطبية غير المفعلة في المؤسسات الصحية أي أن خطط التعليم التقني باختيار التخصصات لا يتوافق مع احتياجات سوق العمل، أن التخصصات المفعلة في المؤسسات الصحية لا تشمل جميع التخصصات المهنية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى توفر المهارات المطلوبة في سوق العمل بمخرجات التعليم العالي تبعاً لمتغير الجنس، والدورات التدريبية، والمؤهل العلمي، وأن أخلاقيات الالتزام والمواظبة في العمل وإتقان اللغة الأجنبية من أهم مهارات متطلبات العمل وفق آراء عينة الدراسة.

١١- دراسة الغنبوسي (٢٠١٤) بعنوان: مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعه السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية.

هدفت الدراسة إلى تعرّف مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعه السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية، والبالغ عددهم (٧٧١٨) خريجاً وخريجة، وهم يمثلون مجتمع الدراسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تمكن الباحث من تحليل (٥٧١٤) حالة لصلاحية بياناتهم، ويمثلون ٧٤% من المجتمع الأصلي، وشملت متغيرات الجنس، والكلية، والتخصص، والوظيفة، وجهة العمل، وسنة التخرج، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- إن هناك تطابق بدرجة كبيرة جداً بين بعض التخصصات والوظائف، وإن هناك تطابقاً بدرجة متوسطة، وأخرى بدرجة ضعيفة، كما يوجد تطابق بين وظائف الخريجين وبعض التخصصات بنسب عالية، وعدم تطابق بعض تخصصات عدد من الخريجين مع وظائف سوق العمل إلا أنها بنسب متدنية.

٢- كما أظهرت الدراسة أن نسب التوظيف في القطاعين الحكومي والخاص مقبولة دون وجود فارق كبير بينهما في نسب التوظيف، مع تطابق تخصصات الإناث مع الوظيفة في القطاع الحكومي بنسبة عالية مقارنة بالذكور، وتطابق توظيف الذكور وفق تخصصاتهم في القطاع الخاص بنسبة أعلى عنه لدى الإناث.

١٢- دراسة الثابت (٢٠١٤) بعنوان: كفاءة مخرجات التعليم المحاسبي في الوفاء بمتطلبات العمل المصرفي وتطويرها وفق آراء الأكاديميين والمهنيين.

هدفت الدراسة تعرّف كفاءة مخرجات التعليم المحاسبي وتحديد السبل الكفيلة بتطوير مخرجات التعليم المحاسبي للوفاء بمتطلبات العمل المصرفي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة التي وزعت على (٢٥٦) من أعضاء هيئة التدريس، ومهنيين في سوق العمل، وتوصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج من أهمها:

١- أن مخرجات التعليم المحاسبي تفتقر للكفاءة في أداء الأعمال المصرفية من وجهة نظر موظفي المصارف.

٢- الاتفاق بين الأكاديميين والمهنيين حول السبل الكفيلة بتطوير العمل المصرفي، واستخدام أعضاء هيئة التدريس للتكنولوجيا الحديثة.

١٣- دراسة المهدي والبوصافي والحسبية (٢٠١٥) بعنوان: المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان

هدفت الدراسة تحديد واقع المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان، ومعرفة الآليات المتبعة لتعاون بين كلية التربية بجامعة السلطان قابوس ووزارة التربية والتعليم للتوصل لمقترحات للمواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك بتحليل الإحصاءات المنشورة وغير المنشورة، كما تم توظيف المقابلة الشخصية مع مجموعة من المختصين. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ١- هناك عجز في مدارس سلطنة عمان في عدد المعلمين في بعض التخصصات .
- ٢- لا يوجد توافق بين خريجي كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي من حيث العدد، والنوع ، والتخصص مما يشكل عجزاً في العدد والتخصص، والنوع في المدارس العمانية، وأيضاً وجود فائض في تخصصات أخرى.
- ٣- تفعيل التواصل بين كليات التربية ومدارس التعليم ما بعد الأساسي وذلك من أجل تشجيع الطلاب على الالتحاق بهذه المؤسسات.
- ٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان تبعاً لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي.
- ٥- توفير قاعدة بيانات باحتياجات من المعلمين وفقاً للعدد والنوع والتخصص لجميع محافظات السلطنة كل على حدا.

١٤- دراسة داغر والطراونة والقضاة (٢٠١٦) بعنوان: درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل

هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل، من وجهة نظر إدارتي مؤسسات المجتمع المحلي في الأردن، للمساهمة في اقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي في الأردن، بما يتواءم وحاجة سوق العمل، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٠)

فرداً من إدارتي مؤسسات المجتمع المحلي، وأظهرت نتائج الدراسة: حاجة سوق العمل إلى كوادر مؤهلة علمياً، وذوي كفاءات عالية مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية في العمل، وأن تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة مواعمة التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل كان متوسطاً، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل من وجهة نظر إدارتي مؤسسات المجتمع المحلي لكل محور وفق متغير نوع الوظيفة.

١٥- دراسة الدلو (٢٠١٧) بعنوان: استراتيجية مقترحة لمواعمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين.

هدفت الدراسة إلى وضع استراتيجية مقترحة لمواعمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين ، بالتعرف واقع مخرجات التعليم العالي وواقع المواعمة بين مخرجات التعليم العالي، وسوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وأرباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء في محافظات غزة وبلغ حج العينة (٢٧١٥) شخصاً، وتوصلت الدراسة لمجموعة نتائج كان اهمها:

إن خريجي برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعه من المهارات بالشكل المعقول، مع تدني ملحوظ في مستوى اكتسابهم لمجموعة من المهارات الذهنية والحياتية الذي احتل المرتبة الأخيرة بين المجالات المهنية، وصعوبة حصول الخريج على التدريب الجيد واللازم بعد التخرج ، ووجود فجوة بين التعلم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوبة في مكان العمل، وضعف العلاقة التشابكية والمساهمات المادية بين قطاع التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل.

ثانياً- الدراسات الأجنبية:

١-دراسة ديفيد بلوم و ديفيد كانك وكيفن تشان(2006)David and Kevin بعنوان: "التعليم العالي والتنمية الاقتصادية في إفريقيا"

'Higher Education and Economic Development in Africa'

هدفت الدراسة إلى تعرّف وضع التعليم العالي في إفريقيا، وتوضيح العلاقة بين التعليم العالي والتنمية والاقتصادية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في توضيح أهمية التعليم العالي وفوائده بالنسبة للفرد والجماعة من خلال استعراض أوضاع التعليم العالي في (١٠٣) دول من إفريقيا، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

يمكن للتعليم العالي أن يساعد على اكتساب الأرضية لمجتمعات متقدمة أكثر تطوراً وتكنولوجياً لأن الخريجين يكونون قادرين على استخدام هذه التكنولوجيا. وأنّ هناك وسيلتين للتعليم العالي يمكن من خلالهما أن يحقق نموّاً اقتصادياً هما:

- ١- زيادة إجمالي الناتج عن طريق رفع عامل الإنتاجية .
 - ٢- يتم رفع عامل الإنتاجية من خلال زيادة السرعة التي يتبنى فيها البلد التكنولوجيا .
- كما أن التعليم العالي لن يصنع اختلافاً في إفريقيا إن لم يكن هناك إدارة للاقتصاد بشكل كامل فإنّ من المحتمل أن الخريجين الجدد لن يجدوا عملاً، وأشارت الدراسة إلى أنّ هناك عدداً من النقاط يمكن لإفريقيا أن تستفيد منها لتعزيز علاقة التعليم العالي بالتنمية الاقتصادية من خلال:
- ١- التقليل من تكلفة توسيع التعليم العالي .
 - ٢- إصلاح المناهج.
 - ٣- إيجاد شبكة معلومات يمكن الرجوع إليها عند التخطيط للتعليم.
 - ٤- التوازن بين مستويات التعليم.
 - ٥- الاستفادة من تجارب الدول الأخرى.
 - ٦- العمل على الإكثار من الدراسات المقارنة.

٢-دراسة ايرين ماسيرينسكين و بيروت فايكسنورايت (2006) **Macerinskiene, Birute**
Vaiksnoraitelrena بعنوان: "دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية "

'The Role of Higher Education in Economic Development

هدفت الدراسة إلى تحليل دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية، وذلك من خلال بيان فوائده على الفرد والمجتمع، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال بيان السلبيات، والايجابيات للتوسع في التعليم العالي وأثره على الاقتصاد الوطني، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

إن التعليم العالي يؤثر في التنمية الاقتصادية من خلال ثلاثة سبل:

- ١- الإنفاق المباشر على مؤسسات التعليم العالي ينعكس بعد حين على الاقتصاد المحلي ويعمل على تحسينه.

٢- مؤسسات التعليم العالي تعمل على خلق المعرفة، فالجامعات مصادر بحثية مهمة وابتكارات تنموية وبنفس الوقت تؤدي إلى النمو الاقتصادي من خلال أنماطها المختلفة.

١- التعليم العالي يؤمن فوائد مالية وغير مالية للفرد الذي يسعى لتعليم متقدم والمجتمع بشكل عام، فإن زيادة معدل الدخل للفرد يتعلق بشكل مباشر بتحصيلهم التعليمي، فالرواتب الأعلى التي يستطيع حملة الشهادات العليا الحصول عليها تعتبر بصيغة من الصيغ ذات مردود للاستثمار في التعليم وإن الأفراد أصحاب الشهادات العليا أصبحوا على إنتاجية أعلى من أصحاب الشهادات الدنيا، وأما بالنسبة للمجتمع تعتبر الفوائد النقدية من الاستثمارات في التعليم العالي هي ذات المردود الأعلى في كافة المجالات والتي تعمل على تعزيز الإنتاجية والناجحة عن العائدات غير المباشرة.

٣-دراسة فلومو(٢٠١٠) Flomo, John S., Jr بعنوان: ربط التعليم العالي باحتياجات القوة العاملة في ليبيريا: دراسة تقصّوية (ترايسر) عن خريجي الجامعة في ليبيريا:

Aligning Higher Education to Workforce Needs in Liberia: A Tracer Study of University Graduates in Liberia

هدفت الدراسة إلى تعرّف مواءمة التعليم العالي و سوق العمل من وجهة نظر خريجي الكليات في ليبيريا، وقد درست على وجه الخصوص ربط الخبرات التي يكتسبها الخريجون في الكلية بسوق العمل في ليبيريا. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال، الخريجين و الجهات الموظفة و مؤسسات التدريب ما بعد مابعد التخرج، وحققت هذه الدراسة في التواء ما بين التعليم العالي و سوق العمل في ليبيريا من منظور الخريجين الذي تخرجوا من جامعة ليبيريا و جامعة كتينغتن من عام ٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٩، وعملت الدراسة مسحاً على ٤٠٠ خريج مستخدمة استبيان بحثي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

أن الجامعات في ليبيريا توفّر إلى حدّ ما مهارات ذوات صلة وثيقة بسوق العمل الليبيري. ولكن المتلقّين من الخريجين عبّروا عن عدم الرضا عن ظروف الدراسة في مدراسهم التي تخرجوا منها، عبّروا عن الحاجة إلى تحسين ظروف الدراسة في مؤسساتهم في ليبيريا. ظروف كهذه تتضمن تحسين بيئة التعلم، وتحسين المنهاج الدراسي والكلية والجامعات وعلاقات الخريجين، وبخلاف الدراسات السابقة في بلدان افريقية اخرى و التي وجدت انه كانت هنالك بطالة كبيرة ما بين الخريجين، فإن هذه الدراسة تجد أن أكثر المشاركين كانوا موظّفين، و كذلك بينت نتائج

الدراسة أن خريجي الكليات ليسوا مسرورين من وضع عملهم الحالي وأن الجامعات يجب عليها أن تحسن المهارات التي يتم تطويرها في الطلاب لربط أفضل ما بين التعليم في الكلية وميدان الوظائف (العمل - الشغل) .

٤-دراسة كورمينس، وسورينا، وسبرينسر(2010) Corominas, and Saurina, **Esperancar** بعنوان: التباين ما بين التعليم الجامعي والدراسات العليا وسوق العمل) مخرجات التعليم العالي، وتنوع سوق العمل)

The disparity between university education postgraduate studies and the labor market

هدفت الدراسة تحديد نتائج سوق العمل وفقاً للأصل الاجتماعي، وتأثير نوع الجنس، والعلاقة بين الدراسات الجامعية وسوق العمل، واعتدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع آراء الخريجين بأثر رجعي، في ثلاث سنوات بعد التخرج من خلال الاستبانة التي وُزعت على (٤٣٤) خريج من خريجي الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج أهمها:

١- وجود فجوة في التغيرات ما بين مستوى التعليم ومتطلبات سوق العمل على أساس الكفاءة المكتسبة.

٢- أن هناك زيادة على الطلب للمؤهلات ذات التقنية العالية، عن المهارات ذات الطبيعة المحفزة لأرباب العمل.

٣- أن الطلب في سوق العمل تجاوز ما شكلته التعليم الجامعي التقليدي من مهارات ومناهج.

٥-دراسة لومبارد وباسريللي (2011) Lombardo and Passarelli بعنوان: تأثير التعليم العالي في نتائج سوق العمل بعد التخرج (في جنوب إيطاليا)

The impact of higher education on labor market outcomes after graduation

هدفت الدراسة المساهمة في الأدبيات التجريبية عن طريق توفير دليل على جودة العمل من خريجي جنوب جامعة في جنوب إيطاليا، وهي منطقة متأثرة بالمشاكل الهيكلية في سوق

العمل، وتعرّف محددت نوع العقد، والمسابقات التعليمية والأجور، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة خريجي الدورة الصيفية لعام ٢٠٠٧ من جامعة كالابريا، ونوعية الوظائف في ثلاث سنوات بعد التخرج تدرس من حيث النوع من العقود، وتوصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج أهمها:

١- أن مجال الدراسة هو المحدد الرئيس لجودة العمل، بالخصوص الخريجين في الهندسة والصيدلة، هم أكثر عرضة لإيجاد وظيفة مستقرة، مطابقة تماما للتخصص، براتب أفضل.

٢- الخريجون في العلوم الإنسانية ليس لديهم احتمال الحصول على وظيفة شاغرة.

٣- الطبقة الوسطى هي الأكثر احتمال الحصول على وظيفة شاغرة، من خريجي الطبقة البرجوازية أو الطبقة العامة.

٦- دراسة بوكاش، ف، ف؛ فيديروفنا (2012) Federovna: Pugach, V.F. بعنوان: **توظيف خريجي مؤسسات التعليم العالي الروسي - تحليل سوسيولوجي إحصائي**

The Employment of Graduates of Russian Higher Educational Institutions Statistical Sociological Analysis

هدفت الدراسة إلى تطويع البنية المهنية و التأهيلية للكادر المتدرّب على مختلف المستويات التربية المهنية لتوافق احتياجات سوق العمل، ولإنجاح هذه المهمة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وقد تم تحليل كافة التقارير الصادرة والمعدة من قبل وزارة التعليم العالي والعلوم في روسيا خلال الأعوام من ٢٠١٠ حتى ٢٠١٢ وكانت نتائج الدراسة كالاتي: ضرورة تحسين آليات التفاعل للتربية المهنية مع سوق العمل و الجهات الموظّفة و هيئاتها؛ لتسهيل وتبسيط بحث الخريجين عن التوظيف وبالتالي تقليل كمية الوقت المصروف على البحث عن عمل وذلك عن طريق تبني بنى وأساليب و آليات حديثة لدخول خريجي مؤسسات التعليم المهني في العمل. كما أن البيانات عن أشكال توظيف خريجي مؤسسات التعليم العالي الروسية تُبيّن الدرجة التي إليها ممارسات و قوانين النظام السوفيتي من التعليم إلى العمل يبدو أنها فاعلة إلى حد كبير. يجب على الجامعات أن تكون مرنة أكثر في تصميم التخصصات الدراسية التي تتناسب احتياجات الجهات الموظّفة.

٧- دراسة بوكان فوسو، ولاروج، وتراندا فير (2015) Boccanfuso, Larouche, Trandafir

جودة التعليم العالي في البلدان النامية، إصلاح التعليم في السنغال،

Higher Education and the Labor Market in Developing Countries Evidence from an Education Reform in Senegal

هدفت الدراسة دراسة تأثير نوعية التعليم الابتدائي على سوق العمل في البلدان النامية، وتأثير تحسينات نوعية مستوى التعليم الجامعي على التوظيف، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة ووزعت على عينه قوامها (٣٤٧) من معلمي المرحلة الابتدائية، وتوصلت الدراسة الى نتائج منها: أن الشباب العاملين من ذوي المهارات العالية شهدت زيادة تسعة نقاط مئوية على العمال مبار السن، يعتبر التعليم على نطاق واسع قضية أساسية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأن تحسينات الجودة في التعليم العالي كان لها آثار إيجابية كبيرة على سوق العمل لتوفر فيها المهارات المطلوبة لسوق العمل.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة العربية والأجنبية في مجال مخرجات التعليم وعلاقتها بسوق العمل، وجدنا أن تلك الدراسات أظهرت نتائج وتوصيات متعددة، وفي مجالات مختلفة وأبرزت أهمية مخرجات التعليم، وكذلك ابرزت المشكلات والتحديات التي تواجه مخرجات التعليم، والتي تحتاج إلى دراسات مستمرة في المستقبل.

تناولت بعض الدراسات، مخرجات التعليم العالي من حيث القدرات الحرفية والمهارية للخريج، وأن هناك فروقاً فردية تُعزى للجنس من حيث الاختلاف في مستوى اكتساب المهارة تبعاً لنوع الكلية (علمية، أدبية)، والتنوع في المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية وإمكانية مواءمتها وسوق العمل، مثل دراسة (اليازوري، ٢٠١٢)، ودراسة (أحمد، ٢٠١٣)، ودراسة (الغنيوصي، ٢٠١٤)، ودراسة (Passarelli, 2011 Lombardo and).

وتناولت دراسات أخرى الخريجين من حيث نوعية التخصصات وسياسة القبول وحاجتهم إلى خدمات جامعية مميزة، ورفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والبيئة التعليمية والبيئة المؤسسية، مثل دراسة (العنوز، ٢٠١٠)، ودراسة (عبيوط، ٢٠١٢) ودراسة (حمود، ٢٠١٢)، ودراسة (الثابت، ٢٠١٤)،

ودراسة (داغر ، والطراونة، والقضاة، ٢٠١٦)، ودراسة (Boccanfuso, Larouche, Trandafir,) (2015).

وتناولت بعض الدراسات أيضاً تشخيص واقع العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، والمهارات المطلوبة لتتناسب مع التخصصات المطروحة، مثل دراسة (عيسان، ٢٠٠٦)، ودراسة (Corominas, Saurina, and Esperancar, 2010).

واتفقت معظم الدراسات على ضرورة تحقيق الانسجام بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي في معظم التخصصات، وإشراك مؤسسات المجتمع في وضع خطط التعليم وأهدافه واستراتيجياته، لمواجهة احتياجات سوق العمل.

وقد تفردت الدراسات الأجنبية بالتركيز على المردود الاقتصادي للتعليم العالي، وأثره في رفع الكفاءة الاستيعابية لسوق العمل، وأن تحسن الجودة في التعليم العالي لها آثار إيجابية كبيرة ليس فقط على نتائج سوق العمل فحسب، وإنما على معدلات التسرب.

واتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في التركيز من المواضيع، كقدرة مؤسسات التعليم على التجاوب مع احتياجات سوق العمل، ومستوى الشراكة في التخطيط والمتابعة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، وفي استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات.

لكنها اختلفت في مجتمع الدراسة، وموضوع الدراسة نفسه، وهو كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية لاحتياجات سوق العمل، الذي لم يتم تناوله في الدراسات السابقة، إضافة الى عينة الدراسة وهي العاملين في مديريات الموارد البشرية (الشؤون الإدارية) في عدد من وزارات الدولة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

- إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.
- الاطلاع على تصميم الاستبانة وتحديد مجالاتها وفقراتها.
- المساعدة في صياغة أسئلة الدراسة.
- المساعدة في تحديد متغيرات الدراسة.
- المساعدة في تصميم بطاقة المقابلة.

أما الدراسة الحالية فأنها تعنى بدرجة مواعمة التعليم العالي الخاص لسوق العمل المحلي في الجمهورية العربية السورية، والكفايات التي يجب توفرها لدى الخريج، والكفايات التي يحتاجها سوق

العمل المحلي، وأهم الكفايات التي تتوفر لدى خريجي الجامعات الخاصة، وهذا ما يأمل الباحث أن يكشف عنه من خلال نتائج الدراسة، وبذلك تكون هذه الدراسة جهداً يضاف إلى الجهود السابقة في محاولة لتوضيح معالم التعليم العالي الخاص في الجمهورية العربية السورية وعلاقته بسوق العمل المحلي.

الجدول (١)

مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الدراسة الحالية	نتائج الدراسات السابقة
- تركز الدراسة الحالية على كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل - تركز على الكفايات الإدارية والمهارية والفنية التي يجب أن تتوفر في خريجي الجامعات الخاصة لتوافق احتياجات سوق العمل. - تركز الكفايات التي يحتاجها سوق العمل السوري. - تركز على نقاط التوافق بين مخرجات الجامعات الخاصة وسوق العمل. - تدرس كفايات خريجي ن الجامعات الخاصة تخصص هندسة	- أغلب الدراسات السابقة ركزت على أهمية اكتشاف احتياجات سوق العمل، بين الجامعات والمؤسسات الخاصة، ودور الجامعات والجهات الرسمية في وضع الأنظمة والآليات التي تضبط عملية اجويد التعليم العالي. - لم تركز الدراسات السابقة على الكفايات المتوفرة للخريج وتوافقها مع سوق العمل. - لم تركز الدراسات السابقة بشكل خاص على الكفايات الإدارية والمهارية والفنية التي يحتاجها سوق العمل. - لم تركز الدراسات السابقة على خريجي الجامعات الخاصة تخصص هندسة

الفصل الثاني

التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية

مقدمة.

أولاً: نظام التعليم الجامعي في الجمهورية العربية السورية

ثانياً: أهداف التعليم الجامعي في الجمهورية العربية السورية

ثالثاً: التعليم الجامعي الخاص

١- مفهوم التخصص

٢- مبررات التعليم الجامعي الخاص

٣- محاذير التعليم الجامعي الخاص

٤- التحديات التي تواجه تخصص التعليم الجامعي.

التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية

مقدمة:

يعدّ التعليم حاجة إنسانية وضرورة اقتصادية لاغنى عنها للفرد والمجتمع، فهو يشكل إحدى الركائز الأساسية للتنمية البشرية، وأداة مهمة لتمكين الناس وبناء شخصياتهم، وتنمية قدراتهم العقلية والفكرية، وإكسابهم المعارف والمهارات الإدراكية والإبداعية، وإعدادهم لدخول سوق العمل، وتحسين ظروفهم الحياتية والمعيشية، فالتعليم يؤدي إلى توسيع خيارات الأفراد، وزيادة اندماجهم في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتلبية احتياجاتهم المتغيرة والمتجددة من القوى العاملة بكافة مستوياتها واختصاصاتها التعليمية والمهنية، ورفع كفاءتها الإنتاجية، لذا يعدّ تطوير النظام التعليمي وتحديثه بمستوياته المختلفة وربطه بحاجات سوق العمل شرطاً لازماً لنجاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتوفير متطلباتها من المهارات والاختصاصات ذات الكفاءة العالية.

ويشكّل التعليم الجامعي قمة الهرم التعليمي، ويوفّر الأطر العليا من القوى العاملة الاختصاصية والفنية في مجالات العمل المختلفة، وخاصة الأطر القيادية الرئيسة القادرة على ممارسة المهن والأعمال الدقيقة التي تحتاج إلى درجة عالية من المعارف والمهارات المعمقة والمستويات التعليمية المتقدمة، كما لمؤسسات التعليم العالي من جامعات ومعاهد ومراكز بحثية الأثر العظيم في صناعة القرارات، ومُولد لقيادات فعالة ومؤثرة في المجتمع. لذلك تحظى مؤسسات التعليم العالي بمكانة محورية في اقتصاديات الدول ونموها لما لها من دور في كونها مصدراً لقيمة البلد المعرفية، وأثرها المباشر في مواكبة الاحتياجات المتجددة من أجل التلاؤم مع متطلبات سوق العمل. وضمن هذا الإطار فقد ركزت الخطة الخمسية العاشرة في الجمهورية العربية السورية ٢٠٠٦ - ٢٠١٠ على توفير التنمية البشرية، وهدفت إلى نشر التعليم الجامعي وتطويره وتحديثه، بما يكفل توفير قوى عاملة مؤهلة، وذات كفاءة عملية وفنية عالية تتطابق مع متطلبات التنمية وحاجات سوق العمل.

وسيقوم الباحث في هذا الفصل بمعالجته عبر عدة محاور تلقي الضوء على نظام التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية بمؤسساته، وأهداف التعليم العالي في سورية، وخصخصة التعليم العالي، ومبررات خصخصة التعليم العالي، ومحاذير الخصخصة، والتحديات التي تواجه الخصخ

أولاً: نظام التعليم الجامعي في الجمهورية العربية السورية:

يعدّ التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية نظاماً حديث النشأة حيث يقارب عمر أقدم جامعة من الجامعات العربية السورية المحدثّة الـ ١٠٠ عام وهي جامعة دمشق حيث تأسست في عام (١٩٠٣) بإنشاء المدرسة الطبية (رافق، ٢٠٠٤، ص ١٣). إلا أنه على الرغم من ذلك فقد تم حتى الآن إحداث (٧) جامعات حكومية وإنشاء عدد من الكليات في العديد من المحافظات التي تعدّ نواة لجامعات حكومية مستقبلية، بالإضافة إلى الجامعات الخاصة التي تم استحداثها مؤخراً. وبعّد التعليم العالي من القطاعات المهمة في الجمهورية العربية السورية فهو يستهدف بناء المواطن وتحسين قدراته بما يمكنه من مواكبة متطلبات الحياة والالتحاق بمختلف نواحيها، وحجر الأساس للعملية التنموية في المجتمع، والمؤشر الرئيس لتقدم الشعوب وازدهارها.

وينطلق النظام التعليمي في الجمهورية العربية السورية من أساس "مركزي شديد يتجلى في هيمنة السلطات المركزية في وزارة التعليم العالي وجامعاتها ومراكزها التعليمية الأخرى" (علي، ٢٠٠٨، ص ٢٣٨)، وتقوم هذه المركزية على التدرّج الهرمي يبدأ بوزارة التعليم العالي إلى أن ينتهي بأساسه وهو الطالب الذي يلتحق به بعد إنهائه مرحلة التعليم الثانوي.

ومع صدور قانون خاص لتنظيم الجامعات، وتشكيل مجلس التعليم العالي، وتبعية كافة الجامعات لوزارة التعليم العالي التي يقع عليها واجب تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أخذت المركزية تتضح سواء من حيث "رسم السياسة العامة لكل جامعة، أو تحديد التخصصات، أو تعيين أعضاء الهيئة التدريسية، أو سياسة قبول الطلبة، وتحديد أعدادهم، والاستثناءات المحددة للقبول خارج تسلسل علامات الثانوية، وكذلك تعيين رؤساء الجامعات ووكلائها وجميع مستويات المسؤولين فيها من عمداء ووكلاء ورؤساء أقسام ومجالس علمية، عن طريق التعيين بدل الانتخاب" (حلواني، ٢٠٠٧، ص ١٦). هذا الأمر الذي عزز المركزية واتخاذ القرار، وبالرغم من

ذلك فإن الحياة الجامعية بقيت محافظة على النظرة الاجتماعية بها، من حيث الاحترام والتميز، ووضعها في مقدمة الميادين الأخرى من حيث الترتيب الاجتماعي سواء للأساتذة، أو الجامعة ككل أو الطلبة أيضاً، ومقابل هذه السلبية في المركزية لابد من الإشارة عدد من الإيجابيات التي تصب في صالح الجامعات الجمهورية العربية السورية وهي:

- ١- ديمقراطية التعليم الجامعي، ومجانيته، وعدم التفريق بين الجنسين.
- ٢- ازدياد نسبة الإناث في مراحل التعليم العالي، بما فيه ازدياد عدد المدرسات.
- ٣- إحداث مرحلة الدراسات العليا الدبلوم والماجستير والدكتوراه في غالبية التخصصات.
- ٤- افتتاح تخصصات جديدة توافقت التطورات العلمية بمرحلة الإجازة، أو الدراسات العليا.

كما يعدّ التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية منخفض التكلفة حيث تعد رسومه رمزية للطلاب الملتحقين، وتقوم الدولة بتوفير جميع مستلزماته المادية والبشرية، والتي تساعد في انتظام الدراسة والمواظبة عليها بما يحقق أهداف التعليم العالي ويوجد في الجمهورية العربية السورية أكثر من أسلوب للدراسة في التعليم ما بعد الثانوي ويمكن إدراجها وفق الآتي:

- ١- : **الجامعات الحكومية:** يتم الالتحاق بها على أساس المفاضلة العامة، أو عن طريق التعليم الموازي بنسبة (٢٠%) حيث استوعبت "الجامعات السورية الحكومية ما يقارب (٤٦٢٩٣٨) طالباً وطالبة وذلك للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥) مستقبل من المرحلة الثانوية ما يقارب (٦٩٨٠٨) طالباً وطالبة (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٥)، والدراسة فيها للإجازة الجامعية من (٤ الى ٦) سنوات على الأقل بعد الثانوية، و سنتان للماجستير على الأقل بعد الإجازة، والدكتوراه سنتان على الأقل. وتقسم السنة إلى فصلين، والفصل إلى (١٦) أسبوعاً دراسياً. وكذلك الحال في المعاهد الحكومية والخاصة التي تتبع النظام نفسه وأيضاً الجامعات الخاصة. والجدول الآتي يبين أعداد الطلبة المستجدين في الجامعات الحكومية السبعة حسب إحصاء ٢٠١٤-٢٠١٥ (وهي أحدث إحصائية صادرة عن وزارة التعليم العالي):

الجدول (٢)

أعداد طلبة الجامعات الحكومية ٢٠١٤-٢٠١٥

أعداد الملتحقين			الجامعة
الاجمالي	الجنس		
	اناث	ذكور	
١٧٨٦٥١	١٠٠٦٩٦	٧٧٩٥٥	جامعة دمشق
٥٢٠٨٣	٢٦٣٣١	٢٥٧٥٢	جامعة حلب
٨٨٤٠٦	٥٠٤٢٦	٣٧٩٨٠	جامعة تشرين
٦٤٨٣٣	٣٦٠٨٨	٢٨٧٤٥	جامعة البعث
١٤١٥٩	٧٣٣٧	٦٨٢٢	جامعة حماة
٦٤٨٠٦	٣٤٨٩٤	٢٩٩١٢	جامعة الفرات
٤٦٢٩٣٨	٢٥٥٧٧٢	٢٠٧١٦٦	المجموع الكلي

٢- المعاهد الحكومية: يتم الالتحاق بها على أساس المفاضلة العامة والموازي، والدراسة فيها سنتان على الأقل، ويتبع لوزارة التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية (٥٤) معهداً باختصاصات مختلفة وموزعة في كافة أرجاء البلد، وتم تجهيزها بمخابر ومستلزمات حديثة، وتم إحداث تخصصات حديثة وتطوير الخطة الدراسية، والمناهج بما يتلاءم ومتطلبات سوق العمل، والجدول الآتي يبين المعاهد التابعة لوزارة التعليم العالي وأعداد الطلاب فيها وفقاً لإحصائيات وزارة التعليم العالي للعام ٢٠١٥:

الجدول رقم (٣)

أعداد طلبة المعاهد الحكومية للعام ٢٠١٤ - ٢٠١٥

اسم المعهد	المحافظة	عدد الطلاب
المعهد المتوسط للهندسة الميكانيكية والكهربائية	دمشق	٨٩٨
المعهد المتوسط الهندسي	دمشق	١٥٥٠

١٨٩٦	دمشق	المعهد المتوسط للحاسوب
١١٨	درعا	المعهد المتوسط للحاسوب
١٣٨	دمشق	المعهد المتوسط الزراعي
٥٧	درعا	المعهد المتوسط الزراعي
١٨٥	السويداء	المعهد المتوسط الزراعي
١٣٨	القنيطرة	المعهد المتوسط الزراعي القنيطرة
٨٨٥	دمشق	المعهد المتوسط الطبي
٣٧٤	النيك	المعهد المتوسط الطبي النيك
٢٣٩٣	دمشق	المعهد المتوسط لإدارة الأعمال والتسويق
٩٠١	دمشق	المعهد المتوسط لطب الأسنان
٤٠٢	درعا	المعهد المتوسط للمحاسبة والتمويل
٢١٨٤	دمشق	المعهد المتوسط للمحاسبة والتمويل
٥٥٥	حلب	المعهد المتوسط الطبي
٣٤٥	حلب	المعهد المتوسط طب الاسنان
٤٣٠	حلب	المعهد المتوسط للهندسة الميكانيكية
٢٧١	حلب	المعهد المتوسط الهندسي
٩٣	حلب	المعهد المتوسط الزراعي حلب
١١٢٤	حلب	المعهد المتوسط العلوم المالية والمصرفية حلب
٠	ادلب	المعهد المتوسط العلوم المالية والمصرفية ادلب
٣١٠	حلب	المعهد المتوسط للحاسب حلب
٠	ادلب	المعهد المتوسط للحاسب ادلب
٠	ادلب	المعهد المتوسط الزراعي ادلب

٠	ادلب	المعهد المتوسط البيطري
١٧٥٦	حلب	المعهد المتوسط لإدارة الأعمال والتسويق
١١٤٠	اللاذقية	المعهد المتوسط للمحاسبة والتمويل
١٣٠٥	اللاذقية	المعهد المتوسط لإدارة الأعمال والتسويق
٤٤١	اللاذقية	المعهد المتوسط الزراعي
١٠٢٨	اللاذقية	المعهد المتوسط الطبي
٦٢٢	اللاذقية	المعهد المتوسط الهندسي
٧٠٩	اللاذقية	المعهد المتوسط الحاسوب
٣٨٢	اللاذقية	المعهد المتوسط بيطري
٨٥	اللاذقية	المعهد المتوسط للنقل البحري
٣٣٧	طرطوس	المعهد المتوسط الزراعي- طرطوس
٢٨٩	طرطوس	المعهد المتوسط للطاقة الشمسية
٤٥٠	حمص	المعهد المتوسط الهندسي
٥٥٨	حمص	المعهد المتوسط للكمبيوتر
٣٦١	حمص	المعهد المتوسط زراعي
٦٧	تدمر	المعهد المتوسط للتصحر
٢٢٢	حماة	المعهد المتوسط البيطري
٤٧٣	حماة	المعهد المتوسط لطب الاسنان
١٤٣	حماة	المعهد المتوسط زراعي بسقيلبية
٢٣٥	حماة	المعهد المتوسط للحاسوب
١٧٣	حماة	المعهد المتوسط طبي للطوارئ
٣٠٢	الرقّة	المعهد المتوسط للحاسوب -الرقّة

٢٤	الرقعة	المعهد المتوسط الزراعي - الرقعة
٥٩	الرقعة	المعهد المتوسط للري الحديث بالرقعة
٤٣	الرقعة	المعهد المتوسط بيطري الرقعة
٢٥٤	الرقعة	المعهد المتوسط للمحاسبة والتمويل بالرقعة
٣٢٧	الحسكة	المعهد المتوسط الزراعي - الحسكة
٥٠٢	الحسكة	المعهد المتوسط بيطري الحسكة
٤٢١	الحسكة	المعهد المتوسط المكننة الزراعية بالقامشلي
٢٣٢	دير الزور	المعهد المتوسط للمحاسبة والتمويل - دير الزور
٢٩٢٥٦		اجمالي اعدد الطلاب في المعاهد الحكومية

٣- **التعليم المفتوح:** هو "تعليم جماهيري متاح لجميع الناس ويتسم بالمرونة من حيث شروط

القبول به، وطريقة التدريس، والزمان والمكان والمدة تبعاً لاحتياجات وظروف الدارسين"

(شواشرة، ٢٠٠٦، ص ٦)، وهو نظام دخل مؤخراً، بعد صدور المرسوم التشريعي رقم

٣٨٣/ تاريخ ٢٩/٧/ ٢٠٠١، والذي أجاز قبول عدد من حملة الشهادة الثانوية أو ما

يعادلها في نظام التعليم المفتوح، ويقوم هذا النظام باستيعاب أعداد لا بأس بها سنوياً حيث

بلغ أعداد الملتحقين به للعام ٢٠١٤-٢٠١٥ م (٢٢١٩٥٤) طالباً وطالبة ، ويهدف إلى:

أ- زيادة الفرص المتاحة لجميع الراغبين في متابعة دراستهم الجامعية دون النظر إلى عام

الحصول على الشهادة المطلوبة للقبول الجامعي.

ب-تبني فلسفة جديدة للتعليم تجمع بين الفكرة القائمة على ذاتية التعليم والتطبيق العملي لها،

عبر لقاءات دورية بين الطلاب الدارسين وأعضاء الهيئة التدريسية.

ج- "إتاحة فرص التدريب والتأهيل والإعداد أمام الراغبين في التعليم بهدف تحسين مستويات

أدائهم بالتلاؤم مع متطلبات سوق العمل" (موقع وزارة التعليم العالي، ٢٠١٣).

٤- **التعليم الافتراضي:** هو جامعة تعتمد نظام التعليم عن بعد، وكانت الجمهورية العربية

السورية من بين الدول العربية السبّاقة في اعتماد التعليم الافتراضي فقد تم افتتاحها بتاريخ

٢ / ٩/٢٠٠٢، وقد بلغ عدد طلاب الجامعة الافتراضية للعام الدراسي ٢٠١٤ - ٢٠١٥ (١٧٥٢) طالباً وطالبة (موقع وزارة التعليم العالي، ٢٠١٥)، ويتم حالياً اتخاذ خطوات مهمة في مجال التعليم الافتراضي، نظراً لما يوفره من مرونة في التعامل والأداء، ويستخدم هذا النظام أحدث الوسائل التقنية بما في ذلك صفوف افتراضية، ومكتبة إلكترونية، وخدمات طلابية إلكترونية، وباعتماد مناهج ذات محتوى إلكتروني محدث باستمرار، وقابل للنشر على الإنترنت.

٥- **الجامعات الخاصة:** تم استحداثها مؤخراً في عام (٢٠٠١) استتباعاً لمسيرة تطوير التعليم العالي، "وتلبية لتزايد الطلب على التعليم العالي، وتعزيزاً للمشاركة المجتمعية في التعليم، وتوسيعاً لفرص القبول الجامعي وتنويعه وتحقيقاً لمتطلبات الخطط التنموية للدولة" (بركات، ٢٠٠٧، ص ٦)، وتؤدي الجامعات الخاصة دوراً مهماً في إعداد الكوادر للالتحاق بسوق العمل، حيث بلغ عدد الملتحقين بالجامعات الخاصة (٣٠١٣٦) طالباً وطالبة، وذلك في (٢٠) جامعة وفقاً لمؤشرات وزارة التعليم العالي للعام ٢٠١٤-٢٠١٥ م، والجدول الآتي يوضح عدد الجامعات الخاصة وأعداد الطلبة الموجودين فيها:

الجدول (٤)

أعداد طلبة الجامعات الخاصة للعام ٢٠١٤-٢٠١٥

أعداد الطلبة		اسم الجامعة
المستجدون	مجموع الطلاب	
٥٤٥	٣٢٨٧	جامعه القلمون
١٣٧	٥٦٨	جامعه قرطبة الخاصة
٦٢٩	٣٠٩٤	الجامعة العربية الدولية
٤٠٧	٤٠٤١	الجامعة العربية السورية الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا
٤١٣	١٢٦١	الجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا
١١١	٥٣٦	جامعه الوادي الدولية الخاصة
٣٥٤	٩٠٨	جامعه الأندلس الخاصة للعلوم الطبية

٤٣١	٧٨	جامعه الحواش الخاصة للصيدلة والتجميل
٠	٠	الجامعة الخاصة للعلوم والفنون
٧٦١	٣٢	جامعة الجزيرة
١١٣	٣٥	الجامعة العربية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا
١٣٨٦	١٨٥	جامعة الاتحاد الخاصة
١١٦١	١٩٥	جامعة اليرموك الخاصة
١٤٧	٢١	جامعة الشهباء
١٥٩٩	١٢٤	الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري
٣٥٨	١٠٧	الجامعة الوطنية
١١٣٦	٤١٣	جامعة ايبل الخاصة
٣٥	٣٥	جامعة الرشيد الدولية
٣٧٢٥	٤٠٧	الجامعة السورية الخاصة
٣٢٨٥	١٢٩٧	معهد الشام العالي
٣٠١٣٦	٥٥٢٥	مجموع طلبة الجامعات الخاصة

وبذلك يمكن القول: إن وزارة التعليم العالي تسعى من خلال هذا التنوع في مؤسسات التعليم العالي للارتقاء بأداء التعليم العالي ليقوم بالأدوار المتوقعة منه بأقل تكلفة في مدخلاته وعملياته ومخرجاته وذلك بالاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة.

ثانياً: أهداف التعليم الجامعي في سورية:

تعدّ الأهداف التربوية هي المنطلق الأساسي للخطط التعليمية في أي نظام تربوي، وهي أول مدخلات العملية التعليمية التي تنتج عنها في النهاية مخرجات بالأعداد ونوعيات تعبّر عن مدى تحقيق أي نظام تعليمي لأهدافه، "وهي جزء من مجموعه المبادئ والالتزامات والطموحات التي تدخل في المنظومة السياسية، وتعبّر عما تتوخاه الأمة من الخير العام الذي يراد من التعليم تحقيقه" (ساره، ١٩٩٨، ص ٨٧).

وبما أن الأهداف التربوية لأي مجتمع هي انعكاس لثقافته وحاجاته واتجاهات العصر ومتطلباته، فمن هنا تعد وزارة التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية "منظومة تعليمية بحثية

وطنية شاملة، تحقق التميز والإتقان والجودة، من خلال بناء واستثمار الموارد البشرية والمعرفة كثره استراتيجيه، وتعمل على تأمين فرص التعليم والبحث العلمي حتى تتناسب والتطور العالمي وتنسجم مع متطلبات التنمية المستدامة والاحتياجات المجتمعية" (موقع وزارة التعليم العالي، ٢٠١٣)، لذا تسعى على ربط الجامعات باحتياجات المجتمع المتطورة وتطوير أداء مخرجاتها وفق المعايير المعتمدة، وتحقيق الأهداف التالية:

١- زيادة فرص الالتحاق بالتعليم العالي وإتاحتها للجميع وفق معايير الجودة، ويتحقق ذلك من خلال:

- ١-١: اعتماد معايير جديدة للقبول الجامعي.
 - ١-٢: تطوير أنماط جديدة للتعليم والتعلم كماً ونوعاً.
 - ١-٣: تطوير فروع الجامعات المفتوحة في المحافظات لتصبح جامعات مستقلة.
 - ١-٤: التوسع في الأبنية الجامعية بما يتوافق وخطط التطوير المعتمدة.
 - ١-٥: زيادة أعداد الطلاب العرب والأجانب في الجامعات. (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٣)
- ٢- تعزيز الاستثمار الأمثل في التعليم والبحث العلمي كمورد فاعل في عملية التنمية، وذلك من خلال:

- ٢-١: تطوير مصادر المعرفة وتوزيعها وتعزيز سبل النفاذ إليها.
- ٢-٢: تطوير المكتبات الجامعية وتحديثها وربطها بقواعد البيانات العالمية.
- ٢-٣: تأهيل الباحثين وأعضاء الهيئة التعليمية والارتقاء بمستواهم العلمي والتقني واللغوي وتحفيزهم.
- ٢-٤: تطوير آلية تقييم البحوث بهدف الارتقاء بها إلى المعايير الدولية.
- ٢-٥: تطوير حقول إستراتيجية للبحث العلمي ومتعددة التخصصات، وإنشاء مراكز تميز بحثية.
- ٢-٦: تطوير نظام قبول بالدراسات العليا بمختلف الاختصاصات بما يضمن تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

٢-٧: تعزيز المشاركة المجتمعية للجامعة. (هيئة التخطيط والتعاون الدولي، ٢٠١٣)

٣- تعزيز المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وذلك من خلال:

٣-١: إحداث برامج واختصاصات تستجيب لاحتياجات التنمية المجتمعية وسوق العمل.

٣-٢: تطوير الخطط الدراسية والمناهج بما يلبي حاجات التنمية.

٣-٣: التقويم المستمر للمناهج الدراسية الجامعية. (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٣)

٣-٤: استحداث برامج للتعلّم المستمر والتعليم عن بعد تستهدف تحسين المستوى المهاري لقوة العمل، وزيادة خياراتهم الحياتية معاً لتأكيد على التدريب على المهارات الحديثة وتقويم الجوانب الإدراكية العلمية والتعامل مع التقنيات الحديثة.

٣-٥: تعزيز التشاركية مع القطاع الخاص، من خلال المشاركة في التدريس والتدريب والتشغيل والتمويل

٣-٦: تحسين مستوى ونوعية التعليم التقني بما يواكب التطورات العالمية، ويلبي حاجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٣)

٤- تطوير الأداء وكفاءة الاستخدام الأمثل للموارد، وذلك من خلال:

٤-١: تطوير نظام لتقويم الأداء وفق معايير الجودة

٤-٢: تطوير نظم الاستقلالية والمساءلة وتوزيع المسؤوليات في منظومة التعليم العالي.

٤-٣: تفعيل التعاون مع المراكز الطبية المحلية والعربية والدولية.

٤-٤: تفعيل الوظيفة الاقتصادية للجامعة. (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٣)

٥- تطوير العمل الإداري المؤسسي، ويتحقق ذلك مستويات على عدة:

٥-١: على مستوى العمل الإداري

٥-٢: تطوير الموارد البشرية. (هيئه التخطيط والتعاون الدولي، ٢٠١٣)

وبذلك يمكن القول: على الرغم من تنوّع الأهداف وتعدّد المؤسسات في الجمهورية العربية السورية التي تؤدي مهامها في استيعاب الطلبة سنوياً وبأعداد متزايدة، إلّا أنّ النظام التعليمي في الجمهورية العربية السورية والعديد من الدول العربية "يتسم بالقصور عن متطلبات النهضة في مدى انتشاره، وبالأخص من حيث نوعيته والمساهمة في رقي المعرفة وتوظيفها في خدمة التنمية، بل الأخطر استمرار الاتجاهات الراهنة في ميدان التعليم العالي ينذر بازدياد نخبوته وتكريس تردّي نوعيته، ومن ثم صار ملحاً أن يقدم العرب على إصلاح جذري للتعليم العالي في سياق نهضة تعليمية عامة أمست ضرورية لمستقبل أفضل للوطن العربي" (المنظمة العربية للتربية، ١٩٩٨، ص ٥٨)، كما انه لايزال يركز على التخطيط الكمي بطرائقه المحدودة.

ويرى الصوفي أن مؤسسات التعليم العالي تعاني من العديد من التحديات التي كانت عائقاً أمام تنمية النظام التعليمي في مراحله العليا والتي ترسم واقعاً للتعليم العالي والتي نذكر منها الآتي:

- ١- لاتزال مؤسسات التعليم العالي محدودة الإنتاجية، وتركز على تعليم المعرفة دون تنمية مهارات الطلاب الأمر الذي أدى إلى بناء جيل قليل المهارات وبعيد عن سوق العمل.
 - ٢- عدم وضوح الرؤية وغياب السياسات الواضحة التي تحكم العملية التعليمية، وضياع فرص التخطيط الاستراتيجي وعدم الإلمام بالاحتياجات المستقبلية.
 - ٣- المركزية في إدارة النظام التعليمي.
 - ٤- قلة الإنفاق على التعليم العالي، بالإضافة إلى نقص الطاقات الحالية لمواكبة الطلب المستمر وذلك في جميع مراحل التعليم.
 - ٥- التوسع الكمي في نشر التعليم العالي جاء على حساب نوعية التعليم وجودته، حيث ارتفعت نسب الكثافة الصفية (الصوفي، ٢٠٠٣، ص ٢)، وذلك نتيجة للطلب الاجتماعي على التعليم العالي وازدياد خريجي المرحلة الثانوية الراغبين بالالتحاق بالتعليم العالي.
- ويرى التوجيهي أن مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي بشكل عام والجمهورية العربية السورية خاصة تعاني من عدة إشكاليات، ويأتي في مقدمتها "ضعف الإمكانيات، وشح الموارد لمسايرة المستجدات في مجال تطوير المعامل وتحديث الأجهزة المختبرية، والعجز في الإنفاق على دعم البحث العلمي، وعدم ملائمة المناهج في عدد من مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل التي تقتضي إيلاء أكبر بما يلبي احتياجات التنمية الاقتصادية، وعدم القدرة على مسايرة الطلب الاجتماعي على التعليم" (التوجيهي، ١٩٩٩، ص ٢)، وإزاء الطلب المتزايد على التعليم الجامعي، وقفت الدول العربية موقفين: "الموقف الأول (مصر و الجمهورية العربية السورية وبلاد المغرب العربي) انتهجت سياسة فتح الباب أمام الجميع "للاتحاق بمؤسسات التعليم العالي، وصاحب هذا التوجه آثار أدت إلى تدني جودة التعليم لان التركيز أصبح منصباً على الكم أكثر من الكيف، والموقف الثاني: انتهج سياسة الضبط في القبول ومنها دول الخليج" (السنبلي، ٢٠٠٤، ص ٢٦٣)، فالطلب الاجتماعي على التعليم العالي لم يكن إلا نتيجة للزيادة السكانية الكبيرة ومعدلات النمو السكاني المرتفعة في غالبية الدول النامية ومنها الجمهورية العربية السورية "حيث

احتلت الجمهورية العربية السورية عام (٢٠٠٠) المرتبة (٢٨) على المستوى العالمي في سرعة النمو السكاني" (عطية، ٢٠٠٥، ص ٢٠٩) والتي تفرض على نظم التعليم العالي رفع طاقته الاستيعابية لاستيعاب هذه الأعداد المتنامية والراغبة في الالتحاق بالجامعات، وفي ظل الطلب الاجتماعي على التعليم العالي، وتزايد الطموحات باتجاه رفع معدلات القبول للتعليم العالي في ظل المشكلات المعروضة سابقاً، كان لابد من ظهور أشكال مساعدة وريفة للتعليم العالي الحكومي النظامي، ويسانده في مواجهة تحديات غير مسبقة وتتمثل بالجامعات الخاصة أو خصخصة التعليم الجامعي.

ثالثاً: التعليم الجامعي الخاص:

١- مفهوم الخصخصة:

قبل الحديث عن خصخصة التعليم الجامعي، لابد من توضيح مفهوم الخصخصة بشكل عام، فإن كلمة خصخصة "حديثاً نسبياً، وتواكب تطورات العصر الحديث، والتحولت الاقتصادية التي تحدث فيه" (السلي، ١٩٩٢، ص ٣)، وقد نشأ هذا المفهوم في المجال الاقتصادي الرأسمالي الخاص، وكانت بداية الخصخصة في الولايات المتحدة الأمريكية، ثم انتقلت من أمريكا إلى أوروبا، وبالتحديد بريطانيا والمكسيك، ولم يصبح هذا المفهوم "شائعاً إلا في أواخر سبعينيات القرن العشرين، وأن كانت الخصخصة تشير في شكلها الظاهر إلى قيام الدولة بتفويض صلاحياتها للقطاع الخاص ليقوم بخدمات عامة، إلا أنها في مفهومها الباطن تمثل عملية عالية التعقيد" (Murphy, 1998, p5)، ويرى سافز Saves أنه ليس هناك مفهوم عالمي موحد متفق عليه للخصخصة، فقد تعني عند بعضهم "هدفاً وعند البعض الآخر وسيلة، فالبرغماتيون الذين يسعون إلى إيجاد حكم أصح ويحرصون على تحقيق حياة اجتماعية أفضل تعني الخصخصة عندهم وسيلة لبلوغ أهدافهم تلك، أما الذين يبحثون عن الفرص التجارية من خلال أعمال الدولة، فإن الخصخصة تكون لديهم غاية في حد ذاتها، وهذا ما يجعلها مغلفة بكثير من التشويش وعدم الوضوح" (Saves, 2000, p9)، من هنا ظهرت تعاريف عدة للخصخصة تعبر عن ثقافة كل مفكر أو باحث، فمنهم من عرفها بأنها "العملية التي بموجبها يتمكّن القطاع الخاص من إدارة وتمويل المؤسسات العامة الصناعية أو التجارية أو، الخدمية رغبة في تحقيق مجموعة من الأهداف من

أبرزها تحقيق ربح وعائد مالي" (عشبية، ٢٠٠١، ص ١٧٥)، وهذا يشير إلى إمكانية تحويل عملية إدارة المؤسسات إلى القطاع الخاص وتكون الغاية من هذا النقل أو التحويل تحقيق الربح. وتعرف الخصخصة أيضاً بأنها "صفة عامة لعملية تظهر بأشكال متعددة، وهي تتعلق بنقل الأموال من القطاع العام إلى القطاع الخاص، كما تشكل إسناد الخدمات العامة التي يقوم بها القطاع العام إلى الشركات الخاصة" (Fitz & Beers, 2002, p140، نقلاً عن حسان وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٥٩)، وبذلك تعني الخصخصة بشكل عام تغيير مجال التحكم في رؤوس الأموال العامة، وتغيير البناء الذي يجري من خلال إنفاق الأموال العامة.

مما سبق يتضح أن مفهوم الخصخصة قد نشأ في المجال الاقتصادي، إلا أنه وفي الآونة الأخيرة ونتيجة للتغيرات المجتمعية والعالمية المتسارعة أدت إلى فرض الخصخصة على التعليم، لكنها تختلف عن المجال الاقتصادي، فهي لا تعني في مجال التعليم الجامعي بيع الجامعات الحكومية للقطاع الخاص، كما هو معلوم بالنسبة للخصخصة في مجال مؤسسات الإنتاج، أو أن تطرح أسهمها للبيع، وإنما يقصد بالخصخصة في التعليم الجامعي "أن يسمح بإنشاء مؤسسات للتعليم الجامعي يمتلكها ويمولها ويديرها أفراد أو شركات أو هيئات غير حكومية، ولا يكون هدفها الأساسي الربح، وإن لم يمنع هذا أن يكون لها عائدها الاقتصادي للقائمين على إنشائها والمستثمرين فيها" (فهمي، ٢٠٠٢، ص ٥٨)، وذلك وفقاً للقوانين واللوائح المنظمة لذلك، وأن تستهدف نفس الأهداف التي تسعى إليها الجامعات الحكومية، وتخضع لإشراف وزارة التعليم العالي.

ويعود إنشاء مؤسسات التعليم الجامعي الخاصة إلى "عقود عديدة في كثير من الدول، وبدء التوسع في التعليم العالي الخاص في أمريكا اللاتينية في بداية الستينيات، كما أن هذه المؤسسات كانت ظاهرة بجلاء في عدد من دول شرق آسيا، وكانت تأسيس الجامعات والكليات تأخذ طابع التمويل الأهلي، وبعيدة عن مفهوم تحقيق الربح المادي لمؤسسيها، بل كانت هناك غايات ذات أبعاد دينية، أو ثقافية" (الربيعي، ٢٠٠٨، ص ٣٩)، أو بهدف نشر العلم والمعرفة في تخصصات معينة في المجتمعات، وفي الربع الأخير من القرن العشرين "حدث تغير كبير، وانتشار سريع للجامعات والكليات الخاصة والتي أخذ أغلبها الطابع التجاري الربحي، فامتداد الخصخصة إلى نظام التعليم قد مهد له ذلك التحدي الذي يواجهه التعليم في العالم أجمع والمتجسد في ظهور المشكلات الاقتصادية، والأكاديمية، فالتعليم يواجه مشكلة التمويل التي تتمثل في "زيادة النفقات

المطرودة نتيجة التزايد السريع في أعداد السكان مع تزايد الطلب الاجتماعي على التعليم، وما يتطلبه ذلك من سرعة التوسع في إنشاء المؤسسات التعليمية لاستيعاب جميع الطلاب بالإضافة إلى الإنفاق على عمليات التجديد والتطوير والبحث العلمي، مما يشكل عبئاً على الميزانيات العامة" (الخطيب، ٢٠٠٢، ص ١٤٧)، وللخروج من مشكلة التمويل وما يتبعها من مشكلات علمية وأكاديمية، وفي ظل التوجه العالمي نحو الخصخصة واقتصاد السوق، اتجهت معظم الحكومات في الآونة الأخيرة إلى تشجيع خصخصة التعليم، نتيجة للظروف المعاصرة التي خلقت قوى متداخلة فيما بينها تدعم أو تفرض الخصخصة على التعليم ومنها :

١- **الأزمة الاقتصادية:** حيث أصبح التعليم " يستهلك قدراً من إجمالي ميزانية الدول، ومع ازدياد أعداد الطلاب زاد الأنفاق على التعليم مما يخلق عجز في الميزانيات" (Levin, 2001, p147).

٢- **تدهور أوضاع التعليم:** فقد اشتد مؤخراً النقد الموجه للتعليم من حيث " ارتفاع كلفة التعليم، وتدني إنتاجيته وعدم كفايته وفعاليته، ومرد ذلك إلى ضعف الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة، والقصور في الإعداد للمهنة، وعدم التمكن من مهارات التفكير العليا" (حسان وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٧٦).

٣- **التوجه نحو عالم ما بعد الصناعة:** إن الميزة لهذا العصر هو التمويل من الصناعة إلى العلم فقد "أصبح العلم قادراً على استقطاب القوة الاقتصادية ويركز على رأس المال الفكري والعلمي ولهذا فإن العلم يبرز بوصفه أمراً أساسياً في مجتمع العلم ويحتاج إلى درجات عالية من المعرفة والتدريب، قد تعجز عن تلبية أو تحقيقه بعض الحكومات التي تتكفل بالتعليم (Levin, 2001, p147) بذلك فرضت الخصخصة على التعليم، بوصفها اتجاه عالمياً لحل كثير من مشكلات التعليم.

٢- **مبررات التعليم الجامعي الخاص:**

يعيش العالم منذ فترة، مرحلة جديدة يعدّ التغيير السريع إحدى سماتها الأساسية، ولهذا التغيير خاصية: فهو مستمر دون انقطاع، يشمل العالم بكامله، ويمس جميع نشاطات الإنسان، ومنها التعليم العالي الذي شهد نمواً كبيراً خلال النصف الثاني من القرن العشرين" بحيث سمي

بانفجار التعليم الذي يعد من معالم هذا العصر وسيكون له دور بارز وواضح في المستقبل" (سومان وذياب، ١٩٩٩، ص ٢١٥)، ولم يكن العالم العربي بعيداً من التأثير بهذا التغيير خاصة وأن المستجدات في التعليم العالي، أصبحت متنوعة بسبب تفاعل عوامل ثلاثة رئيسية مشتركة بين نظام التعليم العالي ومؤسساته وتتمثل في الاتساع الكمي، وفي تنوع البنى المؤسساتية، والمناهج التعليمية، وتعددها، وفي الصعوبات التمويلية، وقد تمثل هذا التغيير في مجال التعليم العالي إقامة مؤسسات وجامعات خاصة إلى جانب المؤسسات والجامعات الحكومية، ويرجع (صيام، ٢٠٠٠) هذا التوسع إلى عدة أسباب منها:

- ١- توفير ما ينفقه الطلبة من رسوم دراسية ونفقات على التعليم في الدول الأجنبية.
 - ٢- تقديم تخصصات وبرامج أكاديمية غير مقدمة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية.
 - ٣- تخفيف عبء التعليم العالي عن موازنات الدولة.
 - ٤- تفتح التخصصات المجال للجامعات الخاصة للارتباط وإقامة علاقات تعاون مع الجامعات الأجنبية العريقة.
 - ٥- توفير فرص إضافية للتعليم العالي إلى جانب الجامعات الحكومية (الربيعي، ٢٠٠٨، ص ٤١)، وذلك لزيادة الطلب على التعليم العالي، وعودة الحديث عن سياسات القبول في مؤسسات التعليم العالي، والتوجه لضرورة "التوسع في القبول في التعليم العالي وفق سياسة متدرجة باعتبار أن معدلات القيد في التعليم العالي دالة على النهوض الحضاري ومطلب يتفق مع التوجهات العالمية" (المنظمة العربية، ١٩٩٨، ص ١٥). وفي هذا السياق بدأت بذور التعليم الجامعي الخاص تنمو استجابة للطلب المتزايد على التعليم، وتخفيف العبء عن كاهل الحكومات، ولتوفير التخصصات المختلفة التي يتطلبها سوق العمل.
- وقد تعددت المبررات والأسباب التي يستند عليها الأخذ بالتعليم الجامعي الخاص، ومن أهم هذه المبررات التي يمكن إجمالها في مايلي:

- ١- تخفيف "العبء المالي عن كاهل الحكومات، وفي ظل التغيرات العالمية، وبروز النظام الاقتصادي العالمي، وسيطرة قوى السوق، وضعف قدرة الدول على الأنفاق بسخاء على التعليم الجامعي المتنامي" (حسان وآخرون، ٢٠٠٨، ص ١٠٥)، فقد أصبح التعليم الجامعي

مكلفاً بدرجة كبيرة، وخصوصاً في التخصصات التكنولوجية الحديثة، وفي ظل ازدياد أعداد السكان والطلب الاجتماعي على هذه التخصصات، فلم تعد أغلب هذه الدول قادرة على توفيره مجاناً، فأصبح من الضروري أن تتحمل " مؤسسات المجتمع المدني وتنظيماته غير الحكومية بعض مسؤولية إنشاء مؤسسات خاصة بالتعليم الجامعي، لأنها المستفيد الأول من مخرجات النظام التعليمي، بالإضافة إلى أن منظمة التجارة العالمية جعلت من شروط الانضمام إليها تطبيق نظام الخصخصة" (Fitz & Beers, 2002, p140).

٢- إن "الجامعات الخاصة توفر فرصاً جديدة للتعليم الجامعي ليست بديلاً لتلك التي توفرها الجامعات الحكومية وإنما رديفاً لها" (فهمي، ٢٠٠٢، ص ٦٥)، فخصخصة التعليم الجامعي لا تعني أن تحل الجامعات الخاصة محل الجامعات الحكومية، وإنما تعني أن هناك في نظام التعليم الجامعي مكاناً للجامعات الحكومية والخاصة يعملان في تناسق وتكامل.

٣- تسهم الجامعات الخاصة في "حل مشكلة التكس والازدحام الكبير للطلبة في الجامعات الحكومية" (الاغبري، ١٩٩٧، ص ١٨٥)، كما أن قبول القادرين مادياً في الجامعات الخاصة سيؤدي إلى توفير أماكن في الجامعات الحكومية لغير القادرين مادياً.

٤- إشاعة روح التنافس، ويشير جرين Green إلى أن خصخصة التعليم الجامعي ينتج عنه ثلاث نتائج يتوقع أن تؤدي إلى إصلاح التعليم، فهي "تشجع روح التنافس بين رؤوس الأموال بما يتوقع أن يتولد عنه تخفيض التكلفة وتحسين النوعية، كما أنها تعمل على إيجاد التوافق مابين الخدمات التعليمية المقدمة ورغبات المستهلكين لها، وكذلك تؤدي إلى تحفيز الأهل على مزيد من التعاون مع المؤسسات التعليمية" (Green, 1999, p190)، إضافة إلى إذكاء روح التنافس بين الجامعات الخاصة، وإنشاء تخصصات جديدة يحتاجها المجتمع، واستخدام أساليب تعليمية متطورة، وتخصصات يحتاجها سوق العمل.

٥- إنشاء الجامعات الخاصة يتيح " فرصاً للتعليم الجامعي داخل البلد لاستيعاب أبناء القادرين والذين يرغبون في دراسة بعض التخصصات التي لا توفرها الجامعات الحكومية، إما لعدم وجودها أو لأن مجموع درجاتهم في الثانوية العامة لا يمكنهم من الالتحاق بها" (صيداوي، ٢٠٠٢، ص ٩١)، مما يضطرهم للدراسة خارج البلد والهجرة منه، وماتحمله

"الهجرة من مشاكل، وبعدهم عن إشراف الأهل، بالإضافة إلى توفير العملة الصعبة التي يدفعها الطلبة فبلادهم أولى بهذا الإنفاق" (فهمي، ٢٠٠٢، ص ٦٣).

٦- تراعي الجامعات الخاصة حاجات الطلبة وميولهم، لأنها تستقطب الطلبة الذين يدفعون رسوم مقابل الخدمات التعليمية، والطالب عندما يدفع رسوم تعليمية "ترتفع كفاءته بسبب اجتهادهم ما ينعكس على الكفاءة الداخلية للجامعات الخاصة، كما أنه يقوم بالترشيد من الاستهلاك والإنفاق بسبب دفعه للتكاليف، فالمجانبة تحفز الناس على الاستهلاك العشوائي، وتعدّ مصدر هدر وتبذير" (شوفالبي، ٢٠٠٢، ص ٣١٦).

٧- إن الجامعات الخاصة بحكم ما "تتمتع به من استقلالية ومرونة، قد تكون أقدر على التكيف مع التغيرات الحديثة، وقد تستجيب على نحو أسرع وأفضل لمطالب السوق لتقديمها تعليم ملائم ومتميز يلبي حاجات الفرد والمجتمع" (Balan, 1995, p17)، لأن الطالب الذي يدفع "تكاليف تعليمه يختار تخصصه وفقاً لاعتبارات اقتصادية، وينتج لأنواع التعليم ذات المردود الاقتصادي العالي، إلى المهن التي يرتفع الطلب عليها في سوق العمل" (ثان، ١٩٩٥، ص ٢١٦).

٨- تسهم الجامعات الخاصة في "التنمية الاقتصادية، وليس ذلك مما تخرجه من قوى بشرية مؤهلة للدخول في سوق العمل، أو بحوث علمية ذات مردود اقتصادي، بل باعتبارها مشروعات تستثمر فيها رؤوس أموال وذلك من إنشاء المباني وتزويدها بالتجهيزات والمستلزمات المختلفة" (حسان وآخرون، ٢٠٠٨، ص ١١٢)، وجذب استثمارات وتوفير فرص عمل للأفراد الذين يعملون في خدمة هذه الجامعات.

٩- الجامعات الخاصة هي جامعات للمستقبل وللمتميزين ذهنياً وعلمياً ومادياً، وتتجاوز سلبيات الجامعات الحكومية، ومواكبة التطورات في العلوم الحديثة، فالجامعات الخاصة ستركّز على مجالات حديثة تماماً يحتاجها المجتمع، وغير موجودة بالجامعات الحكومية (خضر، ٢٠٠٠، ص ١١٢) وهذه الاختصاصات تتطلب تكنولوجيا متقدمة وأدوات حديثة.

١٠- سوف تحدث الجامعات الخاصة بالضرورة "تغيرات في سلم رواتب أعضاء هيئة التدريس والفئات المساعدة، مما سينعكس أثره على رفع معنويات العاملين بالجامعات وتحسين مستويات أدائهم للعمل" (حسان وآخرون، ٢٠٠٨، ص ١١٢).

من خلال هذه المبررات يتضح إن التخصصية شأنها شأن الكثير من القضايا الجدلية في المجتمع، ليست أمراً يتطلب القبول أو الرفض، فهذه المبررات تولد الحاجة إلى التعليم الجامعي الخاص جنباً إلى جنب مع التعليم الجامعي الحكومي بحيث يكون الاثنان نظاماً متسقاً يكمل أحدهما الآخر.

٣- محاذير التعليم الجامعي الخاص:

إذا كان لخصخصة التعليم الجامعي مبرراتها، التي تدعو للتوسع فيه، فإن لها بالمقابل محاذير يجب مراعاتها ومواجهتها، لما لها من آثار سلبية على التعليم الجامعي الخاص، ويمكن تلخيصها بالآتي:

١- قد لا تقدّم الجامعات الخاصة برامج تعليمية تلبي الاحتياجات المجتمعية، بالرغم من أنها أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع المتطلبات الجديدة، ولكن قد تهمل بعض التخصصات ذات التكلفة العالية، أي إن القطاع الخاص لايقدم على "الاستثمارات الكبيرة في التعليم لأن الأفراد عندما يقتربون من سوق الائتمان لشراء رأس المال المادي، فإنهم يبيعون رأس المال المادي لسداد دينهم في حال عجزهم عن التسديد، أو عند فشل مشروعهم، بينما المستثمر في التعليم لايمكن بيع رأس ماله البشري لتسديد دينه" (Wieman,1999, p435، نقلاً عن حسان وآخرون، ٢٠٠٨، ص ١١٤)، كما أن السوق عرضة للتغير والتقلب، إضافة إلى أن هذه الجامعات تستخدم أساليب لجذب طلاب قد لا تتوفر فيهم المقاييس والمواصفات المطلوبة في طالب الجامعة مما يؤثر في النهاية على نوعية مخرجات الجامعات من خريجين.

٢- تستقبل الجامعات الخاصة الطلبة "القادرين مالياً والمنخفضين تحصيلياً في الثانوية العامة أي ذوي القدرات العقلية الأقل فمن غير المتوقع أن تتوفر لدى هؤلاء القدرة على دراسة تخصصات عصرية وغير نمطية وغير ذلك من تخصصات نادرة " (حسان وآخرون، ٢٠٠٨، ص ١١٥).

٣- قد تنزع الجامعات الخاصة التعليم الجامعي من إطاره الثقافي الوطني أو القومي، مما يؤثر في الاستقرار الاجتماعي باعتبار التعليم قضية أمن قومي، وذلك لعدة أسباب:

٤- إن ولاء الأساتذة والطلبة في الجامعات الخاصة قد لا تكون للثقافة القومية، والهوية الوطنية، ويرجع ذلك لانفتاح بعض هذه الجامعات بشدة على الثقافة العالمية، أو ثقافة بعض المجتمعات التي ارتبطت بعض الجامعات الخاصة بها، الأمر الذي يؤدي إلى تصدعات شديدة في ثقافة المجتمع وتماسكه الاجتماعي (فهمي، ٢٠٠٢، ص ٦٩).

٥- قد يسمح إنشاء الجامعات الخاصة بمشاركة رأس المال الوطني لرأس المال الأجنبي وهذا غزو واختراق لقلب وعقل المجتمع، فالتمويل يسمح للشريك بالتدخل للاطمئنان على رأس ماله، ومايهمه في المشروعات التي أسهم فيها، الأمر الذي يمثل خطورة على الأمن الوطني (طلبة، ١٩٩٢، ص ١٨٣).

٦- قد تقوض الجامعات الخاصة ديمقراطية التعليم الجامعي وتهدد مبدأ تكافؤ الفرص الذي نص عليه الدستور وقانون تنظيم الجامعات" حيث تكفل الدولة مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين" (الجمهورية العربية السورية، ٢٠١٢، ص ٣)، فالجامعات الخاصة تتيح فرصاً للقادرين مالياً، في حين أن الفقير لا يحصل عليها.

٧- يمكن أن تؤدي الجامعات الخاصة إلى ظهور طبقة التعليم العالي، كون أن هذا التعليم لا يحقق أهداف المجتمع بل أهداف طبقة محددة، أو فئة محددة من المجتمع، فيسهم ذلك في "ظهور التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية، لأن قوى السوق تساعد في نشر عدم المساواة بين الناس في وصولهم إلى المصادر التعليمية، سواء أكانت على أساس النوع أو الطبقة الاجتماعية، أم المستوى الاقتصادي" (المانع، ٢٠٠٣، ص ١٠٤)، وبذلك سيقصر التعليم الجامعي الخاص على الطبقات القادرة مالياً.

٨- الجامعات الخاصة يمكن أن تخلق في المجتمع تمايزات طبقية مشتقة أساساً من تمايزات في التعليم، فمعظم طلاب الجامعات الخاصة من طبقات متميزة اجتماعياً أصلاً سوف يحتلون عند تخرجهم الوظائف الواعدة في المجتمع على حساب أبناء فئات الشعب الفقيرة، وهؤلاء سوف ينحازون بالضرورة نحو القطاع الحديث على حساب القطاع الريفي، مما يؤدي إلى انفصامات في المجتمع قد يكون لها عواقبها السياسية والاجتماعية الخطيرة (فهمي، ٢٠٠٢، ص ٧٠).

٩- قد تسمح الجامعات الخاصة لأعداد كبيرة من الطلبة القادرين مالياً أن يلتحقوا بها، وبالتالي تتوسع كبير في نوعية الطلبة القادرين مادياً، وهذا التنوع يطرح أسئلة حول القيم الاخلاقية والأعراف والتقاليد ومعايير السلوك الأخلاقي أن كانت موضع قناعة مشتركة للطلبة؟ مما يجعل الجامعات الخاصة في مواجهة تحديات اخلاقية حقيقية، ولأن البعد الاخلاقي يشكل في الجامعة مصدر قوتها وإنتاجيتها، فأصبح في العقود الأخيرة مصدر ضعفها وتدهورها (حسان وآخرون، ٢٠٠٨، ص ١٢٣)، لذا لاحظت وثيقة الإعلان العالمي حول التعليم العالي للقرن الحادي والعشرين (رؤية وتنفيذ) التي أصدرتها اليونسكو عام ١٩٩٨ " أن المجتمعات المعاصرة في العالم تمر بأزمة عميقة في مجال القيم، ودعت إلى تبني قيم خاصة للتعليم العالي، وتحديد معايير أخلاقية، وضرورة أخذ القيم الثقافية والوطنية بعين الاعتبار (UNESCO,1998,p12)، فمن الضروري التركيز على ذلك في جامعاتنا وتحديداً في الخاصة نظراً لتمويلها الخاص من ناحية، واحتمال وجود شراكة أجنبية من ناحية أخرى

والخلاصة إن لخصخصة التعليم الجامعي جوانبها الإيجابية والسلبية، ولأن الجامعات الخاصة أصبحت واقعاً له ضرورته في هيكلة التعليم العالي، لذا يجب تعظيم الجوانب الإيجابية لهذه الجامعات، ومحاولة السيطرة وتجاوز جوانبها السلبية، فلا بد من وصول إلى حلول عملية حول طبيعة النمط والظروف والشروط التي يجب أن تتوفر في التعليم الخاص.

٤- التحديات التي تواجه التعليم الجامعي الخاص:

إن السياسات التعليمية في البلاد العربية تتسم "بالتعدد وتنوع المكونات والتفاعلات العميقة بين القوى الرسمية الصانعة للسياسة والمؤثرة فيها، والقوى غير الرسمية المتمثلة في ضغوط المجتمع والرأي العام وجماعات المصالح والقوى الخارجية، إضافة إلى تأثير نظام التعليم العالي كغيره من نظم المجتمع الفرعية سلباً وإيجاباً بالتغيرات والتحولات التي تحدث في المجتمع" (قنديل، ١٩٩١، ص ٩٧)، فقد حظي التعليم الجامعي العام والخاص في بلادنا باهتمام الخطة العامة للدولة، ولكن قد تكون هناك تحديات ومعوقات تطرأ بين فينة وأخرى مما يعرقل مسيرة التعليم الجامعي، وهذا يؤثر بطبيعة الحال على سياسات هذا النظام واتجاهاته والتخطيط له "والتي تتمثل في انخفاض كفاءته الاقتصادية وتدني الإنتاجية الفعلية للقوى البشرية وضعف تأهيلها وضعف الرقابة وعدم استخدام الأساليب التعليمية الحديثة والاستفادة من التكنولوجيا والمعلوماتية وعدم التنسيق بين

الجهات المسؤولة عن هذا القطاع وغياب الرؤية الاستراتيجية "(هيئة تخطيط الدولة، ٢٠٠٦، ص ٧٠٣) وبالتالي فإنّ من المنطقي ألا يعزى نجاح أو فشل نظام التعليم الجامعي للنظام ذاته، وإنما ينبغي مراعاة العديد من الإشكاليات والتحديات المحيطة التي قد تدفع بالتعليم الجامعي في اتجاه معاكس لما هو مخطط ومرسوم. ومن أبرز هذه المشكلات:

١- مشكلة التمويل:

تنشأ عن قصور مصادر التمويل ومن ثمّ اللجوء إلى الطلبة كي يدفعوا التكلفة التي عادة ما تكون باهضة، وأن حل هذه المشكلة لا يتم إلا بتضافر الجهود لمساندة هذا النوع من التعليم باعتباره مؤسسة قومية وهدفها الأساسي ليس الربح (البيلاوي، ٢٠٠٠، ص ١٣٤) لذلك لابد للدولة أن تقوم بدور فعال في مساندة التعليم الجامعي الخاص مادياً وإدارياً.

٢- مشكلة الاستقلال وحدوده:

تعمل الجامعات في معظم دول العالم باستقلال إلى حد ما، فالتشريعات لا تقيد الأنشطة والبرامج لديها، غير أن الاستقلال ليس كاملاً، فهناك القوانين الخاصة بالجامعات غير الربحية والتشريعات الخاصة بالتعليم الجامعي بصفة عامة وتشريعات خاصة بالتعليم الجامعي الخاص، وعدد من القضايا المتعلقة بدور الجامعات الخاصة ومقدار الاستقلال الذي يمنح لها الحرية في تحديد أهدافها ومستوياتها ورسومها الدراسية و"مناهجها وسياسات التوظيف بها وخضوع هذه المؤسسات للمعايير الوطنية الخاصة بجودة التعليم، واعتبار الجامعات الخاصة جزءاً مكماً للنظام الأكاديمي الخاضع للتوجيه العام ومقدار مسؤولية التعليم الجامعي الخاص عن المصالح العامة والشكل الأمثل لمحاسبة التعليم الجامعي الخاص" (جويلي، ٢٠٠٢، ص ٢٥٠)، وقد اختلفت ردود أفعال الدول، فمنها من فرض ضوابط صارمة على التعليم الجامعي الخاص، بينما بعضها الآخر منحها مقدراً معقولاً من الاستقلال، والاتجاه العالمي يشير إلى منح الجامعات الخاصة مزيداً من الحرية (التباخ، ١٩٨٦، ص ٣٤). وهناك اتجاه يشجع على بقاء التعليم الجامعي الخاص خاضعاً لنوع من المحاسبة لضمان تقديم معلومات دقيقة ومفيدة للطلبة والحفاظ على قدر أساسي من الجودة.

٣- مشكلة آليات السوق:

تتأثر الجامعات الخاصة تأثراً كبيراً بآليات السوق ولابد من التعامل معه، إلا أن "السوق متغير ومتقلب، فلا بد للجامعة من الانخراط فيه، فتفقد هويتها الثقافية وتتعرض إلى اهتزازات شديدة نتيجة

تقلبات السوق، أو الابتعاد عنه وحينها ترجع إلى المناهج الكلاسيكية التقليدية، وتبتعد عن روح العصر" (البيلاوي، ٢٠٠٠، ص ١٣٦).

٤- مشكلة نهاية عصر الوظيفة:

إن التغيرات الحادثة في "السوق والتكنولوجية جعلت من الوظيفة والمسار المهني عرضة للتغير والتبدل مما يضطر الفرد إلى تغيير مهنته مرات عدة" (بهاء الدين، ٢٠٠٠، ص ٣٧)، وهذا يمثل إشكالية سواء في التعليم الجامعي العام والخاص، ولكنه قد يظهر بشكل أصعب في التعليم الخاص لارتباط مناهجه باحتياجات السوق المتغيرة والمتبدلة مدفوعاً بحافز الربح، وهذا يفرض على الجامعات الخاصة الاهتمام بعملية التدريب لاستمرار العلاقة مابين التعليم وسوق العمل (Fossen, 1997, p784)، فإن تقادي الضغوطات والتغيرات التي يتعرض لها السوق يجب أن يتم بخطة عقلانية موضوعه مسبقاً بعناية تقوم على بناء "مسارات يتجاوز درجة الإجازة في شكل دورات تدريبية، وإيجاد دبلومات في مجالات معينة قابلة للتغيير، فيجب أن يظل دور الدولة فاعلاً وواعياً، لتوجيه السياسات القومية ودعمها وتهيئة السبل لتنفيذها في القطاعين العام والخاص على السواء في التعليم الجامعي.

٥- مشكلة عالمية التعليم الجامعي:

كما تعددت الأشكال الاقتصادية في السوق، من شركات عملاقة إلى شركات متعددة الجنسيات إلى شركات عابرة للقارات، كذلك بالنسبة للتعليم العالي، فإن سمته الأساسية هي العالمية، فاستجابته للعولمة تأتي بحكم طبيعته التاريخية، إلا أن إشكالية التعليم الجامعي الخاص المحلي تكمن في إمكانية امتداده إلى خارج الوطن وإن كان باستطاعته منافسة الجامعات الأجنبية في أراضيها، كما أنه في حال قبول جامعات على أجنبية على أرض الوطن فما مدى " ملائمة البرامج التي تقدمها للأهداف القومية التنموية والثقافية والهوية الوطنية؟ وهنا يبرز دور الدولة في وضع الضوابط التي يجب أن تتسم بالمرونة التي من خلالها يمكن الاستفادة والتفاعل مع هذه المسارات لصالح مسارها الوطني" (البيلاوي، ٢٠٠٠، ص ١٣٨).

٦- مشكلة المسؤولية الثقافية:

يتهم التعليم الجامعي الخاص في البلدان النامية "بتجاهل الوظيفة الثقافية للجامعة تحت وطأة ارتباطه بالآليات السوق التي يعمل في إطارها مدفوعاً بحافز الربح" (حسان وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٩٩)، وتتم الوظيفة الثقافية للجامعة بثلاثة اتجاهات، فالأول: يهتم بإعداد الطالب القادر على

التفكير الواعي المهتم بقضايا ومشكلات مجتمعه، والثاني يتعلق بدور الجامعة في نشر وتنمية الثقافة الوطنية على الصعيد الاجتماعي، والثالث: يرتبط بمساهمة الجامعة في البحوث العلمية في مجال الثقافة (البيلاوي، ٢٠٠٠، ١٣٨).

وهكذا يتضح أن مشكلات التعليم الجامعي الخاص ليست إلا مؤشرات على واقعه، وأن التحديات الكبرى تقع على عاتق التعليم الجامعي الخاص، أكبر بكثير من الإمكانيات التي تتوفر لديه وخصوصاً في ظل الأزمة والحرب التي تعصف بالبلد، فهو مطالب بتوفير الكوادر المؤهلة والمتخصصة في المجالات المختلفة لرفد سوق العمل، وإجراء البحوث والدراسات لكشف احتياجات البلاد، وتقديم الحلول المناسبة لها، إضافة إلى ذلك مطالبة بمواجهة الغزو الثقافي والمحافظة على الهوية الوطنية، كما أنه يجب أن تتمتع مخرجاته بالكفاية المهنية العالية للقيام بالأعمال الموجودة في السوق ومواجهة التحديات التي تظهر في سوق العمل، من هنا يقودنا الحديث إلى طبيعة المخرجات التعليمية الجامعية، والكفايات التي يجب أن تتمتع بها هذه المخرجات، وطبيعة السوق وخصائصه في ظل الأزمة.

الفصل الثالث

كفاية مخرجات التعليم الجامعي

مقدمة

أولاً: معنى الكفاية.

ثانياً: أنواع الكفايات.

ثالثاً: مخرجات التعليم الجامعي.

رابعاً: أنواع مخرجات التعليم الجامعي.

كفاية مخرجات التعليم الجامعي

مقدمة

يعدّ التعليم الجامعي الاستثمار الحقيقي في العنصر البشري في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، مع اختلاف طبيعة الاستثمار وحجمه، ويقوم هذا الاستثمار على إكساب المعلومات والمعرفة والمهارات اللازمة في التخصصات المختلفة، التي تستهدف إلى تنمية المجتمع وتطويره.

فالتعليم الجامعي يهدف لأن يكون تعليمًا نافعاً ومستمرّاً يقدم لكل فرد ما يناسب قدراته وميوله، مع مراعاته لإيجاد مخرجات من الطاقات والكفاءات التي يوظفها في سوق العمل ويعمل على تطوير أدائها بالتدريب المستمر (الرشيد، ٢٠٠٧، ص ٣)، ولا يقتصر دور الجامعات في إعداد الطلبة على المجال العلمي والأكاديمي بل لابد من أن يتطرق هذا الإعداد إلى الإعداد المهاري والاجتماعي والأخلاقي، بحيث يتشكل لدى الطالب عند تخرجه منظومة متكاملة من المستلزمات الضرورية لكل خريج.

لكن العديد من الدراسات اشارت ومنها دراسة (الزهري، ٢٠٠٢) ودراسة (عبروط، ٢٠١٢) إلى افتقار خريجي الجامعات للعديد من المهارات والقدرات كاستخدام الحاسوب وإتقان اللغة الانجليزية، إضافة للقدرة على إعداد التقارير يعدّ من أهم العوائق الكامنة أمام اندماج الخريجين في سوق العمل، ومع التغيرات العالمية المتسارعة من تفجر معرفي وثورات تكنولوجية، وظهور تخصصات جديدة، وبروز منظمة التجارة العالمية بعد التوقيع على اتفاقية الغات، وما ترتّب على ذلك من تعديل رأس المال، ومحاولة تدويل العمالة، كل ذلك وغيره ترك بصماته على أهداف التعليم الجامعي ووظائفه تحديداً، حيث أُلقيت عليه مسؤولية قيادة المجتمع لمواجهة تلك المتغيرات، ومواكبة التطورات الحادثة على المستويين المحلي والعالمي، بإعداد الطلبة وإكسابهم مهارات تفكير التعامل وأساليبه مع هذا المجتمع لملاحقة التطور العلمي والتكنولوجي في عصر الأقمار الصناعية، والصواريخ عابرة القارات، وهندسة الجينات، والتحكم من بعد، وبذلك تغيرت أهداف التعليم الجامعي ووظائفه لتوائم مطالب هذا العصر (حسان وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٦٧) وتحقق كفاية سوق العمل من المهارات والكفايات المطلوبة من الخريجين في ظل التغيرات المتلاحقة في السوق.

أولاً: معنى الكفاية

يعدّ مصطلح الكفاية من المصطلحات الحديثة التي أُدخلت إلى القاموس التربوي، لذا مازال مفهومها مستعصياً على الأغلبية من رجال الإدارة والتعليم... إلخ، والكفايات هي جمع كفاية وقد تعدّدت التعريفات التي تناولت مفهوم الكفاية، لكنها تقاربت في معظمها حول نظرتها للكفاية:

١- الكفاية لغة :

الكفاية في اللغة مشتقة من فعل " كفى "يكفي كفاية، أي سدّ الحاجة، وكافٍ لاينقصه شيء، وكفاية مقدرة هو ذو مقدرة فيعمله، وهي أيضا " الاستغناء عن الآخر، فكفى الشيء يكفيه كفاية فهو كاف، إذا حصل به الاستغناء عن غير هو الكفاف مقدر حاجته عن حاجاته زيادة أو نقصاناً" (المعجم الوجيز، ٢٠٠٠، ص ٥٣٨)، ويقصد بالكفاية لغة " ذلك الشيء الذي لاغنى عنه ويكفي ما سواه، وكلمة كفاية تعني الاستغناء (احمد وموسى، ٢٠٠٧، ص ١٣٥)، كما جاء في لسان العرب لابن منظور: كفى يكفي كفاية إذا قام بالأمر، ويقال كفا كهذا الأمر أبحسبك" (ابن منظور، ١٤١١، ص ١٣٩).

٢- الكفاية اصطلاحاً:

إن أداء المؤسسات بصفة عامه يرتكز على اختيار أصحاب الكفاءات والمؤهلات القادرة على تقديم أداء متميز، يمنحها ميزة تنافسية، من هنا لابدّ توضيح معنى الكفاية، والتي تشير إلى "المقدرة على أداء العمل فهي ليست مقدرة على المعرفة، أو مهارة معينة، أو اتجاه ما، بل هي مقدرة مركبة تشتمل على معارف، ومهارات واتجاهات تتمثل في المجالات المعرفية والأدائية والانفعالية، كما أنها تعكس الأداء الفعلي للعمل" (عابدين، ٢٠٠١، ص ٢٥)، كما أنها تعني " قدرات يعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل مجموعة مهمات (معرفية ومهارية ووجدانية) تُكوّن الأداء النهائي المتوقع إنجازه، بمستوى معين مرض من ناحية فاعليته (الفتلاوي، ٢٠٠٣، ص ٢٧)، وينظر الحربي أن مفهوم الكفاية يكمن في: "المقدرة على الأداء والممارسة، وهي مهارة حركية، أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في السلوك" (الحربي، ٢٠٠٨، ص ٧). وتشير الكفاية إلى القدرة المرتبطة بالأداء، والتي عادة ما يتمّ اكتسابها من قبل الأفراد (الطراونه، ٢٠١١، ص ٦). كما عرفها الطعاني بأنها جميع المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات المتعلقة بوظائف الشخص التي يؤديها من أجل تحقيق الأهداف للمؤسسة التي يعمل بها (الطعاني، ٢٠٠٥، ص ٦٩).

وعرف الدريج الكفاية بأنها " قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، وتتكون من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب، إذ يقوم الفرد بتوظيفها لمواجهة أية مشكلة وإيجاد الحلول لها" (الدريج، ٢٠٠٠، ص ٥٩)

أما بخش فعرفتها بأنها "القدرة على أداء سلوك معين يرتبط بمهام معينة ويعبر عنه بمجموعة من التصرفات أو الحركات أو الأقوال أو الأفعال وتتكون من مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي تتصل اتصالاً مباشراً ببعد معين وتؤدي بمستوى معين من الإتقان يضمن تحقيق الأهداف بشكل فعال" (بخش، ٢٠٠٠، ص ١٨).

وعرفها اللقاني والجمال بأنها "تصف الحد الأدنى للأداء وعندما يصل أي فرد إلى هذا الحد فإن هذا يعني أن الفرد وصل إلى حد يساعده على أداء هذه المهمة" (اللقاني والجمال، ١٩٩٩، ص ٦٧).

وبالتأمل في هذه التعريفات لمفهوم الكفاية نجد تبايناً بينها فتارة تعرف الكفاية على أنها القدرة، وأخرى على أنها الأداء، كما عرفت على أنها المعلومات والمعارف والاتجاهات والمهارات إلى غير ذلك من المصطلحات التي ذكرت في تعريف الكفاية. ورغم هذا التباين إلا أن بعض التربويين يرى أن هذا الاختلاف اختلاف تنوع لا تضاد، يؤكد ذلك ما أشار إليه (الناقعة عندما ذكر أن الفروق في تعريف مفهوم الكفاية لا تعد خلافاً بين التربويين فمنهم من عرف الكفاية في شكلها الظاهر ومنهم من عرفها في شكلها الكامن، ففي شكلها الكامن تعني القدرة التي تتضمن مجموعة من المهارات والمعارف والمفاهيم والاتجاهات التي يتطلبها عمل من الأعمال فتصاغ على شكل أهداف تصف السلوك المطلوب، وأما شكلها الظاهر فهي الأداء الذي يمكن ملاحظته وتحليله وتفسيره وقياسه أي أنها مقدار ما يحققه الفرد فيعمله" (الناقعة، ٢٠٠٠، ص ٢١).

ويرى الباحث أن التعريفات السابقة للكفاية رغم اختلافها الظاهر في الصياغة إلا أنها تتفق في النقاط الآتية:

- ١- الكفاية قدرة تشمل المعارف والمهارات.
- ٢- يمكن قياس الكفاية عن طريق ملاحظة الأداء الذي يمثل الشكل الظاهري للكفاية.
- ٣- تشتمل الكفايات التعليمية على جانب نظري وهو المعارف والمعلومات وتشتمل على جانب مهاري يتصل بكل جانب منها اتصالاً مباشراً بمجال معين.
- ٤- تشتمل الكفايات على ميول ودوافع وقيم واتجاهات.
- ٥- الكفايات مكتسبة من التعلم المقصود.

٦- الكفايات هي تحقيق بعض الصفات المطلوبة لعمل ما ولكنه يتطلب نوعاً من الأداء لتحقيق الفاعلية وهي المطلب الغائي.

٧- قد تكون الكفايات أنية التحقيق، تتحقق بتعلمها ككفايات القيم والاتجاهات، وقد تكون بعيدة التحقيق ككفايات تنفيذ الأعمال فلا تتحقق إلا بسلوك أداء جيد لتحقيق الفائدة من تعلمها.

٨- تتأثر الكفايات بالعوامل الاجتماعية والثقافية في المجتمع.

واسترشاداً بما سبق يمكن تعريف الكفاية بأنها: مجموعة من المعارف والمهارات والخبرة، والسلوك يوظفها الفرد في موقف معين ما تحت ظروف معينة باستخدام الموارد المتوفرة لدى المؤسسه لأداء عمل، أو مهام معينه، وبذلك تكون جاهزية الكفاية عالية أمام أي وضعية محتملة أي أنها ملازمة للعامل أثناء أدائه لمهامه.

رغم ذلك تبقى الكفاية ناقصة أن لم تكن مقرونة بـ:

١- "القدرة على الفعل: أي توفير البيئة التعليمية التي تمكن العنصر البشري من العمل بفعاليه.

٢- الرغبة في الفعل: والتي تكون وليده القدرة التحضيرية للمؤسسة، ما يساعدها على توظيف

المعرفة الكامنة لدى عمالها" (يحييه، ٢٠٠٤، ص ١٤٢)، وبذلك يصبح إداء الفرد مرتبط

بوجود الكفايات والوسائل والقدرة على الفعل وتحضير الفرد.

ثانياً: أنواع الكفايات:

تتعدد أنواع الكفايات بتعدد النظرة إليها وذلك حسب فلسفات التعليم وحاجات المجتمع والمقصود بتصنيف الكفايات " تحديد المحاور التي تدور في ضوئها الكفايات باعتبارها رئيسية، يتم تحليلها إلى كفايات ثانوية حيث أن الهدف من التصنيف تيسير مهمة التفكير في كل جانب من جوانب الإعداد" (هريدي، ٢٠٠٩، ص ١١)، أي أن " الكفايات ماهي إلا أهداف محددة تحديداً دقيقاً، وتصف كل المعارف والمهارات والاتجاهات، ولها بعدان الأول يتمثل في المحتوى والثاني يتمثل في درجه تحديد الوظائف" (مرعي، ١٩٩١، ص ٢٤)، وقد صنف الباحثون والمهتمون بموضوع الكفايات ضمن "مجالات رئيسيه تشق منها كفاية ثانوية أو فرعية فهناك من يصنفها إلى ثلاث وآخر إلى أربع كفايات وثالث إلى خمس كفايات ورابع إلى ست كفايات" (التميمي، ٢٠٠٧، ص ٥١)، وهناك معايير مختلفة لتصنيف الكفايات يمكن ايجازها بالآتي:

النوع الأول حسب تعقيدها: يصنف الكفايات في ثلاث درجات:

- ١- **الكفايات الأولية:** أي كفاية الدرجة، وتعرف بالأهلية أو القدرة وتحدث عنها حين يتعلق الأمر بمعرفة علمية أو مجموعة محددة من العمليات مثل (سؤال أو صيغة معروفة ومألوفة لدى الطلاب)
- ٢- **كفايات أولية مطورة:** أي كفايات الدرجة الثانية، ويتعلق الأمر بامتلاك مجموعة من هذه الكفايات الأولية، وبمعرفة اختيار الكفاية التي تصلح من بينها لمواجهة وضعية مستجدة بما تقتضيه هذه المعرفة من تحليل وتأويل للوضعية.
- ٣- **كفايات مركبة:** أي كفايات الدرجة الثالثة، وفيها نكون بصدد الاختيار والتركيب الصحيح لمجموعة من الكفايات الأولية لمعالجة وضعية جديدة ومركبة. (يونس، وعبد العزيز، ٢٠١٠، ص ١٣٦)، أي بإمكاننا استخدام الكفايات في مواجهة مواقف جديدة تتطلب نفس الكفايات.

النوع الثاني حسب طبيعتها: ويشير إلى عدد من الكفايات وهي:

- ١- **كفايات التقليد:** وهي تتلخص في القيام بأعمال أو أنشطة وبشكل مطابق تماماً لأعمال أو أنشطة سابقة دون أي فهم لأسسها ومبادئها. إنها نوع من الكفايات المنمطة المتجلية في التطبيق الآلي والتكرار حسب خطوات وإجراءات محدّدة سلفاً. ومثال هذا ما نلاحظه عند الصناع التقليديين الذين يتقنون بعض الصناعات أباً عن جد عن طريق التقليد ليس إلا.
- ٢- **كفايات التحويل:** يتلخص هذا النوع في العمل أو إجراء نشاط معين في وضعية غير مسبقة وذلك انطلاقاً من القياس والتفكير بالمثل وتوظيف معارف وتقنيات سابقة في حالات مشابهة. ومثال هذا قياس مسألة جديدة على أخرى مشابهة لها سبق الإطلاع عليها.
- ٣- **كفايات الإبداع:** هذا النوع يأتي في مستوى أعلى حيث يتطلب مواجهة أعقد المشاكل من أجل إيجاد الحلول المناسبة غير المعروفة سابقاً. وهذا يقتضي من الفرد المعني أن يراجع كل منابع رصيده المعرفي وتجاريه وخبراته، (الدريج، ٢٠٠٤، ص ١٠٨)، فيعمل على تركيب وتنسيق كل العناصر الضرورية، فيجتهد ويبدع ليضع حلاً ملائماً للمشكل المطروح.

النوع الثالث حسب مضمونها: يصنف الكفايات وفق الآتي:

١- **كفايات شخصية:** وهي "سمات أساسية يسعى من خلالها الفرد لتحقيق أهداف المجتمع وأهداف المؤسسة التي يعمل بها" (الخضير، ٢٠٠٢، ص ٩٤) مثل: الاتزان النفسي والعاطفي وتحمل المسؤولية والقوة الحسنة والقدرة على الابتكار والتجديد وتقبل الأفكار وسعة الإطلاع بالمعرفة والتكنولوجيا ومزاولة البحث العلمي، بالإضافة للعديد من الصفات التي تتعلق بمظهره.

٢- **كفايات مهنية فنية:** وتشمل: القدرة على التخطيط والتحليل والقدرة على اتخاذ القرارات بأسلوب علمي وتشخيص الخلل ومواقع الضعف وإيجاد طرق عديدة والقدرة على التفسير والحوار والمناقشة والإقناع وتنظيم الأفكار والحقائق والمفاهيم بدقة وتوليد اتجاهات إيجابية لدى العاملين نحو العمل والقدرة على توجيه التعلم نحو خدمة المجتمع" (الزهراني، ٢٠١١، ص ١٨)، والقدرة على استخدام الإنترنت للحصول على الأبحاث والمعلومات الجديدة، بالإضافة إلى امتلاك مهارات فنية مثل إدارة الحلقات واللقاءات ببراعة، والقدرة على نقد المقررات الدراسية بفعالية مع تحليل جوانب القوة والضعف في هذه المقررات بعد تطويرها وتقويمها بشكل سليم، وتزويد العاملين بتغذية راجعة عن أدائهم، والقدرة على تصميم اختبارات ذات مواصفات علمية سليمة إعدادها.

٣- **كفايات أكاديمية** وتشمل: الخبرة الواسعة والإطلاع على كل ما هو جديد في المعرفة وإدراك العلاقات بين المواد التعليمية المختلفة والإطلاع على أبحاث ودراسات عديدة، والمشاركة في برامج علمية ومؤتمرات للبحث العلمي والقدرة على إنجاز أبحاث علمية تطبيقية لخدمة المؤسسة التربوية والمجتمع.

٤- **كفايات ثقافية:** وتشمل: الإطلاع على مشكلات البيئة والمشاركة في الندوات الثقافية ومتابعة المنشورات الصحفية والاهتمام بالأحداث المحلية والعالمية ومتابعة البرامج الثقافية المعروضة في وسائل الإعلام، والمعرفة بالعقيدة والتراث بوجه عام والإطلاع على ثقافات وحضارات مختلفة قديماً وحديثاً.

٥- **كفايات إدارية:** وتتضمن: "القدرة على العمليات الإدارية كالخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف والاتصال والتواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة في الأسلوب القيادي، كالديمقراطية وما يتبعها من عمليات التفويض، واستخدام نماذج حديثة في القيادة كالإدارة بالأهداف والإدارة بالنتائج، واستخدام العصف الذهني" (الخصيري، ٢٠٠٢، ص ١٠١)، وغيرها من الأساليب التي ثبت نجاحها محلياً وعالمياً، وما يترتب عليها من إقامة علاقات إنسانية مثل: احترام شعور العاملين وتقديره والتشجيع على حرية الرأي والتعاون وإقامة علاقات حسنة مع الطلاب والعاملين والاهتمام بمشاكل العاملين والطلاب وأحوالهم والمرونة وعدم الحدة في المعاملة وإشاعة جو من الثقافة والاحترام بين العاملين وكسب ثقة الإدارة العليا والإداريين والزملاء.

النوع الرابع: حسب حاجة سوق العمل:

١- **الكفايات الأخلاقية:** تعرف الأخلاقيات بأنها "عبارة عن مجموعه القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد المجتمع، وبالتالي التمييز بين الصح والخطأ وبين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون" (طالب، ٢٠١٦، www.albayan.com)، فالفعل الأخلاقي يكون نابع من صميم الإنسان وذاته، فمجرد اسناد الوظيفة إلى الفرد أنما يفرض عليه الالتزام السلوكي يتفق والاحترام الواجب للوظيفة العامة باعتبار مسؤولية عنها وتتمثل في الأخلاص بالعمل واتقانة والقدوة الحسنة، ومحبة العاملين وحسن التعامل معهم.

٢- **الكفايات المعرفية:** هي "المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء الخريج في ميادين العمل كافة" (السيد، ٢٠٠٤، ص ٣٢)، وتتمثل بمدى إلمام الخريج بترائه الوطني وإطلاعه على ثقافات الشعوب الأخرى ومعارفها في ظل التفجر المعرفي والتقدم التكنولوجي، وتحويل المعلومات إلى قوة بناءة مثمرة يختار الخريج منها ما يناسب فكره وثقافته ويفعلها بما يدعم نظرته إلى نفسه ومجتمعه ويظهر أثرها على سلوكه وتصرفاته.

٣- **الكفايات المهارية:** تتمثل في اكتساب "الخريج للمهارات الوظيفية المناسبة اللازمة لأداء الأعمال وحل المشكلات ومواجهة مواقف الحياة" (السلوم، ٢٠٠٠، ص ٢١)، ويرى الخليفة أن المهارة تتضمن جانبين: جانب نفسي وفيه يدرك الخريج المهارة ويفكر فيها ثم يستوعبها، وجانب تطبيقي يتمثل في ممارسة المهارة وتطبيقها (الخليفة، ٢٠٠٠، ص ٣٦)،

ويتطلب سوق العمل كثيراً من المهارات المتعلقة بالأجهزة أو معرفة بعض اللغات أو القدرة على الاتصال والتفاعل في العمل، أو الإلمام بمهارات التنظيم والتطوير في سوق العمل.

٤- **الكفايات الوجدانية:** تشير إلى آراء الفرد واتجاهاته وميوله ومعتقداته وسلوكه الوجداني، وتغطي جوانب كثيرة: اتجاهاته نحو المهنة، وتقبله لنفسه، وميوله (عون وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٣١٩)، وتتمثل في وجود نزعة تنتج عن تغيرات داخلية تمكن الفرد من القيام بأنماط سلوكية معينة، وتؤدي إلى اتخاذ مواقف أو إصدار حكم أو تبني مبادئ توصل إليها من خلال خبراته وتجاريه.

٥- **كفايات التفكير العلمي:** وتتمثل في "قدره الخريج على العمل بأسلوب علمي ومنطقي واستخدامه في حل المشكلات التي يواجهها والتغلب على ما يعترضه من عقبات" (السلوم، ٢٠٠٠، ص ٢٢)، كما تتمثل في قدرته على التخطيط لعمله والربط والتحليل والاستنتاج والمقارنة والتجديد والابتكار والابداع واستغلال قدراته وإمكانياته أفضل استغلال

٦- **كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار:** وينظر إليها على أنها "نشاط ذهني معرفي تسير في خطوات معرفية ذهنية مرتبة ومنظمة في ذهن الفرد، ويستطيع أن يسير فيها بسرعة إليه إذا ما تمت السيطرة على كل عناصرها وخطواتها" (بدوي، ٢٠١٧، ص ٦)، بهدف الوصول إلى حالة اتزان معرفي تزود الفرد بالمهارات الأدائية لمواجهة الضغوط والمعوقات بكفاءة عالية، وتتمثل في جمع المعلومات والتفكير الصحيح واختيار الحلول واتخاذ القرار.

٧- **كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية:** إن العلاقات الإنسانية في "محيط العمل تتفق تماماً مع مبادئ تنمية المجتمع وأسسها من حيث تغيير الاتجاهات والمشاركة والتعاون والإشراف الفعال، وهذه المشاركة تتيح الفرصة لكي ينمو الفرد فكرياً واجتماعياً" (محمد، ٢٠١٤، ص ٣). فالعلاقات الإنسانية ليست مجرد خبرة وإحساس يكتسبه الفرد من خلال التجربة والممارسة، بل أصبح علماً في فن التعامل مع الأفراد والجماعات ورفع روحهم المعنوية لتعزيز نموهم السليم وتكيفهم مع عناصر المجتمع" (البغدادي، ٢٠٠٠، ص ٣٠٢) وتتمثل في إشاعة الجو الديمقراطي، وتقبل آراء الآخرين والتعامل معهم بمساواة وإنسانيه وعدم التعامل بفوقية وسلطوية.

٨- **الكفايات التكنولوجية:** تشير إلى "المهارات والمعارف التي يمتلكها الخريج في مجال الحاسوب والانترنت وتوظيفها في خدمة الأعمال التي يقوم بها وتسهيل عمله" (باخق، ٢٠١٠، ص ١٠)، وإن نجاح العامل في "توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتسهيل عمله، واستثمار الوقت، يتوقف على درجه امتلاكه لكفايات تمكنه من توظيف

تكنولوجيا المعلومات بكفاءة عالية" (المعموري، والمسروري، ٢٠١٣، ص ٦٢)، وتتمثل في إنشاء المعلومات ونقلها وتخزينها وعرضها وإدارتها باستخدام التقنيات الرقمية، وتصفح المواقع الإلكترونية، واستخدام البريد الإلكتروني.

٩- كفايات التنفيذ والمتابعة: وهي عملية "ممنهجة مستمرة تجري في جميع مراحل المشروع، والمقارنة بين ماتم إنجازه وما هو مخطط لإنجازه" (الحايك، ٢٠١٥، ص ٦٣)، وهذا يعني الذهاب إلى أبعد من مجرد تتبع الأنشطة والموارد والأعمال إلى جمع البيانات والمعلومات لتتبع التقدم المحرز والتغييرات، وتحتاج عملية المتابعة التنسيق بين جميع العاملين والموظفين ضمن المنظومة الواحدة.

١٠- كفايات ادارة الوقت والاجتماعات: وهي عملية شمولية تتم من خلال "الوظائف الاداريه والأعمال والأنشطة المنظمة التي تعتمد في تنفيذها على مهارات عالية ومواهب شخصية مميزة تستطيع توظيف جميع الإمكانيات لتلبية احتياجات الفرد والمجتمع، مع القدرة على ترشيد الوقت والإفادة منه إضافة إلى التمكن من التكيف مع الظروف الآنية والمستقبلية" (الغامدي، ٢٠٠٨، ص ٢٠)، وتتمثل بالالتزام بالمواعيد، وعدم التأخر، وأخذ آراء الجميع على محمل الجد، وتنفيذ ما تم الاتفاق عليه بالاجتماعات.

يتضح مما سبق أهمية الكفايات وضرورتها في سوق العمل، لذلك كان لابد للجامعات من التركيز على إيجاد نوع من التوافق بين الدور المعرفي الذي تقوم به، وبين إكساب الطلبة للكفايات والمهارات الضرورية التي تمكنهم من الدخول في سوق العمل وتلبية احتياجاته.

ثالثاً- مخرجات التعليم الجامعي

يعدّ الطلبة في مؤسسات التعليم الجامعي أساساً للعملية التربوية التعليمية ككل، وتعد عملية إعدادهم بما يتوافق ومتطلبات العصر غاية تتضافر جميع الجهود لتحقيقها، لكن سوق العمل بمفهومه الحديث لا يحتاج إلى أطر مؤهلة علمياً وحسب، بل يجب أن تتسلح هذه الأطر بمجموعة من القدرات والمهارات المتنوعة لتواكب التغيير الحاصل في سوق العمل، من هنا تبرز أهمية تزويد الخريجين بما يلزم من مهارات التواصل والتفكير الإيجابي واللغات الأجنبية مع الأخذ في الحسبان تنمية المهارات التكنولوجية والمبادرة والإبداع.

ويرتبط المستوى النوعي للخريجين بقدرات الطلبة على متابعة الأسس والمبادئ المهنية وفهمها، وكذلك "فهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل ويتزامن ذلك مع توسع المنظور الشامل وتنوع الأدوار، وكذلك توسع فكر الخريج ليصبح قائداً ذا منظور استراتيجي واهتمام شمولي

بالعمليات والممارسات الإدارية" (الطائي وآخرون، ٢٠٠٥، ص ١٩٢)، ومن هنا تبرز أهمية إعداد الخريجين عن طريق التعليم الذي يشير إلى العملية التي من خلالها يحدث تغير مستمر في معرفة الخريج ومهاراته أو كفاءته.

وضمن هذا السياق لابد من توضيح معنى مخرجات التعليم، حيث يعرفها رحمة: "بأنها الحصيلة الكمية والنوعية لمدخلات النظام التربوي وعمليات التعليم والتعلم والتقويم، وتظهر في مستوى المعارف والمهارات والصفات النفسية الأخرى التي اكتسبها مدى ملاءمتها وكفايتها للقيام بالمهام الحياتية" (رحمه، ٢٠٠٧، ص ١٢٦)، وينظر إلى مخرجات النظام التعليمي على أنها "التغيرات التي تتأثر بالنظام التعليمي نتيجة للعمليات المختلفة التي تحدث داخل النظام حتى تتحول المدخلات إلى مخرجات وتشكل الهدف من النظام التعليمي بوجه عام وهي متعددة ومختلفة، فقد تشمل قيماً واتجاهات ومفاهيم وافكاراً وتغيرات سلوكية ومهارات مختلفة" (مطر، ١٩٩٥، ص ٤٨)، ويشير العبيدي إلى مخرجات التعليم بأنها مجمل ما يحصل عليه الخريج من معارف ومهارات وكفايات تساعده في الاندماج في عالم العمل، وتحقيق الذات، كمهارات البحث عن العمل، وروح المبادرة، القدرة على اتخاذ القرار المناسب" (العبيدي، ٢٠٠٩، ص ١٠)، فالعنصر الأهم في التربية هو "الإنسان فهو هدف التربية ووسيلتها ومن خلال التربية والتعليم يمكن أن يكون لدينا خريجون يتمتعون بمنظومة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات لبناء الإنسان من جميع الجوانب الفكرية والجسمية والعاطفية والوجدانية، ليكون عنصراً فاعلاً لذاته وفي مجتمعه" (أبو زينة، ٢٠٠٥، ص ١٢).

وعليه فإن مخرجات التعليم تعني تعبيرات وصفية للتغيرات التي يتوقع أن تحدث لدى الطلبة في مجالات التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية، وتزويدهم بالمهارات والمؤهلات والخبرات التي تمكنهم من أداء المهام الموكلة إليهم في مواقع العمل بجدارة، وهذا ما تسعى إليه مؤسسات التعليم العالي وذلك من خلال تطوير برامجها بشكل دائم بما يتماشى مع معطيات العصر لتأهيل الخريجين وإكسابهم المهارات والخبرات اللازمة لسوق العمل، وهذا يعني الربط بين عمليات الإعداد وبين حاجات العمل من المهارات المطلوبة وتحقيق أهداف المجتمع" (العطيات، ٢٠٠٦، ص ٢٥)، ومن هنا تبدو أهمية "إشراك سوق العمل في التخطيط للتعليم العالي ووضع سياساته واستراتيجياته والمساهمة في عملية تقويم التعليم ومراقبة نوعيته وصياغة المناهج وتطوير البرامج الجامعية وإعادة تأهيل الخريجين بهدف إعدادهم للقيام بالوظائف المتاحة في السوق" (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠٠٢، ص ٥٧)، أي التوافق بين المعارف والقدرات التي يملكها الخريج

وما يتطلبه سوق العمل من مهارات لذلك كان لابد من إيجاد نوع من الشراكة بين الجامعة وسوق العمل في أي مجتمع لتحقيق أهداف التنمية.

رابعاً - أنواع مخرجات التعليم الجامعي

تعدّ مؤسسات التعليم العالي من المؤسسات ذات المخرجات المتنوعة والمتعددة إلى حدّ كبير كونها الوسيلة الأساسية لتقدم أي مجتمع وفي ازدهار العالم لأن مخرجات العملية التعليمية تتّسع أطرها وفقاً لمتطلبات البيئة الخارجية السريعة التّغير ماجعلها أكثر تنوعاً وشمولية وفيما يأتي استعراض لأهم مخرجات العملية التعليمية:

١- المستوى النوعي للخريجين

يعدّ الخريجون من أهم أنواع المخرجات 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 إلى بعدين هما التكيف والاستيعاب لحقائق عمل منظمات الأعمال الأساسية ومؤسساتها، والمعرفة المهنية ذات العلاقة بعمليات تلك المنظمات" (الظالمي وآخرون، ٢٠١٢، ص ١٥٥)، ولما كان الطالب أحد عناصر مخرجات العملية التعليمية، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر يتوجب عليها "تفعيل العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع قبل الخروج إلى سوق العمل والتنسيق مع مؤسسات الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل لخريجها" (الحاج وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٥٥)، والسعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين باعتبارهم إنتاجاً نهائياً يمكن من خلالها الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها.

٢- البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع

يركّز هذا النوع من المخرجات على المهارات والخصائص المميّزة ذات التأثير المباشر في تحسين السلوك والأداء للأفراد والمؤسسات بشكل عام، وتعدّ البرامج التدريبية التي تقدّمها المؤسسة التعليمية من الأولويات المهمة لتحسين مهارات الكوادر الوظيفية لمختلف المستويات التعليمية والتخصصية وتطويرها، وانطلاقاً من دور الجامعة كمؤسسة ريادية لتطوير المجتمع فإنها مدعوة إلى تبني مفهوم الجامعة كمركز لخدمة مؤسسات المجتمع (Hughes,1993,p43).

٣- المشاريع العلمية

يقصد بالمشاريع العلمية قيام جهة علمية بدراسة مستفيضة لظاهرة معينة في مكون واحد أو أكثر من مكونات البيئة ذات العلاقة المباشرة أو غير المباشرة بالمجتمع، ووضع الخطط الكفيلة لتطويرها وتحسينها أو للتخلص من مساوئها الحالية أو المتوقعة" (الظالمي وآخرون، ٢٠١٢، ص ١٥٥)، ومهما يكن حجم المشاريع العلمية فإنها تعدّ أهم الثمار العلمية التي تقوم بها مؤسسات التعليم العلمية والبحثية.

٤- الكتب والمؤلفات العلمية الموجهة لخدمة المجتمع

يركّز هذا النوع من المخرجات على التفوق النوعي للمعرفة الذي تتميّز به المؤسسة التعليمية عن غيرها من المؤسسات المنتجة للمعرفة بما يمكن من "إدراك المستويات العلمية والثقافية التي يحتاجها أفراد المجتمع، ويجب التمييز هنا بين الكتب والمؤلفات الموجهة إلى خدمة أفراد المجتمع، وبين تلك الموجهة إلى المستفيدين من داخل المؤسسة التعليمية" (الحاج وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٥٨)، إذ إن المجتمع عادة ما يتميّز بتنوّعه الفكري وتفاوت المستويات الإدراكية لأفراده في حين أن المستفيد داخل المؤسسة التعليمية عادة ما يكونون من المهتمين وذوي الاختصاص.

٥- البحث العلمي

يعدّ البحث العلمي أحد أبرز مخرجات التعليم العالي ومهمه أساسية من مهام الجامعة اليوم والتي من خلالها تزيد من "ارتباطها بحركة المجتمع وتعطي الحلول المناسبة لكثير من المشكلات التي تواجهها مؤسساته المختلفة، فضلاً عن ذلك أصبح أحد الوسائل الرئيسة لتتبوأ الدولة مكاناً مرموقاً في العالم وأحد المعايير التي يقاس بها تقدم الأمم" (بن بعطوش، ٢٠١٦، ص ٦٢٠)، ويحتل البحث العلمي أولوية الأولويات في مؤسسات التعليم العالي، وتشكّل جودة البحث العلمي خاصة رئيسية تميز مؤسسات التعليم العالي عن غيرها من المؤسسات الأخرى، وتأتي علاقة البحث العلمي بمؤسسات سوق العمل من ارتكازه على الدراسات النظرية والتطبيقية ذات العلاقة بمشكلات المجتمع وحاجاته الفعلية.

٦- المؤتمرات والندوات

تؤدي المؤتمرات والندوات دوراً مهماً في تبادل المعرفة وتحديث المعلومات وتلاقح الأفكار وتوضيح الرؤى، في التخصصات كافة وهي "مقياس مهم من مقاييس كفاءة المؤسسة التعليمية لذا

فهي تعدّ من أهم مخرجات المؤسسة التعليمية الموجهة إلى المستفيد الداخلي والخارجي في الوقت نفسه ويؤدي التخطيط السليم والدقيق للمؤتمرات والندوات دوراً هاماً يتوقف عليه نجاح أهدافها وغاياتها" (الظالمي وآخرون، ٢٠١٢ ، ص ١٥٥) ولضمان تحقيق ذلك ينبغي على المختصين في المؤسسة التعليمية إيلاء احتياجات مؤسسات المجتمع المختلفة ومشكلاتها المعرفية والثقافية اهتماماً كبيراً، كما أن تفعيل أو تطبيق نتائج مثل هذه البرامج يقدم دليلاً واضحاً لضمان جودتها.

وبذلك أن تنوع مخرجات التعليم العالي تشكل جزءاً أساسياً وحاسماً من متطلبات تنمية المجتمعات التي تسعى باستمرار للتفاعل مع عالم تتغير متطلباته وحاجاته وأدواته وأساليبه وآلياته بسرعة مذهلة.

الفصل الرابع

مؤشرات سوق العمل

مقدمة.

أولاً: المفاهيم الأساسية لسوق العمل.

ثانياً: السمات الأساسية لسوق العمل.

ثالثاً: احتياجات سوق العمل ومؤشراته.

مؤشرات سوق العمل

مقدمة

في ظل العالم المتسارع في تغيراته، وفي ظل العولمة التي تجتاح كل بلد في العالم ومالها من تأثير في كل مقدراته كان لسوق العمل والعمالة الاهتمام الأكبر لما له من أهمية في خلق المنفعة لاقتصاد البلد من خلال تشغيل مئات الآلاف في القطاعات المختلفة، والتي تؤدي إلى خلق قيمة مضافة لمنتجات البلد المصنع لهذه المنتجات وأثرها على العملية التنموية.

وقد مرت الجمهورية العربية السورية خلال السنوات القليلة السابقة بمرحلة انتقالية إلى اقتصاد السوق الاجتماعي حيث شهدت الجمهورية العربية السورية افتتاح مشاريع ضخمة واستثمارات كبيرة بالإضافة إلى التطور الحاصل في البيئة المصرفية والتأمينية، إلا أن ماتشده البلاد منذ آذار (٢٠١١) من أحداث وأعمال عنف تقوم بها العصابات الإرهابية يعتبر من "أخطر التحديات في تاريخها الحديث ويتمثل هذا التحدي بأزمة اجتماعية سياسية عميقة تصاعدت لتصل إلى نزاع مسلح ما أدى إلى إلحاق دمار هائل في مؤسسات البلاد العامة والخاصة بما في ذلك البنية التحتية للصحة والتعليم والطاقة والمياه والصرف الصحي والزراعة وغيرها من البنى التحتية" (قومان، ٢٠١٦، ص ١٠) وهذا ما انعكس سلباً على الأوضاع الاقتصادية في البلاد، حيث شهد الاقتصاد السوري تحولاً سريعاً في مؤشرات الكلية، إذ ألقت الأزمة بظلالها على الناتج المحلي الإجمالي وعلى الموازنة العامة للدولة وضاعفت من حجم الضغوط على مستوى المعيشة، وحدث تراجع كبير في إنتاجية عوامل الإنتاج، وتدهور رأس المال البشري الذي يعد المصدر الرئيس للإنتاجية والتنافسية، نتيجة للهجرة والنزوح، وتراجع العملية التعليمية" (مرزوق، ٢٠١١) وخروج كثير من المدارس والجامعات من الخدمة، وتردي النظام الصحي في البلاد، إضافة إلى انعدام الاستثمار المادي والتشغيلي، وبدأ يظهر ما يسمى اقتصاد الحرب حيث أصبحت الأولوية هي لتأمين المواد الأساسية كالوقود والغذاء والأدوية وسط تراجع في نشاط العديد من القطاعات الإنتاجية إذ أنتجت الحرب اقتصاداً جديداً، وباتت السرقة وأعمال الخطف والنهب والابتزاز والسيطرة على مصادر الثروة من سمات هذا الاقتصاد الجديد، هذا كله أثر في الدور الذي كانت

تقوم به الدولة واختلال العلاقة بين المؤسسات، ويبين هذا الفصل المفاهيم الأساسية لسوق العمل، واحتياجات سوق العمل ومؤشراته مستعرضاً أهم السمات الأساسية لسوق العمل السوري.

أولاً- المفاهيم الأساسية لسوق العمل

يستند مفهوم سوق العمل في آليه عمله إلى جانبي العرض والطلب، جانب العرض من الوظائف والمهن والأعمال الشاغرة والمعروضة من قبل مختلف المؤسسات العامة والخاصة، وجانب الطلب من الباحثين عن العمل، ويمثل سوق العمل أحد الجوانب الأساسية في النظرية الاقتصادية لكونه يمثل المصدر الأساسي لأحد العناصر الرئيسية في العملية الإنتاجية (عنصر العمل) والذي عن طريقة يمكن تحقيق الأهداف المرجوة للمنظمات، وكان لزاماً على المخططين في مجال القوى العاملة أن يقوموا بدراسة طبيعة سوق العمل، وتحليل ديناميكية وآلية عمل هذا السوق من حيث بنية الأسواق وتركيبها وأنماطها واتجاهاتها، وكذل كدراسة العوامل والمؤثرات البيئية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تتفاعل معاً وتؤثر في آلية عمل السوق (المسماري، ٢٠٠٨، ص ١٥٣).

وإن الهدف من دراسة سوق العمل هو تحديد المتغيرات البيئية التي تؤثر في حركة العرض والطلب الخاص بقوة العمل فيه ومعرفتها، ومن ثم تحديد اتجاه هذه المتغيرات وتأثير كل منها في وفرة أو ندرة هذه القوة مستقبلاً (عقيلي، ٢٠٠٥، ص ٢٨٧)، كما تهدف دراسة سوق العمل إلى معرفة قوة العمل المتاحة فيه في الوقت الحاضر من حيث مهاراتها وتخصصاتها، وتوضح نتائج المسح والدراسات الإحصائية التي أجريت في مجال سوق العمل أن تعداد سكان الجمهورية العربية السورية "وصل إلى حوالي ٢٠ مليون نسمة حتى عام ٢٠٠٨ وإلى (٢٠,٦١٧) عام ٢٠١١، بينما يبلغ عدد السكان القادرين على العمل والذين يمثلون قوة العمل ما يقارب (٥,٦٤٤) حسب مسح نتائج قوة العمل ٢٠١١ (أوغلي، ٢٠١٦، ص ١٢).

وبعد عرض أهم النقاط الأساسية في التوزيع العمالي وأعداد السكان سيتم عرض أهم المفاهيم التي تدخل في سياق سوق العمل والتي ترسم إلى حدّ ما العوامل التي تؤثر فيه نذكر منها:

١- البطالة: تعدّ من أهم المشكلات التي تعترض الحكومات وتسعى جاهدة إلى وضع الحلول والخطط للحد منها، وتعرف منظمة العمل الدولية الأفراد العاطلين عن العمل بأنهم " أفراد قوة العمل الراغبين في العمل وفق الأجور السائدة، والباحثين عنه ولا يجدونه"(حسن الحاج، ٢٠٠٤، ص ١٢)، ويحسب معدل البطالة في الاقتصاد في سنة أو خلال فترة ما "بنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى عدد أفراد القوة العاملة، وفي الجمهورية العربية السورية فإن المسوح التي يجريها المكتب المركزي للإحصاء تعتمد على تعريف للأمم المتحدة"(المصباح، ٢٠٠٨، ص ٨)، وللبطالة سببين رئيسيين:

١- "عدم وجود مجالات متاحة في الدولة لاستثمار الموارد البشرية بسبب عدم توافر أو نقص الموارد الاقتصادية في الدولة وبشكل أدق عدم تناسب هذه الموارد مع الموارد البشرية.

٢- عدم استثمار الموارد الاقتصادية المتاحة بشكل صحيح وهو الشكل الغالب حيث نلاحظ في البلدان العربية وجود موارد ضخمة سواء بشرية أم مادية، وكذلك نلاحظ ارتفاع معدلات البطالة حيث يتباين حجم البطالة بين الدول العربية إذ تقدّر بالإجمالي حوالي (١٠%) من إجمالي قوة العمل"(فارس، ٢٠٠٤، ص ٣٥)، وفي دراسة أعدتها منظمة العمل الدولية حول تحديد التوجهات الرئيسية لسوق العمل في الجمهورية العربية السورية تبين أن البطالة لها سببين رئيسيين الأول له "علاقة بحالة الاقتصاد الكلي وبضعف الطلب على البضائع السورية والثاني هو أن سوق العمل غير قادر على أداء وظائفه المفترضة إضافة إلى الفروقات في تركيبة العرض والطلب على العمل من حيث الكفاءات المطلوبة"(المصباح، ٢٠٠٨، ص ١٠)، وبالنتيجة فإن حجم البطالة المعتمدة في الجمهورية العربية السورية وفقاً للأرقام المعتمدة يتّجه نحو الازدياد المطّرد حيث ارتفعت نسبة البطالة من (٤,٨%) عام ١٩٨١ لتصل إلى (١٦,٢%) عام ٢٠٠٣ ليصل إلى (٢٤%) عام ٢٠١١ (Nasser 2012,p12)، وارتفع معدل البطالة من (٢٤%) في عام ٢٠١١ إلى (٥٢,٩%) في نهاية عام ٢٠١٥ حيث بلغ عدد العاطلين عن العمل (٢,٩١) مليون عامل منهم (٢,٧) مليون فقدوا عملهم خلال الأزمة وهذا يعني تأثر معيشة (١٣,٨) مليون شخص (قومان، ٢٠١٦، ص ١٤) ويرجع كل من (محمد، ٢٠١٦) و(أوغلي، ٢٠١٦) أسباب ازدياد البطالة في الجمهورية العربية السورية إلى:

١- ارتفاع معدل النمو السكاني حيث تضاعف عدد سكان الجمهورية العربية السورية، فزاد عدد السكان من (١٨,٢٥٦) مليون عام ٢٠٠٤ إلى (٢١٩٥٢) عام ٢٠١٥ ما ينجم عنه زيادة في عدد القوه العاملة.

٢- سياسات الاستثمار غير السليمة التي كانت تتبعها الحكومات وتعقيد إجراءات الاستثمار وتفشي ظاهرة الفساد والروتين الإداري المتبع.

٣- قلة الاستثمارات وهروب رؤوس الأموال إلى خارج البلد نتيجة لاستمرار النزاع والمعارك على طول البلاد وعرضها.

٤- نزوح آلاف السكان من المناطق التي طالها القصف أو الحصار، وأصبحت مسرحاً للمعارك الدائرة ما أدى إلى تركهم أعمالهم لينضموا إلى العاطلين عن العمل.

٥- صرف الكثير من العاملين في القطاع الخاص عن العمل نتيجة عدم إمكانية الاستمرار في العمل بسبب ظروف الحرب الدائرة، وإغلاق أغلب المنشآت الصناعية، أو نقلها إلى خارج البلد.

٦- انقطاع الطرق وصعوبة الوصول إلى أماكن العمل مع استمرار المعارك في محيط المنشآت والمصانع والمؤسسات ما دفع العاملين إلى ترك أعمالهم.

٧- ترك أعداد كبيرة من الموظفين الحكوميين وظائفهم خوفاً من سوقهم إلى التجنيد الاحتياطي وتحولهم إلى عاطلين عن العمل.

وهنا يمكن القول: إن ذلك سينعكس على اتجاهات الطلب على القوى العاملة الجامعية وخاصة لدى القطاع الخاص حسب النوع الاجتماعي كما سيعدل التركيبة الهيكلية للداخلين إلى سوق العمل مستقبلاً لمعظم الاختصاصات الجامعية على الرغم من أن القسم الأكبر من المتخرجات الجامعيات توجهن إلى القطاع العام، وهذا ما أدى إلى ارتفاع نسبة العاملات في القطاع العام، إضافة إلى قلة المشاريع الاستثمارية المنفذة -نتيجة ما يمر به البلد من أحداث- والتي عادة ما توفر فرص عمل جديدة داخل الاقتصاد الوطني، فتصبح المعادلة غير متساوية الطرفين حيث ينخفض عرض العمل ويزداد الطلب عليه ليرى الشباب المتعلم أنفسهم أمام معضلة حقيقية.

٢- سوق العمل:

السوق في معناه العام هو المكان الذي توجد فيه بضاعة أو خدمة، لها بائعون ومشترون، والعمل بمعناه العام ما "يُؤدَّى من خدمات بمختلف أنواعها المادية منها والمعنوية، والنظرية منها والعملية، التطبيقية المباشرة منها وغير المباشرة، وسوق العمل وفقاً لذلك المكان الذي يجد فيه العمال أعمالاً مدفوعة الأجر، بينما يجد فيه المستخدمون عمالاً راغبين وتحدد فيه الأجور" (سعيد، ٢٠١٢، ص ١١١)، وتعرّف السوق بأنه "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل (الصّبّان، ٢٠٠٧، ص ١). وإذا كانت سوق العمل مثل أي سوق تتضمن بائعين ومشتريين وقواعد وأسعار، فإنها تمتاز بعدة خصائص منها:

- ١- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.
 - ٢- ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.
 - ٣- الطلب على العمل طلب مشتق من أجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها.
 - ٤- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تنظم آلية سوق العمل. (نصر، ٢٠١٥، ص ١٠).
- وقد أوضح برنامج دعم التعليم المهني في بريطانيا العوامل التي تؤثر في سوق العمل بالنقاط الآتية:

- ١- التغيرات في بيئة الأعمال الخارجية كزيادة الطلب المستهلك على السلع والخدمات أو المنافسة الخارجية الأرخص، والتي تؤدي إلى خسائر في العمل.
- ٢- التغيرات في بيئة العمل الداخلية كالتغيرات في عمليات الإنتاج والتكنولوجيا الحديثة أو في الهياكل التنظيمية التي يمكن أن تؤدي إلى خسائر في العمل، أو حتى التغيرات في المستوى التشغيلي المتاح (مثل عمالة تقنية متاحة أكثر، بالمقابل أعمال لا تتطلب مهارات كثيرة).
- ٣- البرامج الحكومية مثل برامج الإعداد التي تدعم التعليم والتدريب والاستثمار في مهارات معينة أو في مناطق محددة.

٤- القوانين التي تؤثر على الوظائف (مثل قوانين منع الصيد والقوانين التي تحدد ساعات العمل).

٥- السياسات الدولية والعالمية مثل حرية انتقال العمالة ضمن الاتحاد الأوروبي والحد الأدنى من الأجور.

٦- تشريعات تؤثر على حقوق المستخدمين مثل قانون عدم التمييز بين الجنسين وقانون المساواة بين الأعراق وكذلك العدالة في الدفع والأجور (UK, 2005, P18) و(العيسة، ٢٠٠٧، ص ٣٧). وتصنف أسواق العمل إلى مجموعته أنواع تختلف باختلاف الحرف والمهن، فعلى أساس "مهني يشمل سوق العمل من مهنة معينة جميع العاملين في هذه المهنة، ويمكن تصنيف العمل على أساس قطاعي مثل قطاع الصناعة وقطاع الزراعة وقطاع الخدمات" (الحراني، ٢٠٠٧، ص ٢٧)، والتصنيف الأخير هو التصنيف الشائع في الجمهورية العربية السورية. ويخضع سوق العمل في الجمهورية العربية السورية للعديد من الجهات الرقابية لترشيده وحمايته، وينقسم سوق العمل من حيث القطاعات التي تقوم بتوظيف القوى العاملة المدنية إلى ثلاث قطاعات هي:

١- القطاع الحكومي

تعود ملكيته للدولة، ويشمل الوزارات والمؤسسات العامة" (التويجري، ٢٠٠٧، ص ٤٥٦)، والمديريات العامة والهيئات العامة أيضاً، وتعمل مؤسسات هذا القطاع بأنشطة مختلفة، وتقوم بتوظيف العمالة الوطنية من "المستويات التعليمية كافة وفقاً للموارد المتاحة بهدف المساهمة الفعالة في التنمية الاقتصادية وزيادة في الدخل القومي" (عبد الدائم، ٢٠٠٠، ص ٨٨)، وتحقيق مستوى معيشة مقبول للعاملين في كل قطاعات العمل.

٢- القطاع الخاص

يعبر القطاع الخاص عن ذلك الشق من العمل (الخدمي والسلعي) والذي يعمل فيه أفراد من العمالة الوطنية، وتختلف جهة الإشراف على القطاع الخاص تبعاً للنشاط الذي تقوم به المؤسسة الخاصة، ويزاول الأفراد في هذا القطاع العمل دون توجيه من الدولة، إلا بحدود ما تقتضيه

مسؤولياتها تجاه مصلحة المجتمع، وتوفير البيئة الملائمة لقيام هذه المصلحة، وتحقيق أهداف التنمية والانتقال إلى مرحلة تنمية أكثر تقدماً" (الصاوي وبستان، ١٩٩٩، ص ٢٦).

٣- القطاع المشترك:

ويشير إلى الشركات الصناعية أو المصانع أو المنشآت التي تساهم في رأس مالها الدولة أو إحدى جهات القطاع العام أو الحكومي بالتشارك مع القطاع الخاص المحلي أو العربي أو الاجنبي، ويتيح القطاع المشترك هامشاً واسعاً من المرونة في العمل (السيد، ٢٠٠٨، ص ٦) وتجاوز سلبات ومشاكل الإدارة العامة والرسمية في الجمهورية العربية السورية.

ويعدّ سوق العمل في الجمهورية العربية السورية "نموذجاً لأسواق العمل في العديد من البلدان العربية المتميزة بتنمية بشرية متوسطة، كان ومازال مصدراً لأهم عناصر عملية الإنتاج الاجتماعي في بلدنا، وإن إلقاء نظرة فاحصة على هذه السوق تدلّنا على أنه في اتجاهاته ومؤشراته كان متلائماً ومنسجماً مع مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية" (نعيم، ٢٠٠٧، ص ٢٢٦) التي بدأت منذ الاستقلال ومازالت مستمرة إلى الآن. وإن الدراسة التحليلية لهذه السوق ومعرفة خصائصها واتجاهات تطورها يجب أن ينطلق من دراسة قوة العمل الجمهورية العربية السورية وتطورها عبر الزمن.

٤- قوة العمل في سورية

يعدّ هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع، لأن القوة العاملة أو السكان ذوي النشاط الاقتصادي هم جزء من هيكل السكان، "وهم مجموع السكان في سن العمل والإنتاج أي السكان في الفئة العمرية وتضم قوة العمل جميع الأفراد الذين يسهمون فعلاً بجهودهم الجسدية، والذهنية لأداء أي عمل يتصل بإنتاج السلع والخدمات" (أوغلي، ٢٠١٦، ص ١٢)، أو القادرون على أداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه، وتنقسم قوة العمل تبعاً لذلك إلى قسمين:

١- **المشتغلون:** "وهم الأفراد الذين يباشرون عملاً مثمراً و"يصنفون إلى أصحاب العمل، والأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، والمستخدمين بأجر، وأولئك الذين يعملون بدون أجر.

٢- المتعطّلون: وهم قسمان متعطّل سبق له العمل، ومتعطّل لم يسبق له العمل" (نصر وآخرون، ٢٠١٣، ص ١).

ثانياً- السمات الأساسية لسوق العمل:

يعدّ سوق العمل السوري من الأسواق الفتية في المنطقة ويتميز "بوجود بنية تحتية معدّة للاستثمار وبخاصة من ناحية وجود عنصر بشري يمكن الارتقاء به إلى مستويات عالية تلاقي الطموح. كما أن البنية التركيبية للسكان في الجمهورية العربية السورية تطورت بشكل ملحوظ حيث تزايد عدد السكان من (٨,٩٨٩) ألف نسمة عام ١٩٨١ وحتى عام ٢٠١١ إلى حوالي (٢٠,٦١٧) مليون نسمة" (خيزران، ٢٠١٢، ص ٨)، وعلى الرغم من تضاعف عدد سكان الجمهورية العربية السورية (٣) مرات إلا أن ذلك كان في ظل انخفاض في نسب التشغيل والنمو خلال السنوات القليلة السابقة، ويعزى ذلك إلى أسباب كثيرة نذكر منها: استمرار الأزمة، والعقوبات الاقتصادية، والبطالة ومضاعفاتها، "وتضاؤل فرص العمل وآثارها على انخفاض دخل الفرد، وارتفاع سنّ الزواج، بالإضافة إلى التضخم الحاصل في أسعار مستلزمات الحياة كافة" (المصباح، ٢٠٠٨، ص ٩).

لذلك فإنه لدراسة السمات الأساسية لسوق العمل السوري لابد من عرض أوضاع العمل والطلب عليه في الجمهورية العربية السورية:

١- عرض العمل

١-١: ارتفاع معدل النمو السكاني في الجمهورية العربية السورية: حيث زاد عدد "سكان

الجمهورية العربية السورية (٣) مرات ، وبعد المجتمع السوري مجتمعاً فتيّاً إذ تشكل الفئة العمرية (١٥) سنه فما دون (٤١,٥%) حسب إحصاء ٢٠١٥" (أوغلي، ٢٠١٦، ص ٥).

١-٢: تذبذب معدل نمو قوة العمل: حيث انخفض إلى (٢,٠%) بين عامي (١٩٩٤-

٢٠٠٨) (المصباح، ٢٠٠٨، ص ١١)، وتراجع عرض قوة العمل إلى أقل من (١,٩%)

خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٤) وذلك بسبب الأزمة التي يمرّ بها البلد (ربيع، ٢٠١٥،

ص ٥٠)، وخروج كثير من المؤسسات عن الخدمة.

٣-١: تطور عدد المشتغلين: بمعدل نمو (١,٣%) فقط خلال الفترة (١٩٩٤ - ٢٠٠٤) " (المصباح، ٢٠٠٨، ص ١٢)، وبمعدل (١,٦%) خلال الفترة بين (٢٠٠٨-٢٠١١) (أوغلي، ٢٠١٦، ص ١٢).

٤-١: انخفاض المستوى التعليمي لقوة العمل: تعاني القوة العاملة في الجمهورية العربية السورية من انخفاض في المستوى التعليمي، على الرغم من التطور الملحوظ في تركيب قوة العمل تعليمياً لصالح المستويات الأعلى خلال العقود الماضية، ومع تحسّن التركيب التعليمي للمشتغلين "خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١١) إلا أن نسبة مادون الابتدائية لا تزال مرتفعة رغم انخفاضها من (٦٦%) إلى (٥٦%)، وارتفاع ملحوظ لحملة التعليم العالي (جامعات ومعاهد) من (١٣%) إلى (٢٢%) " (أوغلي، ٢٠١٦، ص ١٧).

٢- الطلب على العمل

إن جانب الطلب على العمل في الجمهورية العربية السورية طرأت عليه تغيرات أثرت فيه "فالاضطراب في التوزيع الديموغرافي وتطور النشاط الاقتصادي والاستثماري والثقافي والسياسي ومستوى التطور الاجتماعي الذي بلغه المجتمع" (نعيم، ٢٠٠٧، ص ٢٢٨) إضافة إلى الأزمة التي يمر بها البلد أثّرت على حركة النشاط الاقتصادي في عدة أمور، نذكر منها:

١-٢: ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي وإيجاد "ما يقارب (٥٢٣) ألف فرصة عمل جديدة في الاقتصاد الوطني خلال ذلك العقد، كما أدّت إلى زيادة الطلب على قوة العمل، وارتفاع سوية الأجور بشكل عام، وقد حرّض ذلك على زيادة الهجرة من الريف إلى المدينة" (مراد، ٢٠١٠، ص ١٣٦)، أي أن النمو في تلك السنوات قد استوعب الزيادات الطبيعية في قوة العمل وجزءاً من العمالة الفائضة أو (البطالة المقنّعة في الريف).

٢-٢: انخفاض نسبة العاملين في "النشاط الزراعي إلى حوالي (١٤%) من نسبة العاملين في الجمهورية العربية السورية في بقية المجالات، في حين ارتفعت نسبة العاملين في القطاع الخدمي إلى حوالي (٥%) حتى العام ٢٠١١ " (المصري، ٢٠١١، ص ٣٧).

٣-٢: نمو عدد من المنشآت للنشاطات كافة، إلا أن التركيب الهيكلي كان باتجاه منشآت خدمات الإنتاج حيث زادت نسبتها إلى (٦٢,٧) عام ٢٠٠٨ والخدمات الاجتماعية على حساب نسبة منشآت الإنتاج المادي وخلال العقد الأخير" (أوغلي، ٢٠١٦، ص ٢٨).

٤-٢: ارتفاع نسبة العاملين في قطاع العمل غير المنظم حيث بلغت نسبة "عدد العاملين (٤٣,٣%) للذكور و(٥٧%) للإناث عام ٢٠١١، إلا أن النسبة أعلى من ذلك" (ربيع وآخرون، ٢٠١٣، ص ٣٦)، ويتوقع ارتفاعها بشكل كبير خلال فترة الأزمة نتيجة خروج عدد كبير من المنشآت من الإنتاج ونزوح عدد كبير من العاملين خارج إقامتهم ما دفعهم للعمل بهذا القطاع.

٥-٢: أسهم سوء توزيع الثروات والدخول في تفاقم مشكلة البطالة من ناحيتين: الأولى "عبر نزوح الرساميل الناجمة عن ظهور ثروات كبيرة، ماحرم القطر من رساميل كان يمكن استثمارها في الاقتصاد الوطني، والثانية أن سوء التوزيع تضمن عدم تناسب ودرجة كبيرة بين الدخول النقدية لغالبية الناس أو لشريحة كبيرة منهم وبين الأسعار السائدة في السوق" (المصباح، ٢٠٠٨، ص ١٣)، وهذا ما أدى إلى نقص في القوة الشرائية قياساً إلى الأسعار السائدة، وأسهم في خلق الركود التضخمي الذي يتصف به الاقتصاد السوري، والذي أثر ويؤثر سلبياً في الاستثمار ومستوى التشغيل.

٦-٢: انحسار دور الدولة الاقتصادي، على الرغم من أن "الدولة السورية ما تزال تمارس دوراً كبيراً في الاقتصاد، إلا أن هذا الدور بدأ بالانحسار منذ (١٩٨٥) سواءً في حقل التجارة الخارجية أو في حقل الإنفاق الاستثماري، وعاد للانحسار في ظل ظروف الأزمة الراهنة أيضاً" (نصر وآخرون، ٢٠١٣، ص ٣٦)، ومن المهم جداً إيقاف هذا الانحسار وإعادة الاعتبار لدور الدولة وللتخطيط، وللقطاع العام كلاعب أساسي في المشروع التنموي السوري، بسبب الظروف الخاصة التي يعاني منها القطاع الخاص، وعلى رأسها ضآلة استثماراته، وبالتالي قدرته المحدودة على توليد العدد الكافي من فرص العمل.

وهكذا أدت العوامل السابقة إلى إضعاف جانب الطلب على عنصر العمل، الذي ينمو بمعدلات عالية من الناحيتين الكمية والنوعية، وأدى إلى مفاقمة مشكلة البطالة، واستمرار معدلاتها

مرتفعة على الرغم من المحاولات الحثيثة التي بذلت خلال السنوات الماضية لمعالجتها. هذه كانت أبرز المعطيات التحليلية لقوة العمل في الجمهورية العربية السورية، واستناداً إليها يمكن تصور جملة السمات المميزة لسوق العمل في الجمهورية العربية السورية:

١- الزيادة المستمرة في معدلات المعروض من سلعة قوة العمل انسجاماً مع التزايد المستمر في معدل النمو السكاني، ما يزيد من معدلات البطالة بأشكالها الظاهرة والمقنعة، إن لم تستطع عملية الإنتاج الاجتماعي التوسع في خلق فرص العمل بما يتناسب وتوجهات الزيادة في عرض قوة العمل، إذ يبدو ذلك جلياً من خلال الزيادة المستمرة في أعداد السكان.

٢- التركيب النسبي لقوة العمل حسب الجنس، يشير إلى مشاركة أكثر فاعلية للمرأة السورية في عرض قوة العمل، مع العلم بأن مشاركتها في عملية الإنتاج الاجتماعي لم تصل بعد إلى المستوى المطلوب، على الرغم من ارتفاع مستوى المعروض من سلعة قوة العمل الأنثوية.

٣- استمرار تركيز قوة العمل في قطاعات الإنتاج الأولي كالزراعة مثلاً، وقلة المعروض والمطلوب منها في قطاعات أخرى كالكهرباء والغاز والماء -التجارة الداخلية والخارجية- النقل والمواصلات والتخزين وكذلك قطاع المال والتأمين.

٤- النسبة المرتفعة لعدد العاملين في القطاع الحكومي فضلاً عن النسبة المرتفعة للمشتغلين في القطاع غير المنظم.

٥- زيادة الطلب على القوة العاملة المؤهلة فنياً وعلمياً في ظل زيادة الطلب على العمل وقلة عرض العمل.

ثالثاً - احتياجات سوق العمل ومؤشراته:

تعمل أغلب مؤسسات التعليم العالي على رصد احتياجات سوق العمل الذي تعمل فيه وقراءة مؤشراته بهدف العمل على تخطيط برامج تدريبية وخطط تعليمية وتنفيذها لتناسب وتتلاءم مع احتياجات سوق العمل.

وهذا يتطلب وجود نظام لمراقبة احتياجات سوق العمل والتطورات التي تحدث فيه، الأمر الذي من شأنه أن يعمل على تحقيق ربط "حقيقي بين متطلبات السوق ومخرجات التعليم، بما يمكن من رفع مستوى مهنية القطاع الخاص وذلك لكي يكون قادراً على المساهمة بعملية تغذية مرتدة علمية عملية صحيحة في مجال اختيار الوظائف من جهة، والمساهمة في تطوير منظومات التعليم والتدريب من جهة أخرى في إطار تلبية احتياجاته الخاصة لرفع سوية تلك المنظومة وفق منظار الجدوى الاقتصادية والعائد والمردود بكل أبعاده" (سويلم، ٢٠٠٣، ص ١٦).

ولذلك لابد من وضع "منظومة للتشغيل تعنى بأمور العمالة وتنميتها وتخطيط احتياجاتها والوقوف على أهمها وتنظيم عمليات التوظيف عبر مكاتب التوظيف والعمالة والعمل بهدف تحديد فرص العمل المتاحة" (الشافعي، ٢٠٠٤، ص ٩).

وقد وضعت لجنة العمل الدولية مجموعة من المؤشرات لسوق العمل وتم تحديث هذه المؤشرات في عام ١٩٩١، وتشمل الآتي:

المؤشر الأول: معدل المشاركة في قوة العمل: يمثل نسبة المشاركين النشطين الذين تقع أعمارهم ضمن فئة عمر العمل، وهو تعبير عن حجم العرض من قوة العمل اللازمة في قطاعات الإنتاج والخدمات، وقد بلغ مجموع القوة البشرية التي تقع أعمارهم ضمن فئة عمر العمل في سورية لعام ٢٠١١ (١٣,٤٠٩) ألف نسمة وبلغ عدد المشاركين في قوة العمل مايقارب (٥,٦٤٤) ألف نسمة عامل وعاملة.

المؤشر الثاني: نسبة التشغيل إلى السكان: يقيس هذا المؤشر العمالة الكلية كنسبة من سنّ العمل، عاكساً السكان المهتمين "بنشاطات سوق العمل الإنتاجية، وكلما ارتفعت النسبة كبر حجم الاهتمام عند المجتمع. ويوضح نسبة حجم قوة العمل التي يزيد أعمار أفرادها عن ١٥ سنة" (منظمة العمل العربية، ٢٠٠٨، ص ٣٧) وهي تمثل في الجمهورية العربية السورية حوالي ثلث من مجموع السكان.

المؤشر الثالث: وضع العمل: يميّز هذا المؤشر بين ثلاث فئات من حيث وضع العمل، وهي:

- العاملون لحسابهم الخاص.

- العاملون بأجر، ويقدرّون بحوالي ثلاثة أرباع العاملين إلى حوالي النصف.
- العاملون بدون أجر لدى الأسرة.

المؤشر الرابع: التشغيل حسب القطاع: يقدم بيانات بشكل نسب مئوية لكل فئة من مجموع العاملين، وقد تم توضيح ذلك في جدول سابق.

المؤشر الخامس: العاملون بشكل جزئي: ويوضح نسب العاملين بدوام جزئي من بين مجموع العاملين.

المؤشر السادس: التشغيل في القطاع الحضري غير المنظم: ويشير إلى مجموعة الأنشطة الاقتصادية التي لا تخضع لرقابة الحكومة وتتم خارج الإطار الضريبي والتأميني للدولة (مرزوق، ومحشي، ٢٠١٦، ص ٢٠)، ويقدر القطاع غير المنظم بحوالي (٣٣.٣%) من مجمل سوق العمل السوري (أوغلي، ٢٠١٦، ص ١٣).

المؤشر السابع: البطالة: يشير إلى النسبة المئوية للعاطلين عن العمل من بين المجموع الكلي لقوة العمل التي تشمل العاملين والعاطلين، وتقدر نسبة البطالة في الجمهورية العربية السورية بحوالي (٥٢,٩%) في نهاية عام ٢٠١٥ (نصر، ٢٠١٥، ص ١٢).

المؤشر الثامن: بطالة الشباب: يتكون هذا المؤشر من أربعة مقاييس هي:

- النسبة المئوية للبطالة بين الشباب: وتعني نسبة الشباب العاطلين من بين مجموع الشباب من قوة العمل.
- نسبة البطالة بين الشباب إلى البطالة بين الكبار.
- نسبة البطالة من معدل البطالة الإجمالي.
- نسبة الشباب العاطلين عن العمل من بين مجموع الشباب من إجمالي السكان، "اذ ارتفع معدل البطالة بين الشباب السوري بين عمر ٢٠-٢٤ إلى (٣٥,٣) عام ٢٠١١ (أوغلي، ٢٠١٦، ص ٣١).

المؤشر التاسع: البطالة طويلة المدى: ويتضمن هذا المؤشر مقياسين هما:

- نسبة العاطلين عن العمل لمدة تزيد عن عام من بين قوة العمل ككل.

- نسبة العاطلين عن العمل لمدة تزيد عن عام من بين العاطلين عن العمل، ويقدر عددهم في الجمهورية العربية السورية بـ(٧,٧٦٥) مليون وفقاً لمؤشرات علم (٢٠١٢) (اوغلي، ٢٠١٦، ص ١٢)

المؤشر العاشر: العمالة المنقوصة: يتعلق هذا المؤشر بعدد الأفراد الذين يعملون بعدد ساعات تقل عن عدد الساعات لعمل بديل يرغب به العامل خلال أسبوع مرجعي.

المؤشر الحادي عشر: معدل غير النشطين: وهي نسبة من هم في سن العمل ما بين (٢٥-٥٤) سنة ولكنهم غير منخرطين في قوة العمل، ويقدر عددهم في الجمهورية العربية السورية بـ (٧٧٦٥) مليون لعام (٢٠١١) وهذا الرقم يتوقع ازدياده خلال فترة الأزمة (مرزوق، ومحشي، ٢٠١٦، ص ٢٠).

المؤشر الثاني عشر: المستوى الدراسي والأمية: ويشير هذا المؤشر إلى المستوى التعليمي وتوزيعه بين أفراد القوة العاملة، والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (٥)

توزع القوة العاملة في حسب المستوى التعليمي في الجمهورية العربية السورية

٢٠١١		الحالة التعليمية
ذكور %	إناث %	
٥٦,٠	١٩,٠	ابتدائية فما دون
١٧,٠	٩,٦	إعداديه
١١,٠	١٠,٢	ثانوية
٧,٨	٣٥,٥	معهد متوسط
٨,٢	٢٥,٧	جامعي
١٠٠	١٠٠	المجموع

المصدر المجموعة الإحصائية ٢٠١١ (المكتب المركزي للأحصاء)

المؤشر الثالث عشر: مؤشر أجر التصنيع الحقيقي: ويعبر عن اتجاهات معدلات الأجر، التي تعكس مستوى وظروف العمل وحياة العاملين ومعيشتهم، وتشير الإحصائيات إلى انخفاض مستوى الأجور في الجمهورية العربية السورية حيث بلغ متوسط الأجر الشهري (١٧,٠٤٤) لعام (٢٠١١) مما أدى إلى زيادة البحث عن فرص عمل توفر دخلاً أعلى أو ممارسة أكثر من مهنة (العلي، ٢٠١٥، ص ٧١).

المؤشر الرابع عشر: الفقر وتوزيع الدخل، وقد أشارت الإحصائيات إلى أن الدخول المسجلة أخفض من الإنفاق الاجتماعي، أي أن الأسر أظهرت مؤشر سلبي بالنسبة للدخول وزيادة نسبة الفقر (وزارة الزراعة، ٢٠١٢، ص ١٤)، وبذلك لابد من رفع المستوى الأدنى للأجور ليرتفع عن الحد

الأدنى للمعيشة، لإتاحة الفرصة أمام غالبية الشعب الفقير لتدخر وتسهم في تمويل التنمية وتشارك في قراراتها.

ومن هنا عملت الحكومة في الجمهورية العربية السورية على تحقيق مستويات مقبولة من تحسين رواتب العاملين، وتحقيق الاستقرار لأسعار السلع للتناسب مع الدخولات وذلك عن طريق الإجراءات الاقتصادية العديدة بهدف تحسين مستوى معيشة الأفراد ورفع مستوى الرفاه الاجتماعي.

الباب الثاني

الجانب الميداني

الفصل الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

مقدمة

أولاً - حدود الدراسة

ثانياً - منهج الدراسة

ثالثاً - أداة الدراسة

أولاً - استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل (إعداد الباحث).

ثانياً - بطاقة مقابلة لرصد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم العالي الخاص في سورية (إعداد الباحث).

رابعاً - مجتمع الدراسة

خامساً - عينة الدراسة

سادساً - الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائج الدراسة

مقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لحدود الدراسة، ومنهجها وكيفية إعداد أدواتها والإجراءات المتبعة فيها للتحقق من صدقها وثباتها، وما أدت إليه من إدخال بعض التعديلات عليها، سواء أكان ذلك من حذفٍ أو إضافة في البنود أو في التعليمات المرفقة لها، فضلاً عن وصف المجتمع الأصلي والعينة والمتغيرات المدروسة فيها، وعرضاً لأهم الأساليب الإحصائية الاستدلالية المستخدمة فيها سواء كان ذلك في التحقق من صلاحية أداة الدراسة أم في الوصول إلى نتائجها، وفيما يأتي عرض مفصل لذلك.

أولاً- حدود الدراسة:

- ١- **الحدود الزمانية:** تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨.
- ٢- **الحدود المكانية:** تتمثل في مديريات الموارد البشرية (الشؤون الإدارية) في عدد من وزارات الدولة (وزارة الأشغال العامة والإسكان/ وزارة الزراعة/ وزارة الاتصالات والتقانة/ وزارة الإدارة المحلية/ وزارة الكهرباء).
- ٣- **الحدود البشرية:** وتتمثل بجميع العاملين بمديريات الموارد البشرية من مديري الموارد البشرية ورؤساء الشعب والأقسام والعاملين بالمديريات المذكورة في كل من الوزارات التالية: (وزارة الأشغال العامة والإسكان/ وزارة الزراعة/ وزارة الاتصالات والتقانة/ وزارة الإدارة المحلية/ وزارة الكهرباء).
- ٤- **الحدود الموضوعية:** كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل، وتناول الباحث الكفايات (الأخلاقية، المعرفية، المهارية، التفكير العلمي، حل المشكلات واتخاذ القرارات، الاتصال والعلاقات الإنسانية، التكنولوجية، المتابعة والتنفيذ، إدارة الوقت والاجتماعات)، ولم يتطرق لغيرها من الكفايات.

ثانياً- منهج الدراسة:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأنه أكثر ملائمة لهذه الدراسة، إذ قام الباحث بتحديد كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل من خلال الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة حول هذا الموضوع، ومن ثم تم إعداد أدوات الدراسة والتحقق من خصائصها السيكمترية، وبعد ذلك طبقت على عينة الدراسة، وفرّغت بياناتها في

البرنامج الإحصائي (spss) ثم حلت هذه البيانات وعولجت إحصائياً باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة.

ثالثاً - أدوات الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة الحالية، قام الباحث بإعداد الأدوات الآتية:

أولاً: استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل:

مرّ تصميم الاستبانة بعدة مراحل منظمة وفق الأصول العلمية المتبعة في بناء الاستبانات وتصميمها قبل أن تظهر الصورة النهائية لها، وجميع تلك المراحل تؤسس للصدق البنوي، وهي:

١- تحديد الهدف العام والأهداف الفرعية للاستبانة:

• الهدف العام للاستبانة:

قياس الكفايات المطلوبة في سوق العمل السوري، وأهم الكفايات التي يمتلكها خريجو الجامعات الخاصة، وقياس درجة ملائمة خريجي التعليم الخاص للعمل في السوق السورية من وجهة نظر العاملين بمديريات الموارد البشرية في عدد من الوزارات السورية. ويتفرع عن هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية الآتية:

أ- بيان مدى التوافق بين خريجي التعليم الجامعي الخاص وحاجة سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ب- تحديد أهم الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ت- تحديد أهم الكفايات المهارية التي يجب توفرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ث- إيضاح أهم الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة..

٢- محتوى الاستبانة بإتباع الخطوات الآتية:

أ- تمت مراجعة الأدبيات العلمية ذات العلاقة بكفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى مراجعة البحوث والدراسات المحلية والعربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة، حيث اطلع الباحث على هذه الدراسات والمقاييس التي تضمنتها، وخصوصاً المقاييس التي تناولت تحديد كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات

سوق العمل، وذلك للوقوف على ما انتهت إليه هذه الدراسات ولمعرفة أهم المجالات التي تناولتها والجوانب التي تغطيها.

ب- الاسترشاد بآراء التربويين المتخصصين في مجال التربية وأصول التربية والإدارة التربوية والقياس والتقويم النفسي والتربوي، لتحديد النقاط الأساسية في بناء الاستبانة (الملحق رقم ١).

ت- تحديد مجالات الاستبانة التي يجب أن تتضمنها بعشر كفايات على النحو الآتي: (الكفايات الأخلاقية، الكفايات المعرفية، الكفايات المهارية، الكفايات الوجدانية، كفايات التفكير العلمي، كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار، كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية، الكفايات التكنولوجية، كفايات المتابعة والتنفيذ، كفايات إدارة الوقت والاجتماعات)، ومن ثم ترجمتها في بنود تغطي كل مجال من المجالات السابقة مع مراعاة وضوح الألفاظ والكلمات ودقتها.

ث- تم وضع الاستبانة بصورتها الأولية وتكونت من النقاط الآتية:

• **مقدمة:** توضح الهدف من الاستبانة والتعليمات التي يجب أن يتبعها أفراد عينة الدراسة (العاملون في مكاتب الشؤون الإدارية في وزارات الدولة في الجمهورية العربية السورية) للإجابة عن بنود الاستبانة.

• **معلومات خاصة عن أفراد عينة الدراسة:** تتعلق بمعرفة جنسهم، ومؤهلم العلمي، وعدد سنوات خبرتهم الوظيفية، وعدد الدورات التدريبية التي خضعوا لها في هذا المجال.

• **عبارات الاستبانة:** حيث تكونت الاستبانة في مرحلتها الأولية من (٨٦) بنداً تغطي الكفايات السابقة كافة، مع بدائل إجابة خماسية (كبيرة جداً=٥، كبيرة=٤، متوسطة=٣، ضعيفة=٢، ضعيفة جداً=١) والجدول الآتي يبين مجالات الاستبانة وبنودها في صورتها الأولية:

الجدول (٦)

استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل بصورتها الأولية

رقم المجال	مجالات الاستبانة	عدد البنود
١	الكفايات الأخلاقية	٩
٢	الكفايات المعرفية	٩
٣	الكفايات المهارية	١٠
٤	الكفايات الوجدانية	١٠
٥	كفايات التفكير العلمي	٨
٦	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	٨
٧	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	٧

٨	الكفايات التكنولوجية	٨
٩	كفايات المتابعة والتنفيذ	٩
٨	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	١٠
٨٦	الاستبانة ككل	-

(الملحق رقم ٢)

١-٣-دراسة صدق استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات

سوق العمل:

١-٣-١ - صدق المحتوى:

تم التحقق من صدق محتوى الاستبانة (Content validity) بعرضه على مجموعة محكمين في الفترة الواقعة بين (٢٠١٨/٢/١) ولغاية (٢٠١٨/٢/٢٢)، عددهم الإجمالي (١٠) محكمين (الملحق رقم ١). وكان الهدف من تحكيم استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل هو بيان ملاحظات المحكمين لمدى ملائمة البنود للهدف العام والأهداف الفرعية للاستبانة، ولمدى قياسها لما وُضعت لقياسه، ووضوح التعليمات من حيث المعنى واللغة، وقدم المحكمون ملاحظاتهم التي بينوا فيها ضرورة إعادة النظر في صياغة بعض البنود من حيث المعنى واللغة لحصولها على نسبة اتفاق (٨٠%) من السادة المحكمين. والجدول (٧) يوضح بعض البنود التي تم تعديلها وحذفها وفقاً لآراء السادة المحكمين.

الجدول (٧)

أمثلة لبنود تم إجراء تعديلات عليها في الاستبانة وفقاً لآراء السادة المحكمين.

العبارات التي تحتاج إلى تعديل	العبارات بعد التعديل	العبارات التي تم حذفها
يقوم بالأعمال المكلف بصورة مناسبة.	ينجز الأعمال المكلف بها بشكل دقيق.	يميز بين أوجه الشبه والاختلاف بشكل دقيق أثناء تأدية للعمل
يحدد أولياتها بدقة.	يحدد الأولويات عند وضع آليات العمل بالمؤسسة.	تتوافق امكاناته مع متطلبات العمل
ذو شخصية قوية تمكنه من التعامل الجيد مع المراجعين.	يتمتع بشخصية مهنية تمكنه من الرد على المراجعين.	يتمتع بمستوى عالٍ من الذكاء
لا يقصر في تنفيذ البرامج والخطط المطلوبة منه.	تنفيذ البرامج والخطط المطلوبة منه في وقتها المحدد.	يراعي نبرات صوته بانفعالاته المتنوعة
لا يتأخر عن عمله.	يحرص على الوصول إلى عمله بالوقت المحدد.	المتابعة الدائمة للموظفين لانجاز الأعمال المكلفين بها
يعد من قبل زملائه الأكثر التزاماً في العمل.	يعتبر زملاءه قنوة أخلاقية في العمل.	
صاحب قرارات صائبة دائماً وخصوصاً فيما يتعلق بالتخطيط الهندسي.	لديه القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة المتعلقة بالتخطيط الهندسي.	
لديه مهارات الاتصال الفعال في بيئة العمل.	يتقن مهارات الاتصال الفعال في ميدان العمل.	
يراقب العاملين خلال العمل.	يتابع العاملين خلال عمليات البناء والتشييد.	

بعد الأخذ بجميع ملاحظات السادة المحكمين أصبحت الاستبانة تتكون من (٨٢) بنداً تغطي مجالات الاستبانة كافة، كما تم وضع بدائل إجابة خماسية لقياس درجة امتلاك الخريج للكفاية على يمين البنود (كبيرة جداً=٥/ كبيرة=٤/ متوسطة=٣/ ضعيفة=٢/ ضعيفة جداً=١) ووضع بدائل إجابة خماسية لقياس درجة وجوب توافر الكفاية في الخريج على يسار البنود (كبيرة جداً=٥/ كبيرة=٤/ متوسطة=٣/ ضعيفة=٢/ ضعيفة جداً=١) (الملحق رقم ٣).

والجدول الآتي يبين مجالات الاستبانة وبنودها بعد عملية التحكيم:

الجدول (٨)

استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل بعد عملية التحكيم

رقم المجال	مجالات الاستبانة	عدد البنود
١	الكفايات الأخلاقية	٩
٢	الكفايات المعرفية	٨
٣	الكفايات المهارية	٨
٤	الكفايات الوجدانية	٩
٥	كفايات التفكير العلمي	٨
٦	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	٩
٧	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	٧
٨	الكفايات التكنولوجية	٨
٩	كفايات المتابعة والتنفيذ	٨
١٠	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	٨
-	الاستبانة ككل	٨٢

ثم قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (١٥) عاملاً وعاملة من العاملين في الشؤون الإدارية في عدد من وزارات الجمهورية العربية السورية، اختير بشكل عرضي (٣) عاملين من وزارات (وزارة الأشغال العامة والإسكان/ وزارة الزراعة/ وزارة الاتصالات والتقانة/ وزارة الإدارة المحلية/ وزارة الكهرباء) في الفترة الواقعة بين (٢٠١٨/٢/٢٨ - ٢٠١٨/٣/٥) وهي غير متضمنة في عينة الدراسة الأساسية، وكان الهدف من الدراسة الاستطلاعية التأكد من مناسبة بنود الاستبانة ووضوح العبارات بالنسبة لأفراد العينة الاستطلاعية، وكذلك لاستكمال دراسة صدق الاستبانة وثباتها إحصائياً. حيث طُلبَ من أفراد العينة الاستطلاعية عند الإجابة عن بنود الاستبانة أن يستفسروا عن كل بند يجدون فيه صعوبة أو غموضاً في فهمه أو في الإجابة عليه. وبعد تفريغ

بيانات أفراد العينة الاستطلاعية على البرنامج الإحصائي (SPSS)، تمت دراسة صدق الاتساق الداخلي على النحو الآتي:

١-٣-٢- صدق الاتساق الداخلي (صدق التكوين الفرضي):

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل من خلال القيام بالإجراءات الآتية:

أ. إيجاد معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة ببعضها بعض وكذلك بين مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة. والجدول الآتي يوضح نتائج معاملات الارتباط:

الجدول (٩)

معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة مع المجالات الأخرى ومع الدرجة الكلية للاستبانة.

الاستبانة ومجالاتها	الأخلاقية	المعرفية	المهارية	الوجدانية	التفكير العلمي	حل المشكلات واتخاذ القرار	الاتصال والعلاقات الإنسانية	التكنولوجية	المتابعة والتنفيذ	إدارة الوقت والاجتماعات	الدرجة الكلية
الكفايات الأخلاقية	١	.432**	.672**	.755**	.593**	.520**	.691**	.534**	.669**	.728**	.733**
الكفايات المعرفية		١	.558*	.655**	.706**	.778**	.294	.745**	-.083-	.4٨0**	.820**
الكفايات المهارية			١	.850**	.648**	.662**	.684**	.412**	.257**	.782**	.844**
الكفايات الوجدانية				١	.842**	.829**	.683**	.549**	.348**	.303	.930**
كفايات التفكير العلمي					١	.891**	.316**	.749**	.482**	.822**	.848**
كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار						١	.570**	.833**	.733**	.786**	.907**
كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية							١	.482**	.687**	.765**	.670**
الكفايات التكنولوجية								١	.368**	.528**	.704**
كفايات المتابعة والتنفيذ									١	.649**	.424**
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات										١	.584**
الاستبانة ككل											١

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01 .

يلاحظ من الجدول (٩) أن جميع معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة بعضها مع بعض وبين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) ما يشير إلى أن هذه المجالات مرتبطة بعضها مع بعض ومرتبطة أيضاً مع الدرجة الكلية، وأنها تقيس ما وضعت

لقياسه، أي تقيس التكوين الفرضي الذي وضعت لأجله وهذا يؤكد الصدق البنوي لهذه المجالات والاستبانة ككل.

ب. إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه البند نفسه والجدول (١٠) يبين النتائج التي تم التوصل إليها.

الجدول (١٠)

معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه كل بند

رقم بنود كل مجال	البند الأول	البند الثاني	البند الثالث	البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع	البند الثامن	البند التاسع
الاستبانة ومجالاتها									
الكفايات الأخلاقية	**٠.٦٤	**٠.٧٩	**٠.٤٨	**٠.٤٧	**٠.٦٤	**٠.٨١	**٠.٧٥	**٠.٨١	**٠.٨١
الكفايات المعرفية	**٠.٦٨	**٠.٨٢	**٠.٨٨	**٠.٨١	**٠.٩٠	**٠.٨٩	**٠.٧٩	**٠.٦٨	*٠.٥٨
الكفايات المهنية	**٠.٧٨	**٠.٧٤	*٠.٤٨	**٠.٧٣	**٠.٨٧	**٠.٧٢	**٠.٧١	**٠.٦٣	-
الكفايات الوجدانية	**٠.٧٥	**٠.٤٧	**٠.٨٨	**٠.٧٢	**٠.٦٤	**٠.٦٣	**٠.٧٢	**٠.٦٨	**٠.٦٨
كفايات التفكير العلمي	*٠.٥٧	*٠.٥٨	**٠.٧٨	*٠.٤٧	**٠.٨٥	**٠.٧٢	**٠.٧٥	**٠.٧٨	-
كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	**٠.٨٢	**٠.٨٦	**٠.٨٨	**٠.٥٨	**٠.٧٠	**٠.٦٨	**٠.٥٩	**٠.٧٥	**٠.٧٢
كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	**٠.٧٤	**٠.٧٤	**٠.٦٨	*٠.٤٧	**٠.٧٢	**٠.٨١	**٠.٧٨	-	-
الكفايات التكنولوجية	**٠.٦٧	**٠.٦٥	**٠.٨٨	*٠.٤٩	**٠.٧٣	**٠.٦٤	**٠.٥٩	**٠.٦٨	-
كفايات المتابعة والتنفيذ	**٠.٧١	**٠.٤٧	*٠.٤٨	*٠.٤٧	**٠.٨٢	**٠.٦٦	**٠.٧٥	**٠.٨١	-
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	**٠.٧٢	**٠.٦٨	**٠.٨٨	**٠.٨١	**٠.٧٤	**٠.٧٥	*٠.٥٩	**٠.٦٨	-

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01 - (*) دال عند مستوى دلالة 0,05

يلاحظ من الجدول (١٠) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل بند والمجال الذي ينتمي إليه هذا البند دالة إحصائياً عند مستويي دلالة (٠.٠٥/٠.٠١) ما يشير إلى وجود تجانس داخلي لبنود الاستبانة، وأن البنود تقيس لما وضعت لقياسه.

ج. إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة كما هو موضّح في الجدول (١١).

الجدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة.

رقم بنود كل مجال وعلاقته بالدرجة الكلية للاستبانة	البند الأول	البند الثاني	البند الثالث	البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع	البند الثامن	البند التاسع
الكفايات الأخلاقية	**٠.٨٥	**٠.٧٢	**٠.٧٥	**٠.٨٠	**٠.٦٧	**٠.٦٥	**٠.٨٨	*٠.٤٩	**٠.٨٣
الكفايات المعرفية	**٠.٧٠	**٠.٦٨	**٠.٦٨	**٠.٨٠	**٠.٦٣	**٠.٨٨	**٠.٧٢	*٠.٤٧	**٠.٧٥
الكفايات المهنية	**٠.٨٠	**٠.٦٣	**٠.٧٠	**٠.٧٨	**٠.٦٠	**٠.٨٠	**٠.٥٠	**٠.٧٠	-
الكفايات الوجدانية	**٠.٧٥	**٠.٨٥	**٠.٨٨	**٠.٧٢	**٠.٤٧	**٠.٦٩	**٠.٧١	**٠.٦٣	**٠.٨٣
كفايات التفكير العلمي	*٠.٦٧	*٠.٦٨	**٠.٦٩	**٠.٨٠	**٠.٨٥	**٠.٧٧	**٠.٨٢	**٠.٧٤	-

كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	**٠.٦٦	**٠.٧٥	**٠.٨٠	**٠.٥٨	**٠.٦٧	**٠.٦٨	**٠.٥٩	**٠.٦٦	**٠.٨٠
كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	**٠.٥٨	**٠.٨١	**٠.٤٦	**٠.٧١	**٠.٨٧	**٠.٨١	**٠.٨٧	-	-
الكفايات التكنولوجية	**٠.٨٠	**٠.٥٧	**٠.٨٠	**٠.٤٢	**٠.٦٧	**٠.٧٦	**٠.٦٠	**٠.٦٤	-
كفايات المتابعة والتنفيذ	**٠.٧١	**٠.٧١	**٠.٤٦	**٠.٥٥	**٠.٥٨	**٠.٦٤	**٠.٧١	**٠.٩٠	-
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	**٠.٦٤	**٠.٧١	**٠.٨٠	**٠.٨٤	**٠.٧٧	**٠.٨٤	**٠.٦٧	**٠.٧١	-

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01 – (*) دال عند مستوى دلالة 0,05

يتبين من الجدول (١١) وجود ارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع درجتها الكلية وهذه الارتباطات موجبة ودالة إحصائياً عند مستويي دلالة (٠.٠٥/٠.٠١). ما يشير إلى أن بنود استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل تقيس ما وضعت لقياسه، وهذا يدل أيضاً على أنها تقيس التكوين الفرضي الذي وضعت لأجله.

ث- دراسة ثبات استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل:

تم دراسة ثبات استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل بطريقتين اثنتين على النحو الآتي:

- ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ: تم حساب معامل الاتساق الداخلي للعينة الاستطلاعية نفسها في التطبيق الأول باستخدام معادلة ألفا كرونباخ. والجدول (١٢) يوضح نتائج معاملات الثبات بهذه الطريقة.

الجدول (١٢)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل

استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل	عدد بنود الاستبانة	ألفا كرونباخ
الكفايات الأخلاقية	٩	٠.٨٣
الكفايات المعرفية	٨	٠.٩٣
الكفايات المهارية	٨	٠.٩٤
الكفايات الوجدانية	٩	٠.٧٤
كفايات التفكير العلمي	٨	٠.٩١
كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	٩	٠.٩٣
كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	٧	٠.٨٧
الكفايات التكنولوجية	٨	٠.٩٠
كفايات المتابعة والتنفيذ	٨	٠.٧١
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	٨	٠.٨٨
الاستبانة ككل	٨٢	٠.٩٦

يتضح من الجدول (١٢) أن معامل الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لبنود استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل على الدرجة الكلية بلغت (٠.٩٦) وهو معامل ثبات مناسب لأغراض الدراسة الحالية، أما فيما يتعلق بمجالات الاستبانة فقد تراوحت معاملات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لها بين (٠.٧١-٠.٩٤) وهي معاملات ثبات مناسبة أيضاً لأغراض الدراسة الحالية.

- **الثبات بالإعادة:** قام الباحث باستخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة لاستبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل على (١٥) عاملاً وعاملة من خلال إعادة تطبيق الاستبانة للمرة الثانية عليهم بعد مضي أسبوعين من التطبيق الأول. وجرى استخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة عن طريق حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني كما في الجدول (١٣).

الجدول (١٣)

معاملات ارتباط الثبات بالإعادة لاستبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات

سوق العمل

معامل الثبات بالإعادة	استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل
**٠.٨١	الكفايات الأخلاقية
**٠.٨٨	الكفايات المعرفية
**٠.٨٥	الكفايات مهارية
**٠.٧٨	الكفايات الوجدانية
**٠.٩٠	كفايات التفكير العلمي
**٠.٨٩	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
**٠.٨٢	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
**٠.٩٢	الكفايات التكنولوجية
**٠.٨١	كفايات المتابعة والتنفيذ
**٠.٨٥	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
**٠.٩٣	الاستبانة ككل

(**) دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

بالنظر إلى الجدول (١٣) يلاحظ أن معامل ارتباط الثبات بالإعادة للدرجة الكلية لاستبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل بلغ (٠.٩٣) وهو معامل مناسب لأغراض الدراسة الحالية. أما فيما يتعلق بمجالات الاستبانة فقد تراوحت معاملات ثبات

الإعادة لها بين (٠.٧٨-٠.٩٢) وهي معاملات ثبات مناسبة أيضاً لأغراض الدراسة الحالية. ويتضح مما سبق أن استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل تتصف بدرجة مناسبة من الصدق والثبات تجعلها صالحاً للاستخدام كأداة للدراسة الحالية.

ج- معيار تصحيح درجات استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل:

تكونت استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل بصورتها النهائية من (٨٢) بنداً، تغطي مجالات الاستبانة العشرة على النحو الآتي: (الكفايات الأخلاقية=٩ بنود، الكفايات المعرفية=٨ بنود ، الكفايات المهارية=٨ بنود، الكفايات الوجدانية=٩ بنود، كفايات التفكير العلمي=٨ بنود، كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار=٩ بنود، كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية=٧ بنود، الكفايات التكنولوجية=٨ بنود، كفايات المتابعة والتنفيذ=٨ بنود، كفايات إدارة الوقت والاجتماعات=٨ بنود). كما تم وضع بدائل إجابة خماسية لقياس درجة امتلاك الخريج للكفاية على يمين البنود (كبيرة جداً=٥/كبيرة=٤/متوسطة=٣/ضعيفة=٢/ضعيفة جداً=١) ووضع بدائل إجابة خماسية لقياس درجة وجوب توافر الكفاية في الخريج على يسار البنود (كبيرة جداً=٥/كبيرة=٤/متوسطة=٣/ضعيفة=٢/ضعيفة جداً=١) (الملحق رقم ٣). حيث يعطى العامل حال اختياره البديل كبيرة جداً (٥) درجات، وفي حال اختياره البديل كبير (٤) درجات، وفي حال اختياره البديل متوسطة (٣) درجات، وفي حال اختياره البديل ضعيفة (٢) درجتين، وفي حال اختياره البديل ضعيفة جداً (١) درجة واحدة. ومن ثم فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها العامل في حال إجابته عن جميع بنود الاستبانة هي (٨٢×٥=٤١٠) درجة، وأدنى درجة ممكن أن يحصل عليها المفحوص هي (٨٢×١=٨٢) درجة.

ولوضع معيار يبين درجة امتلاك الخريج للكفاية وكذلك وجوب توافر الكفاية في الخريج ودرجة تم إجراء الخطوات الآتية:

- حساب المدى وذلك بطرح أصغر قيمة في الاستبانة من أكبر قيمة (٥-١=٤).
- حساب طول الفئة وذلك بتقسيم المدى وهو (٤) على أكبر قيمة في الاستبانة وهي (٥)
$$٤ \div ٥ = ٠.٨ \text{ (طول الفئة).}$$

- إضافة طول الفئة وهو (٠.٨) إلى أصغر قسمة في الاستبانة وهي (١)، وذلك للحصول على الفئة الأولى، لذا كانت الفئة الأولى من (١ - ١.٨)، ثم إضافة طول الفئة إلى الحد الأعلى من الفئة الأولى، وذلك للحصول على الفئة الثانية وهكذا للوصول إلى الفئة الأخيرة. واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي يمكن التعامل مع قيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة البحث كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول (١٤)

معيّار توفر كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل وفقاً للمتوسطات الحسابية على كل بند في الاستبانة وعلى الدرجة الكلية

فئات المتوسط الحسابي الرتبي للبند الواحد	درجة امتلاك الخريج للكفاية	وجوب توافر الكفاية في الخريج
٥ - ٤.٢١	كبيرة جداً	كبيرة جداً
٤.٢٠ - ٣.٤١	كبيرة	كبيرة
٣.٤٠ - ٢.٦١	متوسطة	متوسطة
٢.٦٠ - ١.٨١	ضعيفة	ضعيفة
١.٨ - ١	ضعيفة جداً	ضعيفة جداً

ثانياً: بطاقة مقابلة لرصد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم العالي الخاص في سورية لمديري الموارد البشرية ورؤساء الشعب والأقسام :

مرّ تصميم المقابلة بعدة خطوات منظمة ووفق الأصول العلمية ببنائها وجميع تلك الخطوات تؤسس للصدق البنوي لهذه المقابلة، وهي:

١-مراجعة الأدبيات العلمية والبحوث والدراسات ذات العلاقة بكفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل:

حيث اطلع الباحث على هذه الدراسات والمقابلات التي تضمنتها، وخصوصاً المقابلات التي تناولت تحديد كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل، وذلك لمعرفة أهم المجالات التي تناولتها والجوانب التي تغطيها لتعيين المحتوى الذي تتصدى له المقابلة وعينة السلوك الممثلة، كما تم الاسترشاد بآراء التربويين المتخصصين في مجال التربية وأصول التربية والإدارة التربوية والقياس والتقويم النفسي والتربوي، لتحديد النقاط الأساسية في بناء هذه المقابلة الملحق رقم(١).

٢- تحديد الهدف العام والأهداف الفرعية للمقابلة:

- الهدف العام للمقابلة:

- رصد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم العالي الخاص في سورية والكفايات المطلوبة في سوق العمل السوري من وجهة نظر مديري الشؤون الإدارية ومعاونيهم ورؤساء الشعب في الوزارات المعنية، ويتفرع عن هذا الهدف العام مجموعة الأهداف الفرعية الآتية:
- تحديد الكفايات المهارية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص.
 - تحديد الكفايات المعرفية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص.
 - تحديد الكفايات التكنولوجية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص.
 - تحديد الكفايات الأخلاقية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص.
 - تحديد الكفايات الوجدانية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص.
 - تحديد جميع الكفايات المتوفرة في خريجي التعليم الجامعي الخاص.
 - تحديد الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية.
 - تحديد نقاط التوافق بين خريجي التعليم الجامعي الخاص وسوق العمل في الجمهورية العربية السورية.

٣- صياغة المقابلة في صورتها الأولية: حيث تكونت المقابلة في صورتها الأولية من عشر كفايات وهي (الكفايات الأخلاقية، الكفايات المعرفية، الكفايات المهارية، الكفايات الوجدانية، كفايات التفكير العلمي، كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار، كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية، الكفايات التكنولوجية، كفايات المتابعة والتنفيذ، كفايات إدارة الوقت والاجتماعات) وبعد ذلك تم تخصيص كل كفاية بثلاث مهارات تعبر عنها، ومن ثم يطلب من المديرين والمعاونين ورؤساء الشعب ترتيب هذه المهارات من الأكثر أهمية حتى الأقل (الملحق رقم ٤).

٤- عرض المقابلة على عدد من السادة المحكمين:

تم التحقق من صدق محتوى المقابلة بعرضها على عدد من السادة المحكمين في الفترة الواقعة بين (٢٠١٨/٢/١) ولغاية (٢٠١٨/٢/٢٢)، عددهم الإجمالي (١٠) محكمين (الملحق رقم ١). وكان الهدف من تحكيم المقابلة هو بيان ملاحظات المحكمين لمدى ملائمة الكفايات والمهارات للهدف العام والأهداف الفرعية للمقابلة، ولمدى تغطيتها لما وُضعت لقياسه، ووضوح العبارات من حيث

المعنى واللغة، وقدم المحكمون ملاحظاتهم التي بينوا فيها ضرورة إعادة النظر في محتوى المقابلة بشكل كامل، وجعلها مقابلة مفتوحة لا تتقيد بمهارات قليلة لكل كفاية، وهذا ما أشار إليه (٨٠%) من السادة المحكمين، ونتيجة لذلك تم تحويل المقابلة إلى أسئلة مفتوحة وفق الجدول الآتي:

الجدول (١٥)

بنود المقابلة وفقاً لآراء السادة المحكمين.

رقم السؤال	السؤال
١	برأيك ما الكفايات المهارية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص؟
٢	من وجهة نظرك ما الكفايات المعرفية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص؟
٣	بتصورك ما الكفايات التكنولوجية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص؟
٤	برأيك ما الكفايات الأخلاقية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص؟
٥	باعتقادك ما الكفايات الوجدانية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص؟
٦	برأيك ما الكفايات التي المتوفرة في خريجي التعليم الجامعي الخاص؟
٧	من وجهة نظرك ما الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية؟
٨	برأيك هل يوجد توافق بين خريجي التعليم الجامعي الخاص وسوق العمل في الجمهورية العربية السورية؟ وما أبرز نقاط هذا التوافق؟

بعد الأخذ بجميع ملاحظات السادة المحكمين أصبحت المقابلة تتكون من (٨) أسئلة تغطي الكفايات السابقة كافة، (الملحق رقم ٥)، بعد ذلك قام الباحث بتطبيق المقابلة على عينة استطلاعية بلغت (٤) مديرين ومعاونيهم اختيرت بشكل عرضي من وزارة الأشغال العامة والإسكان ووزارة الزراعة في الفترة الواقعة بين ٢٠١٨/٢/٢٨ - ٢٠١٨/٣/٥) وهي غير متضمنة في عينة الدراسة الأساسية، وكان الهدف من الدراسة الاستطلاعية التأكد من مناسبة أسئلة المقابلة ووضوح العبارات بالنسبة لأفراد العينة الاستطلاعية، حيث طُلبَ من أفراد العينة الاستطلاعية عند إلقاء الأسئلة عليهم أن يستفسروا عن كل سؤال يجدون فيه صعوبة أو غموضاً في فهمه أو في الإجابة عليه، ونتيجة لذلك لم يتم تعديل أي سؤال في المقابلة لوضوح أسئلتها من قبل أفراد العينة الاستطلاعية، وبذلك أصبحت المقابلة جاهزة للتطبيق النهائي على أفراد العينة الأساسية.

رابعاً - مجتمع الدراسة:

تألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع المديرين والمعاونين ورؤساء الشعب والعاملين بمديريات الموارد البشرية (الشؤون الإدارية) بوزارات الدولة في الجمهورية العربية السورية المتمثلة

بالوزرات الآتية (وزارة الأشغال العامة والإسكان/ وزارة الزراعة/ وزارة الاتصالات والتقانة / وزارة الإدارة المحلية/ وزارة الكهرباء) إذ بلغ عددهم (١٤١) فرداً والجدول الآتي يبين الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.

الجدول (١٦)

الخصائص الديموغرافية لأفراد المجتمع الأصلي للدراسة

الوزارة	العاملين	المدرء والمعاونين ورساء الشعب
وزارة الأشغال العامة والإسكان	٢٠	٨
وزارة الزراعة	٢٣	٦
وزارة الاتصالات والتقانة	٢٠	٧
وزارة الإدارة المحلية	٢١	٨
وزارة الكهرباء	٢٢	٦
المجموع	١٠٦	٣٥

ومن المسوغات التي دعت الباحث إلى تناول مجتمع الدراسة وعينتها أن هذه الوزارات تستقبل خريجي الجامعات الخاصة من مختلف الاختصاصات الهندسية كما أن العاملين في مديريات الموارد البشرية في وزارت الدولة هم الأقرب إلى واقع الخريجين وما يملكونه من كفايات، والأقدر على تقييمهم، ويستطيعون تشخيص الواقع وفقاً لاستقبالهم العدد الأكبر من الخريجين من الجامعات الخاصة.

خامساً- عينة الدراسة:

"يمثل اختيار عينة الدراسة إحدى أهم خطوات البحث الميداني، لأن نتائجه التي سينتهي إليها ترتكز ارتكازاً كلياً على خصائص العينة ومدى تمثيلها له، حتى يتوافر إمكان تعميم نتائجها على أفراد المجتمع الأصلي الذي سُحِبَت منه" (عز، ١٩٩٠، ٩٢).

لتحقيق أهداف الدراسة أخذت عينة مقصودة بلغت (١٢٢)، مديراً ومعاون مدير ورئيس شعبة وعاملين بمديريات الموارد البشرية (الشؤون الإدارية) بوزارات الدولة في الجمهورية العربية السورية المتمثلة بالوزرات الآتية (وزارة الأشغال العامة والإسكان/ وزارة الزراعة/ وزارة الاتصالات والتقانة/ وزارة الإدارة المحلية/ وزارة الكهرباء)، كون هذه الوزارات تستقبل أكبر عدد من خريجي الهندسات بمختلف التخصصات، وتم توزيع (٩١) استبانة في مختلف الوزارات على أفراد عينة العاملين، استرجع منها (٨٩) استبانة واستبعدت اثنتان لعدم الإجابة عنهما بشكل كامل وبالتالي بلغت عينة

الدراسة من العاملين (٨٩) عاملاً وعاملة في شكلها النهائي، والجداول الآتية تبين خصائص عينة الدراسة.

الجدول (١٧)

العدد الكلي للمجتمع الأصلي ونسبة السحب وعدد أفراد العينة المسحوبة

الوزارة	مجتمع الدراسة		عينة الدراسة		نسبة سحب العينة	
	المعاملون	المديرين والمعاونون ورساء الشعب	المعاملون	المديرون والمعاونون ورساء الشعب	العاملون	المديرون
وزارة الأشغال العامة والإسكان	٢٠	٨	١٧	٧	%٨٦	%٨٩
وزارة الزراعة	٢٣	٦	٢٠	٦		
وزارة الاتصالات والتقانة	٢٠	٧	١٧	٦		
وزارة الإدارة المحلية	٢١	٨	١٨	٧		
وزارة الكهرباء	٢٢	٦	١٩	٥		
المجموع	١٠٦	٣٥	٩١	٣١		

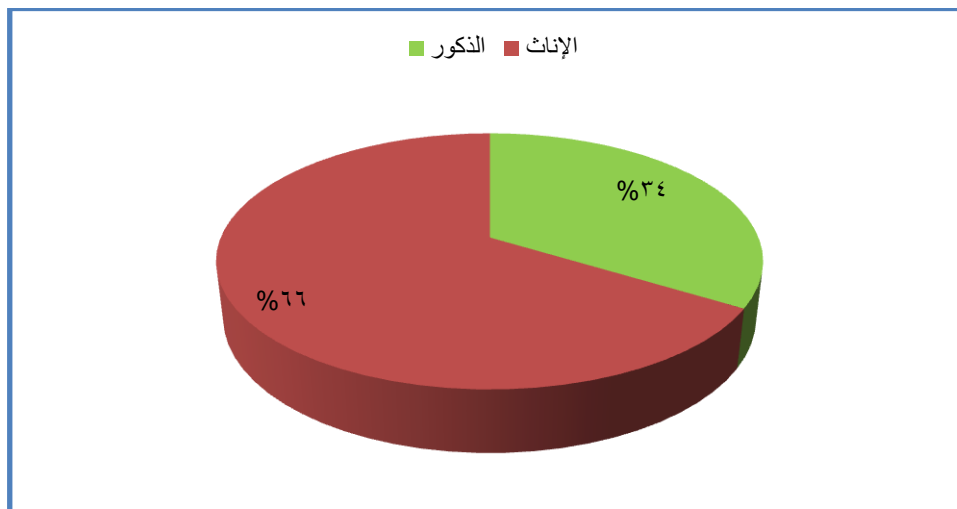
- تم توزيع أفراد عينة الدراسة النهائية والبالغ عددهم (٨٩) عاملاً وعاملة وفق المتغيرات المدروسة على النحو الآتي:

١- متغير الجنس:

الجدول (١٨)

توزيع أفراد عينة الدراسة للعاملين وفقاً لمتغير الجنس

متغير الجنس	الذكور	الإناث	المجموع
العدد	٣٠	٥٩	٨٩
النسبة المئوية %	%٣٤	%٦٦	%١٠٠



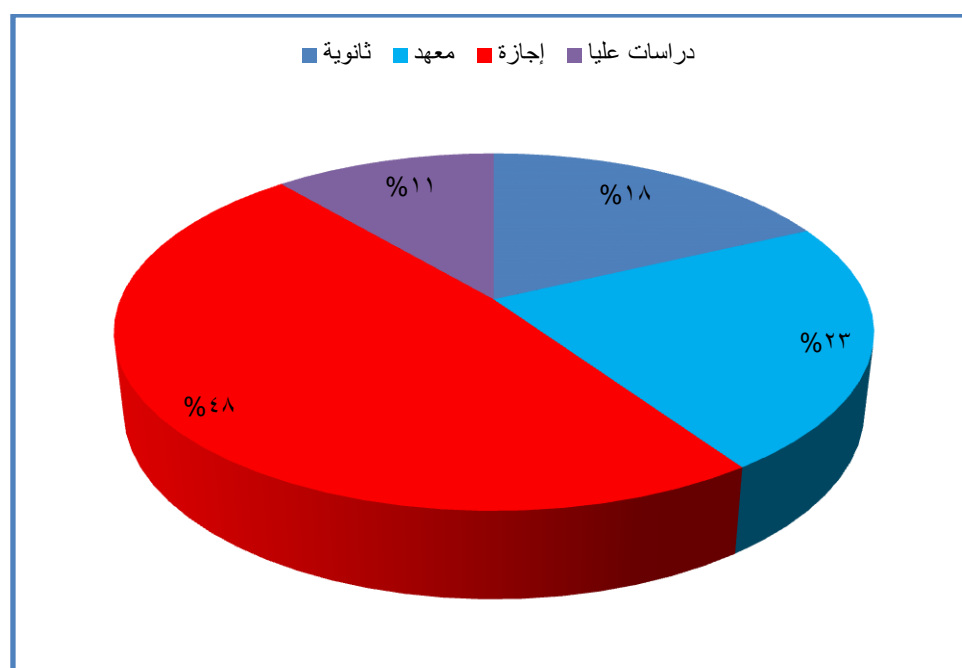
الشكل (١) التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة العاملين على متغير الجنس

٢- متغير المؤهل العلمي:

الجدول (١٩)

توزع أفراد عينة الدراسة للعاملين وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

متغير المؤهل العلمي	ثانوية	معهد	إجازة	دراسات عليا	المجموع
العدد	١٦	٢٠	٤٣	١٠	٨٩
النسبة المئوية %	%١٨	%٢٣	%٤٨	%١١	%١٠٠



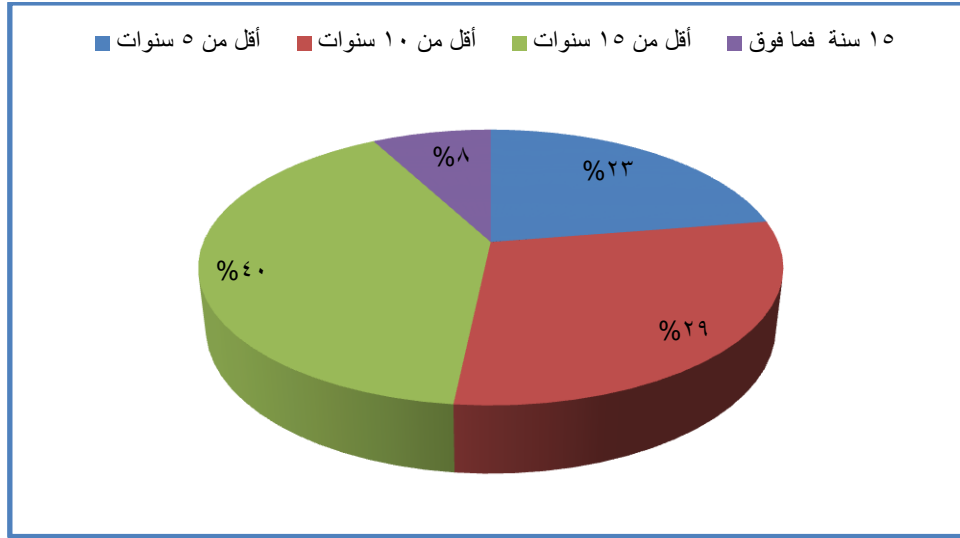
الشكل (٢) التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة العاملين على متغير المؤهل العلمي

٣- متغير سنوات الخدمة:

الجدول (٢٠)

توزع أفراد عينة الدراسة للعاملين وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

متغير سنوات الخدمة	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٥ سنوات	١٥ سنة فما فوق	المجموع
العدد	٢٠	٢٦	٣٦	٧	٨٩
النسبة المئوية %	%٢٢	%٢٩	%٤٠	%٨	%١٠٠



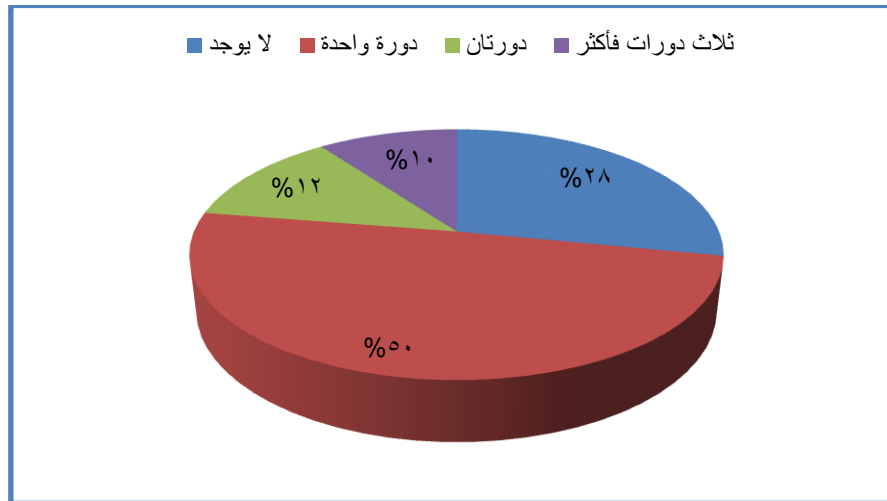
الشكل (٣) التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة العاملين على متغير سنوات الخدمة

٤- متغير الدورات التدريبية في مجال الكفايات المدروسة:

الجدول (٢١)

توزيع أفراد عينة الدراسة للعاملين وفقاً لمتغير الدورات التدريبية

متغير الدورات التدريبية	لا يوجد	دورة واحدة	دورتان	ثلاث دورات فأكثر	المجموع
العدد	٢٥	٤٤	١١	٩	٨٩
النسبة المئوية %	٢٨%	٥٠%	١٢%	١٠%	١٠٠%



الشكل (٤) التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة العاملين على متغير الدورات التدريبية

سادساً- الأساليب الإحصائية المستخدمة في نتائج الدراسة:

إن اختيار الأساليب الإحصائية الاستدلالية المناسبة لتحليل نتائج الدراسة يتوقف على نتائج الاختبارات الاعتدالية أو اختبارات الكشف عن اعتدالية توزيع درجات أفراد عينة الدراسة على

أداة الدراسة، إذ أشار (حسن، ٢٠١١، ص ٢١٣) إلى أن الاختبارات الاعتدالية ترشدنا إلى استخدام الأساليب الإحصائية البارامترية (المعلمية أو واضحة المعالم) إذا كان توزيع درجات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة اعتدالية، واستخدام الأساليب الإحصائية اللا بارامترية (غير المعلمية) إذا كان توزيع درجات أفراد عينة الدراسة الحالية على أداة الدراسة غير اعتدالية.

ولتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة في هذه الدراسة، أدخلت نتائج تطبيق استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل على أفراد العينة في الحاسوب، لمعالجتها بواسطة برنامج المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بغية التحقق من طبيعة توزيع درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل، وذلك من خلال استخدام الاختبار الاعتدالي (كالموغراف سمير نوف)، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي

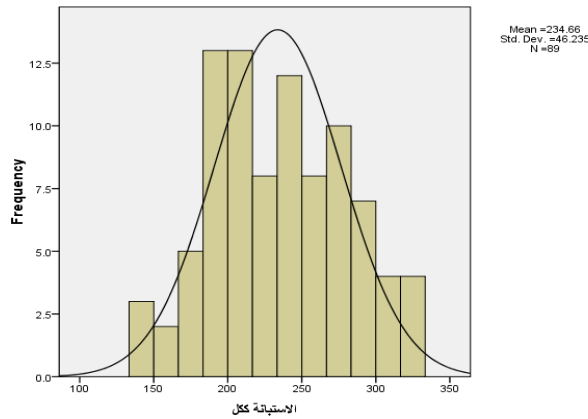
الجدول (٢٢)

نتائج التوزيع الاعتدالي باستخدام اختبار كالموغراف سميرنوف لدرجات أفراد عينة الدراسة

المتغير	استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل
العدد	٨٩
المتوسط	234.66
الانحراف المعياري	46.23
كالموغراف سميرنوف Z	0.693
مستوى الدلالة	0.722
القرار	غير دالة

يتبين من جدول (٢٢) أن قيمة مستوى الدلالة لـ (Z) أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (٠.٠٥) وهذا يشير إلى أنها غير دالة إحصائياً ما يشير إلى أن توزيع درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل لا يختلف عن التوزيع الاعتدالي الطبيعي. ومن ثم يجب استخدام الأساليب الإحصائية المعلمية من أجل التحقق من صحة فرضيات الدراسة.

والشكل الآتي يوضح التمثيل البياني لتوزيع درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل.



الشكل (٥) التمثيل البياني لتوزيع درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل.

والأساليب الإحصائية الاستدلالية العلمية التي استخدمت في هذه الدراسة تتمثل في الآتي:

❖ اختبار (T-Test) لعينتين مستقلتين لتحليل الفروق بين متغيرات الدراسة الثنائية (ذكور-إناث).

❖ تحليل التباين الأحادي (One- Way Anova) لتحليل الفروق بين متغيرات الدراسة الثلاثية (متغير المؤهل العلمي/ متغير سنوات الخبرة التدريسية/ متغير الدورات التدريبية).

كما اعتمد الباحث بعض الأساليب الإحصائية الوصفية وهي: التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والمتوسطات الرتبوية، كما تمّت الاستعانة ببرنامج أكسل (Excel) لتوضيح نتائج الدراسة عن طريق الرسوم البيانية.

وأخيراً لابد من الإشارة إلى أن الباحث اعتمد مستوى الدلالة (٠.٠٥) معياراً لرفض أو قبول الفرضية، وإذا كان الاختبار الإحصائي المستخدم دالاً عند مستوى دلالة (٠.٠١) فإن الباحث سوف يقوم بالإشارة إلى ذلك رغبة منه في المزيد من الدقة والتوضيح.

الفصل الثاني

نتائج الدراسة وتفسيرها

أولاً- نتائج الاجابة عن أسئلة الدراسة وتفسيرها.

١. نتائج السؤال الاجابة عن الأول وتفسيرها.
٢. نتائج السؤال الاجابة عن الثاني وتفسيرها.
٣. نتائج السؤال الاجابة عن الثالث وتفسيرها.
٤. نتائج السؤال الاجابة عن الرابع وتفسيرها.

ثانياً- نتائج اختبار فرضيات الدراسة وتفسيرها

١. نتائج اختبار الفرضية الأولى وتفسيرها.
٢. نتائج اختبار الفرضية الثانية وتفسيرها.
٣. نتائج اختبار الفرضية الثالثة وتفسيرها.
٤. نتائج اختبار الفرضية الرابعة وتفسيرها.
٥. نتائج اختبار الفرضية الخامسة وتفسيرها.
٦. نتائج اختبار الفرضية السادسة وتفسيرها.
٧. نتائج اختبار الفرضية السابعة وتفسيرها.
٨. نتائج اختبار الفرضية الثامنة وتفسيرها.

ثالثاً- النتائج العامة

رابعاً- مقترحات الدراسة

أولاً- نتائج الإجابة عن أسئلة الدراسة وتفسيرها:

١. نتائج الإجابة عن السؤال الأول وتحليلها: ما الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي

الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والمتوسطات الرتبوية وتحديد درجة الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من خلال الرجوع إلى المعيار الذي وضع في الجدول (١٤) في الفصل الأول، ثم ترتيب هذه الكفايات من الأكثر وجوداً لدى الخريج حتى الأقل، يلاحظ من جدول (٢٣) أن درجة توافر الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية متوسطة بشكل عام وخصوصاً في مجال (كفايات إدارة الوقت والاجتماعات/ الكفايات المهارية / كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية/ كفايات المتابعة والتنفيذ/ كفايات التفكير العلمي/ الكفايات التكنولوجية) أما في مجالي (الكفايات الوجدانية/ الكفايات المعرفية) فقد كان توافر الكفايات فيها بدرجة كبيرة، كما كانت الكفاية ضعيفة في مجالي (الكفايات الأخلاقية/ كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار)، ويلاحظ من النتائج أن توافر الكفايات لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية كان بدرجة متوسطة.

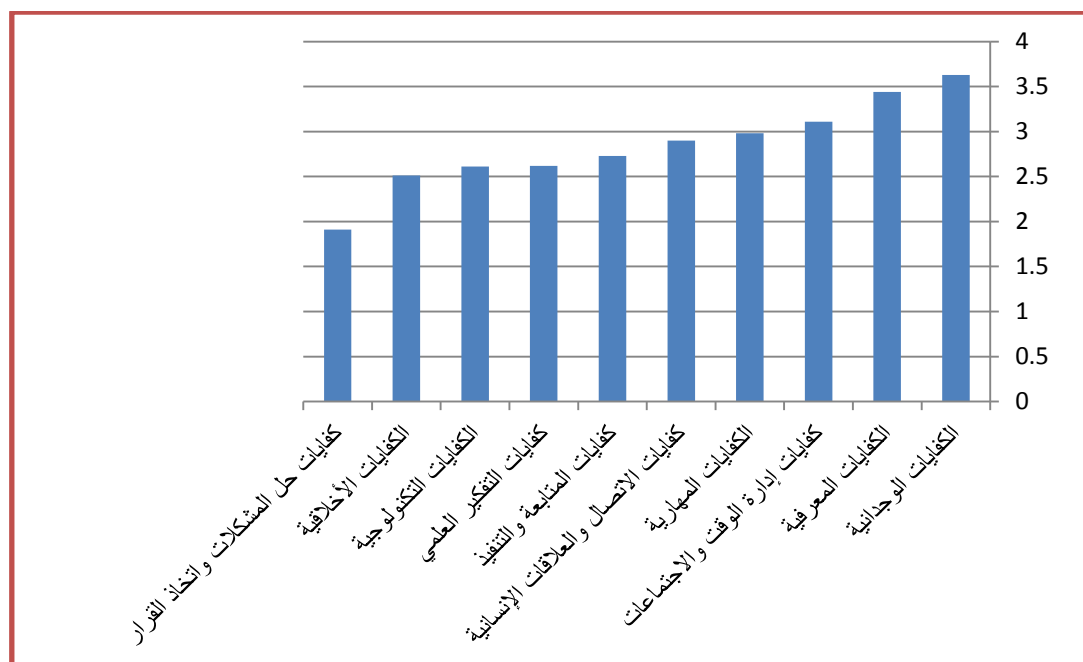
الجدول (٢٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الرتبوية وترتيب درجة الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص تنازلياً

الترتيب في الاستبانة	الاستبانة ومجالاتها الفرعية	عدد البنود	مجموع الدرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الرتبوي	درجة الكفاية	الترتيب التنازلي
٤	الكفايات الوجدانية	٩	٢٩١١	٣٢,٧١	٨,٦٦٨	٣,٦٣	كبيرة	١
٢	الكفايات المعرفية	٨	٢٧٣١	٣٠,٩٦	١١,١١٣	٣,٤٤	كبيرة	٢
١٠	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	٨	٢٢١٨	٢٤,٩٢	٩,٢١٦	٣,١١	متوسطة	٣
٣	الكفايات المهارية	٨	٢١٢٠	٢٣,٨٢	٧,٢٥٠	٢,٩٨	متوسطة	٤
٧	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	٧	١٨١٠	٢٠,٣٤	٩,٧٣٢	٢,٩٠	متوسطة	٥
٩	كفايات المتابعة والتنفيذ	٨	١٩٤٦	٢١,٨٧	٥,٧٦١	٢,٧٣	متوسطة	٦
٥	كفايات التفكير العلمي	٨	١٨٦٧	٢٠,٩٨	٧,٠٧٧	٢,٦٢	متوسطة	٧
٨	الكفايات التكنولوجية	٨	١٨٥٩	٢٠,٨٩	٧,١٩٨	٢,٦١	متوسطة	٨
١	الكفايات الأخلاقية	٩	٢٠١١	٢٢,٦٠	٦,٩٨٠	2.51	ضعيفة	٩
٦	كفايات حل المشكلات	٩	١٥٣٤	١٧,٢٤	٥,٨٤٣	١,٩١	ضعيفة	١٠

							واتخاذ القرار	
-	متوسطة	٢.٨٣	٤٦,٢٣٥	٢٣٤,٦٦	٨٢		الدرجة الكلية للاستبانة	
المتوسط الرتبي = المتوسط الحسابي ÷ عدد البنود								

والشكل الآتي يبين الرسم البياني للكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية.



الشكل (٦) الرسم البياني للكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية ويعزو الباحث ذلك إلى عدد من المتغيرات لعل أهمها الأحداث والتغيرات المتسارعة التي حدثت في العالم، فقد فُرضت على التعليم الجامعي السوري الخاص مواكبة هذه التطورات، وتطوير بنيته ووظائفه، ونتيجة لذلك أصبح خريجو الجامعات الخاصة من الكليات الهندسية ممن تسند إليهم مهام سدّ متطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي المتزايدة من أجل تحقيق التنمية المستدامة.

ومن جهة أخرى يرى الباحث أن الإمكانيات الجامعية الخاصة من توفير بيئة تعليمية وتدريبية في هذه الجامعات كبيرة وتعمل الجامعات على تحسينها بشكل مستمر، كما أن معظم أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية هم أنفسهم من يقومون بعملية التدريس والتدريب في هذه الجامعات، وهذا ما يجعل مخرجات هذا التعليم تكون متوسطة أو أكثر من المتوسط، كما يرى الباحث أن المؤتمر التاسع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي أصدر توصية تتعلق بتجويد التعليم العالي في الجامعات العامة والخاصة، منها (وثيقة التعليم

العالي في الوطن العربي، ٢٠٠٣) إذ أثرت هذه التوصيات في بنية الجامعات الخاصة الجمهورية العربية السورية وأسهم ذلك في تجويد عملها والاهتمام أكثر بكفاءات كوادرها وبيئتها التعليمية حيث كان من توصيات هذا المؤتمر ما يأتي:

- دعوة الدول العربية إلى تكثيف الاستثمار الرشيد في التعليم العالي والبحث العلمي وتشجيع المبادرات الرامية إلى بناء اقتصاد قائم على المعرفة، ودعوتها إلى العناية بالتعليم العالي التقني والمهني لإعداد أطر متخصصة ومؤهلة، تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة، واعتماد إتقان لغة أجنبية كشرط للالتحاق بالدراسات العليا في الاختصاصات كافة في الجامعات العامة والخاصة.

ونتيجة لذلك زاد اهتمام الجامعات الخاصة أسوة بالمعاهد والجامعات الحكومية في تقديم التعليم النوعي، والتميز لرفع مستوى التعليم العالي، وزيادة فرص التعليم الجامعي وتلبية احتياجات التنمية الحالية والمستقبلية. ورافق ذلك إقبال كبير من الطلبة لدخول التخصصات الأكاديمية المختلفة في تلك الجامعات، كل ذلك ساعد في جعل هذه الجامعات أكثر التصاقاً بحاجات الطلاب واحتياجات المجتمع، وأسهم ذلك في تنمية مهارات الطلاب وكفاياتهم وتنمية قدراتهم الإبداعية والابتكارية وتقوية ثقتهم بأنفسهم وإعدادهم للعمل المنتج.

وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة كل من الدوكالي علي(٢٠٠٦). ودراسة (عبيرو، ٢٠١٢). ودراسة (Boccanfuso, Larouche, Trandafir, 2015).

ولمعرفة درجة الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية في كل بند من بنود مجالات الاستبانة، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على كل بند من بنود مجالات الاستبانة ثم تحديد درجة الكفايات في كل مجال وترتيبها تنازلياً على النحو الآتي:

أولاً- الكفايات الوجدانية

١- نتيجة الاستبانة:

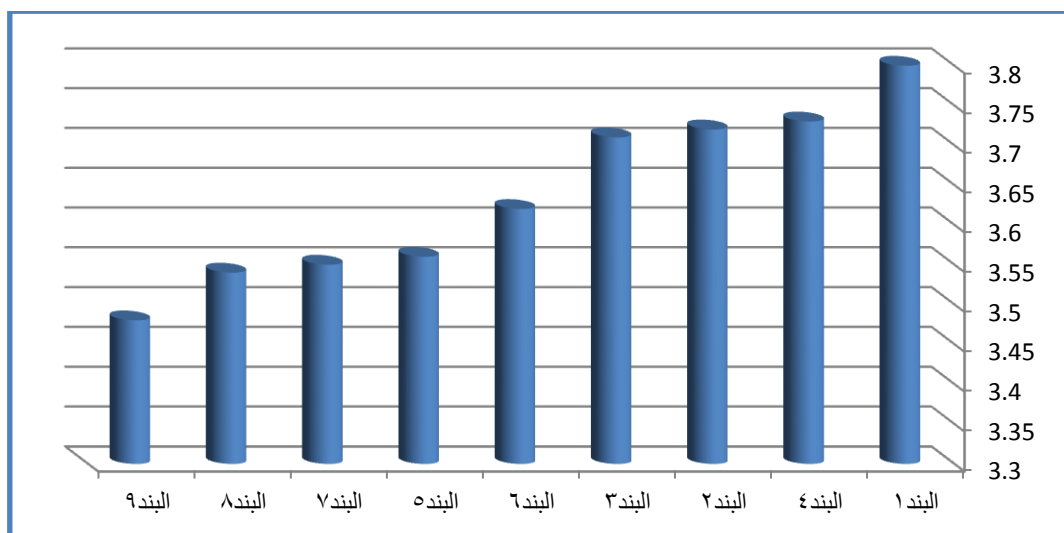
يلحظ من الجدول (٢٤) أن جميع بنود مجال الكفايات الوجدانية كانت درجة الكفاية فيها كبيرة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة

الجدول (٢٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات الوجدانية وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال الكفايات الوجدانية
١	كبيرة	1.208	3.80	يتمتع بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي
٤	كبيرة	1.250	3.73	يتحلى بالصبر في المواقف الحرجة
٢	كبيرة	1.261	3.72	يتفاعل بشكل إيجابي مع زملائه في العمل
٣	كبيرة	1.272	3.71	يتمتع بالحماسة نحو العمل
٦	كبيرة	1.266	3.62	يملك روح النكتة والدعابة
٥	كبيرة	1.243	3.56	يتمتع بالثقة بالنفس عند تعامله مع زملائه في العمل
٧	كبيرة	1.332	3.55	ينمي لدى زملائه القيم والاتجاهات الحسنة
٨	كبيرة	1.357	3.54	يملك المقدرة على التأثير في الآخرين
٩	كبيرة	1.423	3.48	يستطيع ضبط انفعالاته في المواقف الصعبة

والشكل الآتي يبين الرسم البياني للكفايات الوجدانية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية.



الشكل (٧) الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات الوجدانية

٢- نتيجة المقابلة:

كما أجرى الباحث مقابلة مع (٣١) مديراً ومعاون مدير ورئيس شعبة حيث طرح عليهم السؤال المتعلق بالكفايات الوجدانية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية ونتيجة لذلك تم ترتيب هذه الكفايات من الأكثر اتفاقاً بين أفراد العينة حتى الأقل، وهي:

الجدول (٢٥)

التكرارات والنسبة المئوية للكفايات الوجدانية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة

الترتيب	النسبة	التكرارات	الكفايات
١	%٧٤	٢٣	الهدوء والالتزان وعدم الانفعال
٢	%٦٥	٢٠	التحلي بروح الفكاهة وتوظيفها في الشكل المناسب
٣	%٤٨	١٥	المرونة في العمل من غير الإخلال بالأنظمة
٤	%٣٩	١٢	يعزز القيم الإيجابية لدى زملائه يعزز القيم الإيجابية لدى زملائه
٥	%٢٩	٩	لدية القدرة على التأثير في الآخرين
٦	%٢٦	٨	ييدي التزاماً برسالة المؤسسة
٧	%١٩	٦	يتقبل زملاءه ويعاملهم باحترام

يلاحظ من خلال نتيجة الاستبانة والمقابلة أن النتائج كانت متقاربة وهناك شبه اتفاق ما بين نتائج الإجابة عن أسئلة الاستبانة من قبل العاملين في الوزارات المختلفة، ونتائج الإجابة عن أسئلة بطاقة المقابلة من قبل مديري الشؤون الادارية على الكفايات الوجدانية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص، حيث اكد العاملين على ضرورة التحلي بالالتزان الانفعالي والهدوء اثناء العمل، والصبر في المواقف الحرجة من أهم الكفايات الوجدانية التي يمتلكها خريجي التعليم المجتمعي الخاص.

ثانياً- الكفايات المعرفية:

١- نتيجة الاستبانة:

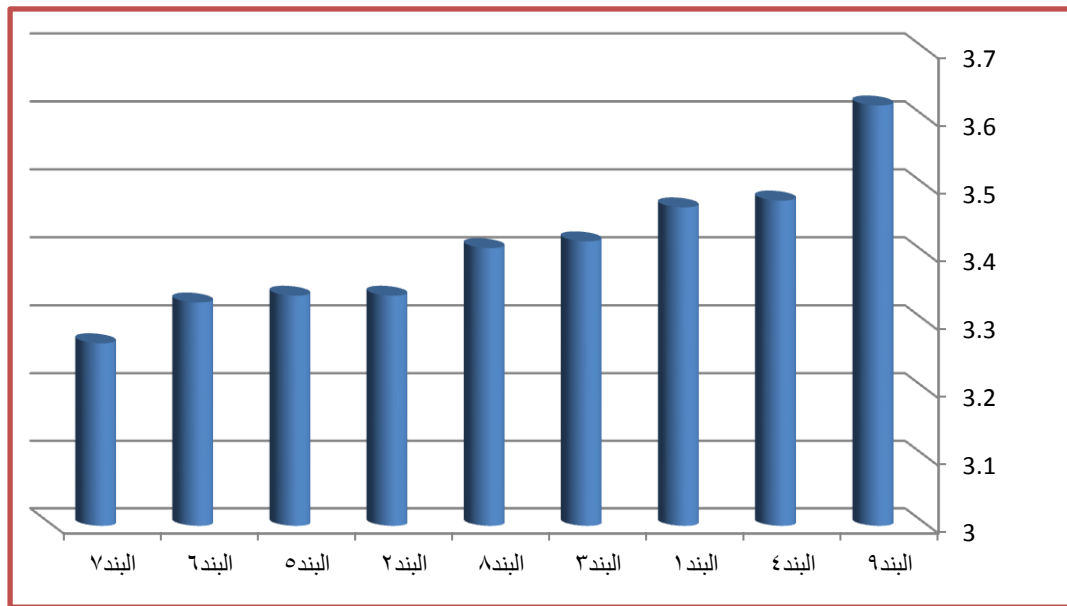
يلاحظ من الجدول (٢٦) أن بنود مجال الكفايات المعرفية (١-٤-٩-٣-٨) كانت درجة الكفاية فيها كبيرة، أما البنود (٢-٥-٦-٧) فقد كانت بدرجة متوسطة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة.

الجدول (٢٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات المعرفية وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال الكفايات المعرفية
٩	كبيرة	1.489	3.62	يتمتع بسرعة البديهة
٤	كبيرة	1.298	3.48	يرسم مخططات هندسية مبتكرة
١	كبيرة	1.332	3.47	يتمتع بمرونة فكرية تساعده في مواكبة التطورات في مجال الهندسة كافة
٣	كبيرة	1.338	3.42	يملك المقدرة على التعامل السليم مع الثقافات الأخرى داخل المجتمع
٨	كبيرة	1.358	3.41	يطالع على آخر المستجدات على الساحتين السياسية والاقتصادية
٢	متوسطة	1.406	3.34	لديه معرفة كافية تمكنه من فهم كل المتغيرات الحاصلة في العالم
٥	متوسطة	1.446	3.34	يعمل على نشر ثقافة الإبداع والتجديد في عمله
٦	متوسطة	1.396	3.33	يتمتع بالقدرة على التحليل والربط والاستنتاج
٧	متوسطة	1.444	3.27	يستطيع قراءة التصاميم الهندسية المختلفة

والشكل الآتي يبين الرسم البياني للكفايات المعرفية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية.



الشكل (٨) الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات المعرفية

٢- نتيجة المقابلة:

كما أجرى الباحث مقابلة مع (٣١) مديراً ومعاون مدير ورئيس شعبة حيث طرح عليهم السؤال المتعلق بالكفايات المعرفية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية

العربية السورية ونتيجة لذلك تم ترتيب هذه الكفايات من الأكثر اتفاقاً بين أفراد العينة حتى الأقل، وهي:

الجدول (٢٧)

التكرارات والنسبة المئوية للكفايات المعرفية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة

الترتيب	النسبة	التكرارات	الكفايات
١	%٤٥	١٤	القدرة على تقديم الأفكار الجديدة
٢	%٤٢	١٣	القدرة على استخدام الأجهزة والأدوات الهندسية بشكل مميز
٣	%٣٩	١٢	يملك مبادئ العلوم الأساسية (الصحية، الإدارية، البيئة)
٣	%٣٩	١٢	تجميع وتفسير البيانات الهندسية
٣	%٣٩	١٢	استعداده للتعلم والتدريب واكتساب المهارات اللازمة لأداء العمل
٤	%٣٥	١١	فهم مبادئ تصميم وتطوير المشاريع الهندسية
٥	%٣٢	١٠	لديه معرفة كافية تمكنه من فهم كل المتغيرات الحاصلة في العالم
٦	%٢٩	٩	قراءة المخططات والرسوم الهندسية بشكل فعال

وذلك يشير إلى أهمية الكفايات المعرفية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في سوق العمل وأن اختلف ترتيب هذه الكفايات سواء في نتيجة الاستبانة أو في نتيجة المقابلة.

ثالثاً - كفايات إدارة الوقت والاجتماعات:

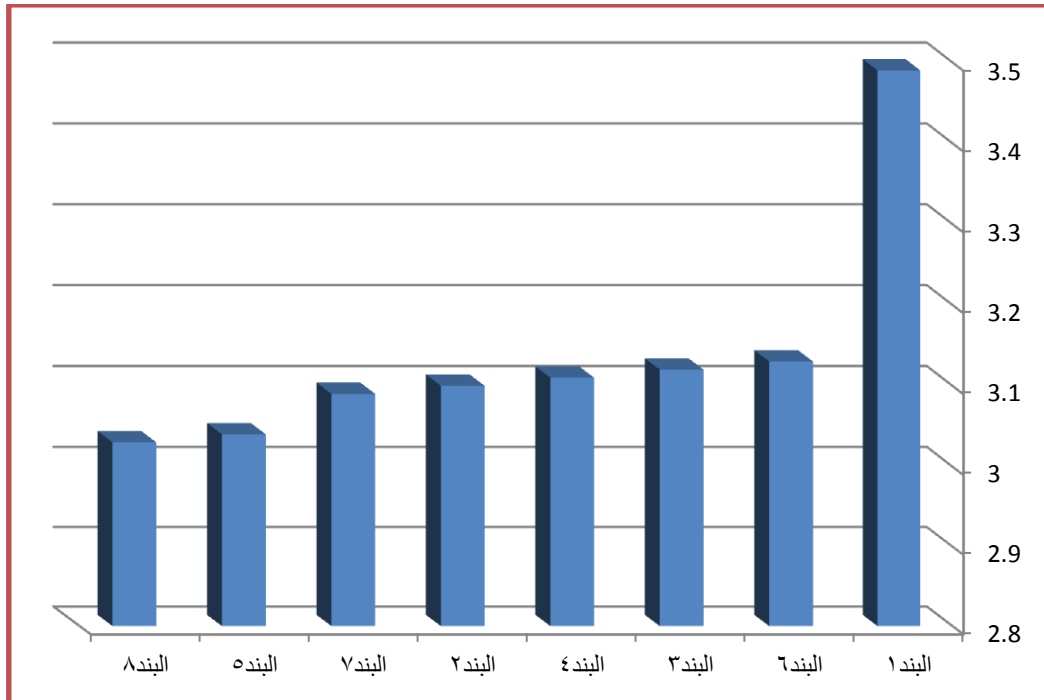
الجدول (٢٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات إدارة الوقت

والاجتماعات وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
١	كبيرة	1.036	3.94	١ يحرص على الوصول إلى عمله في الوقت المحدد
٢	متوسطة	1.160	3.13	٦ يؤكد دائماً أهمية الوقت في نجاح العمل
٣	متوسطة	1.185	3.12	٣ يحرص على حضور الاجتماعات بانتظام
٤	متوسطة	1.172	3.11	٤ يتقن مهارات الاتصال الفعال في ميدان العمل
٥	متوسطة	1.231	3.10	٢ يلتزم بساعات الدوام الرسمي
٦	متوسطة	1.231	3.09	٧ يحدد الأولويات عند وضع آليات العمل بالمؤسسة
٧	متوسطة	1.233	3.04	٥ يواكب التدريبات على أساليب إدارة الوقت بكفاءة
٨	متوسطة	1.265	3.03	٨ يهتم بإنجاز الأعمال حسب الوقت المخصص لها

يلاحظ من الجدول (٢٨) أن جميع بنود مجال كفايات إدارة الوقت والاجتماعات كانت درجة الكفاية فيها متوسطة باستثناء البند ١ الذي كانت درجته كبيرة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة، وقد يعود إلى وجود أنظمة وقوانين تشدد على ضرورة الالتزام بموعد محدد للدوام، إضافة إلى وجود دفاتر للتوقيع تغلق في ساعه محددة. والشكل الآتي يبين الرسم البياني لكفايات إدارة الوقت والاجتماعات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية.



الشكل (٩) الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود لكفايات إدارة الوقت والاجتماعات

رابعاً- الكفايات المهنية:

١- نتيجة الاستبانة: يلاحظ من الجدول (٢٩) أن جميع بنود مجال الكفايات المهنية كانت درجة الكفاية فيها متوسطة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة، باستثناء البند (٢) الذي كانت درجة المهارة فيه كبيرة.

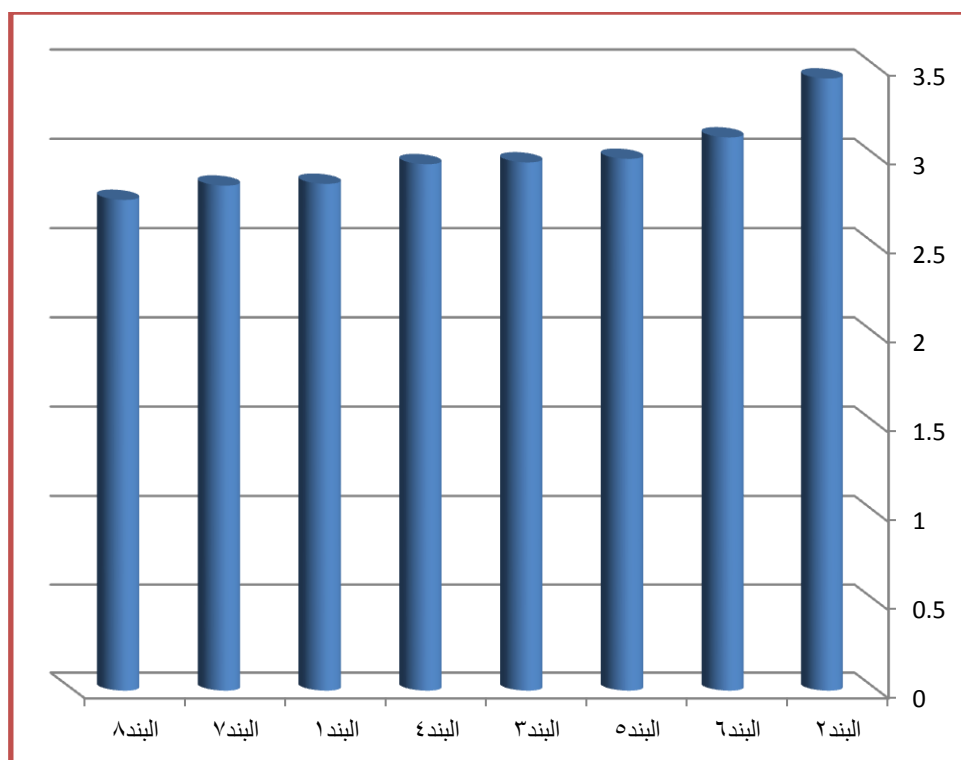
الجدول (٢٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات المهنية وترتيبها تنازلياً

بنود مجال الكفايات المهنية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة الكفاية	الترتيب
٢ يصمم المخططات الهندسية المطلوبة لعمله	3.44	1.138	كبيرة	١
٦ لديه القدرة على استخدام لغة الجسد	3.11	1.071	متوسطة	٢

٥	يتقن الرد على المراسلات المتعلقة بالأمر الفنية الهندسية كافة	2.99	1.123	متوسطة	٣
٣	يقدم المقترحات والتصورات المتعلقة بتطوير العمل	2.97	1.143	متوسطة	٤
٤	يحاول تطوير أدائه بشكل مستمر	2.96	1.177	متوسطة	٥
١	يتقن قواعد الكتابة باللغة العربية بشكل سليم	2.85	1.192	متوسطة	٦
٧	يتقن المصطلحات الهندسية باللغة الأجنبية كافة	2.84	1.224	متوسطة	٧
٨	يتمتع بشخصية مهنية تمكنه من الرد على المراجعين	2.76	.866	متوسطة	٨

والشكل الآتي يبين الرسم البياني للكفايات المهنية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية.



الشكل (١٠) الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات المهنية

٢- نتيجة المقابلة:

كما أجرى الباحث مقابلة مع (٣١) مديراً ومعاون مدير ورئيس شعبة حيث طرح عليهم السؤال المتعلق بالكفايات المهنية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية ونتيجة لذلك تم ترتيب هذه الكفايات من الأكثر اتفاقاً بين أفراد العينة حتى الأقل، وهي:

الجدول (٣٠)

التكرارات والنسبة المئوية للكفايات المهنية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة

الترتيب	النسبة	التكرارات	الكفايات
١	%٨٤	٢٦	يتقن المصطلحات الهندسية باللغة الأجنبية كافة
٢	%٤٨	١٥	التمتع بشخصية مؤثرة
٣	%٣٩	١٢	القدرة على الارتقاء بمستواه المهني
٣	%٣٩	١٢	إتقان لغة الجسد والإيماءات
٤	%٣٥	١١	القدرة على التواصل الكتابي
٥	%٢٦	٨	القدرة على التعامل بشكل لائق مع زملائه والمراجعين
٥	%٢٦	٨	الإلمام بقواعد الأمان والسلامة والصحة المهنية وحماية البيئة

ويلاحظ من نتيجة الاستبانة والمقابلة امتلاك خريجو الجامعات الخاصة للكفايات المهنية التي تخدمهم في سوق العمل، ومع التأكيد على أهمية امتلاكه للغة الانكليزية كونها أحد متطلبات الوظيفة بالعصر الحالي.

خامساً- كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية:

يلاحظ من الجدول (٣١) أن جميع بنود مجال كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية كانت درجة الكفاية فيها متوسطة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة.

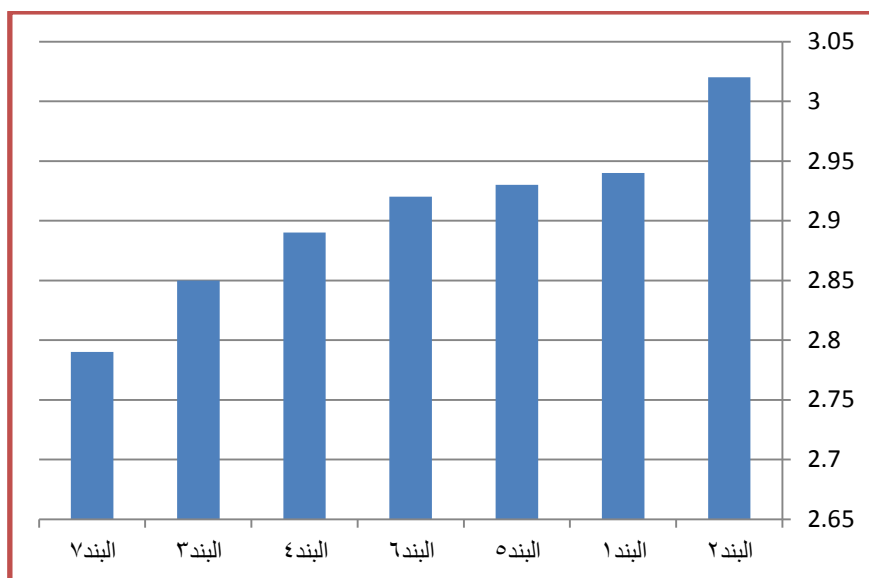
الجدول (٣١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات الاتصال والعلاقات

الإنسانية وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
٢	متوسطة	1.390	3.02	يتعامل باحترام مع زملائه في العمل
١	متوسطة	1.393	2.94	يخاطب زملاءه بأسمائهم أثناء العمل
٥	متوسطة	1.680	2.93	يعمل على فتح قنوات للحوار مع زملائه
٦	متوسطة	1.494	2.92	يشجع زملاءه على التعاون والعمل بروح الفريق
٤	متوسطة	1.682	2.89	يشارك زملاءه في المناسبات الشخصية
٣	متوسطة	1.411	2.85	يستخدم أساليب التعزيز عند نجاح زملائه في العمل
٧	متوسطة	1.488	2.79	يهتم بالمشاكل الخاصة للعاملين معه ويعمل على حلها

والشكل الآتي يبين الرسم البياني كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية.



الشكل (١١) الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية

سادساً- كفايات المتابعة والتنفيذ:

يلاحظ من الجدول (٣٢) أن جميع بنود مجال كفايات المتابعة والتنفيذ كانت درجة الكفاية فيها متوسطة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة باستثناء البنود (٢-٣-٥) التي كانت ضعيفة.

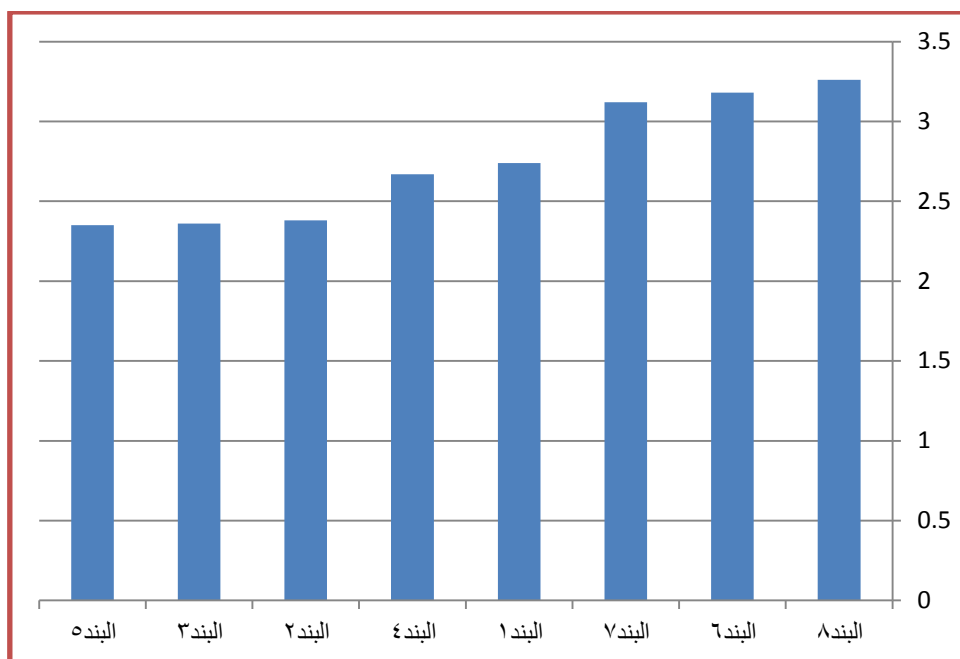
الجدول (٣٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات المتابعة والتنفيذ وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال كفايات المتابعة والتنفيذ
٨	متوسطة	1.072	3.26	٨ ينفذ عملة وفق خطط ممنهجة ومرتبطة
٦	متوسطة	1.163	3.18	٦ يطالب المسؤولين عنه بتحسين بيئة العمل باستمرار
٧	متوسطة	1.156	3.12	٧ ينسق بين العاملين لإنجاز العمل
١	متوسطة	1.050	2.74	١ تنفيذ البرامج والخطط المطلوبة منه في وقتها المحدد
٤	متوسطة	1.088	2.67	٤ يتابع أعمال المجالس واللجان في العمل
٢	ضعيفة	1.319	2.38	٢ يتابع العاملين خلال عمليات البناء والتشييد
٣	ضعيفة	1.014	2.36	٣ يتابع طلبات زملائه في العمل لدى الإدارة
٥	ضعيفة	1.067	2.35	٥ يتقيد بالأنظمة والقرارات التي تضعها الإدارة

والشكل الآتي يبين الرسم البياني لمجال كفايات المتابعة والتنفيذ التي يمتلكها خريجو التعليم

الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية.



الشكل (١٢) الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود مجال كفايات المتابعة والتنفيذ

سابعاً- كفايات التفكير العلمي:

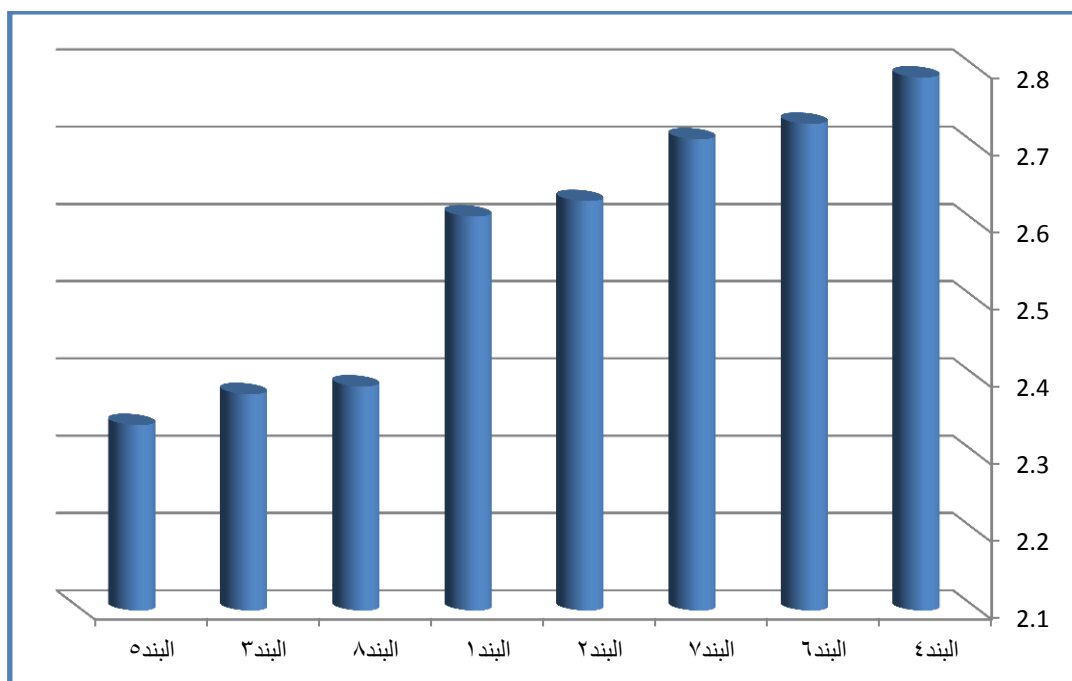
يلاحظ من الجدول (٣٣) أن جميع بنود مجال كفايات التفكير العلمي كانت درجة الكفاية فيها متوسطة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة باستثناء البنود (٣-٥-٨) التي كانت ضعيفة.

الجدول (٣٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات التفكير العلمي وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال كفايات التفكير العلمي
٤	متوسطة	1.172	2.79	القدرة على تطبيق ما تعلمه في حياته الجامعية
٦	متوسطة	1.053	2.73	القدرة على مواكبة التبدلات الوظيفية
٧	متوسطة	1.036	2.71	يساعد زملاءه في وضع خطط وبرامج مستقبلية
٢	متوسطة	1.178	2.63	القدرة على تحديد متطلبات كل عمل هندسي
١	متوسطة	1.108	2.61	التفكير بشكل علمي لحل مشكلات التخطيط والتنفيذ الهندسي
٨	ضعيفة	1.051	2.39	يملك القدرة على حل مشاكل التأثيرات البيئية
٣	ضعيفة	1.201	2.38	القدرة على النقد البناء على أسس علمية
٥	ضعيفة	1.224	2.34	القدرة على إيجاد نماذج هندسية تتوافق وتغيريات الزمن

والشكل الآتي يبين الرسم البياني لمجال كفايات التفكير العلمي التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية.



الشكل (١٣) الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود مجال كفايات التفكير العلمي

ثامناً- الكفايات التكنولوجية:

١- نتيجة الاستبانة:

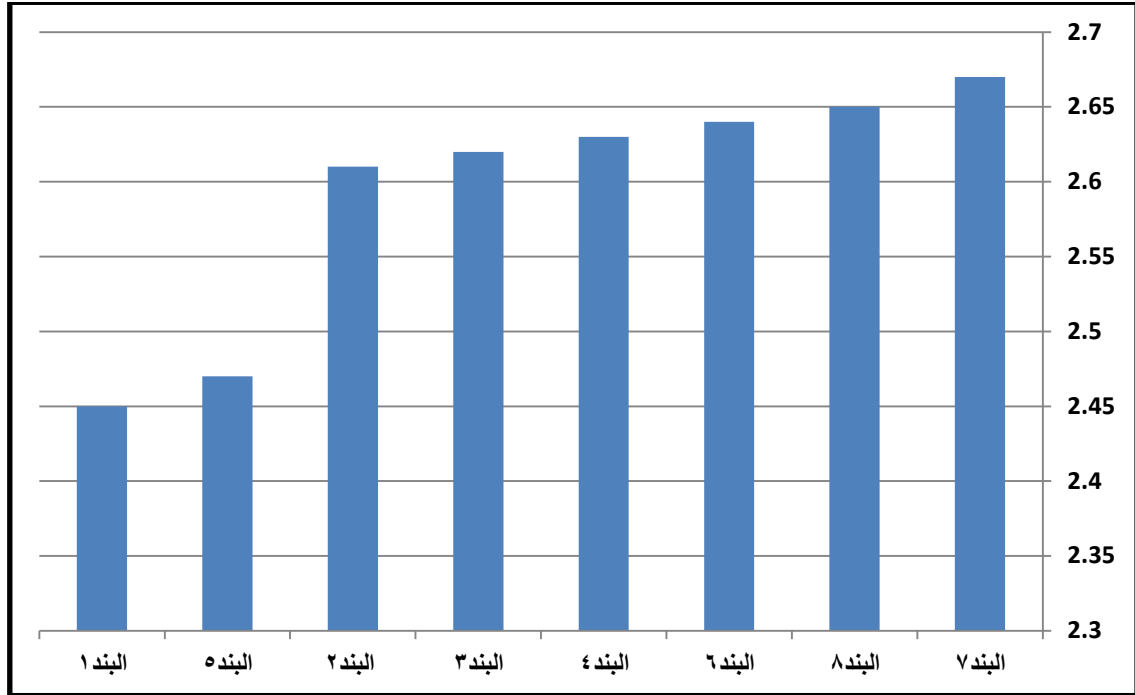
يلاحظ من الجدول (٣٤) أن جميع بنود مجال الكفايات التكنولوجية كانت درجة الكفاية فيها متوسطة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة باستثناء البنود (١-٥) التي كانت ضعيفة.

الجدول (٣٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات التكنولوجية وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال الكفايات التكنولوجية
٧	متوسطة	1.040	2.67	يتعامل مع أدوات الإنترنت والويب الإلكتروني في العمل
٨	متوسطة	1.031	2.65	يواكب التطورات التكنولوجية
٦	متوسطة	1.021	2.64	يملك المهارات الأساسية في استخدام الحاسوب بعمله
٤	متوسطة	1.033	2.63	يسعى لبرمجة العمل لاختصار الوقت
٣	متوسطة	1.109	2.62	يوظف التكنولوجيا الحديثة في التصميم والتخطيط للمشاريع
٢	متوسطة	1.088	2.61	يتغلب على المشكلات الفنية الشائعة عند استخدام الحاسوب
٥	ضعيفة	1.056	2.47	يحث العاملين على استخدام التكنولوجيا ويساعدهم
٨	ضعيفة	.965	2.45	يتقن العمل على الآلات الهندسية الحديثة

والشكل الآتي يبين الرسم البياني لمجال الكفايات التكنولوجية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية:



الشكل (١٤) الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود مجال الكفايات التكنولوجية

٢- نتيجة المقابلة:

كما أن نتيجة المقابلة التي أجراها الباحث مع (٣١) مديراً ومعاون مدير ورئيس شعبة، وطرحه عليهم السؤال المتعلق بالكفايات التكنولوجية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية قادت إلى ترتيب هذه الكفايات من الأكثر اتفاقاً بين أفراد العينة حتى الأقل، وهي:

الجدول (٣٥)

التكرارات والنسبة المئوية للكفايات التكنولوجية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة

الترتيب	النسبة	التكرارات	الكفايات
١	٩٤%	٢٩	إصلاح الأعطال الإلكترونية كافة
٢	٨٧%	٢٧	برمجة العمل بشكل صحيح
٣	٣٥%	١١	يقيم دورات المعلوماتية المتنوعة
٤	٣٢%	١٠	يتقن المهارات الحاسوبية والإنترنت
٥	٢٦%	٨	يتابع التغيرات التكنولوجية كافة

٦	%١٣	٤	يواكب التطورات التكنولوجية
٦	%١٣	٤	التعامل مع الأجهزة الدقيقة

يلاحظ من نتيجة الاستبانة والمقابلة امتلاك خريجو الجامعات الخاصة للكفايات التكنولوجية بشكل متوسط وكبير مما يشير إلى الإعداد الجديد في مجال المعلوماتية، التي أصبحت من ضروريات العمل ومتطلباته.

تاسعاً - الكفايات الأخلاقية:

١- نتيجة الاستبانة:

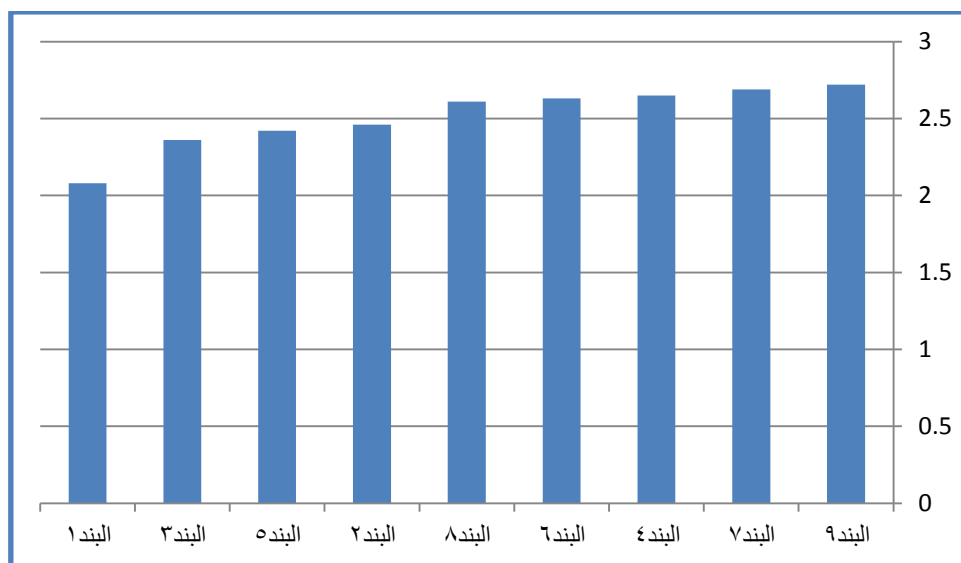
يلاحظ من الجدول (٣٦) أن بنود مجال الكفايات الأخلاقية (٩-٨-٧-٦-٤) كانت درجة الكفاية فيها متوسطة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة، أما البنود (٥-٣-١) فقد كانت الكفاية فيها ضعيفة.

الجدول (٣٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات الأخلاقية وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال الكفايات الأخلاقية	
٩	متوسطة	1.215	2.72	يمتلك القدرة على العدالة بين زملائه في العمل	٩
٧	متوسطة	1.230	2.69	ينجز الأعمال المكلف بها بشكل دقيق	٧
٤	متوسطة	1.099	2.65	يبدل قصارى جهده بشكل صادق في عمله	٤
٦	متوسطة	1.152	2.63	يحترم قرارات زملائه في العمل	٦
٨	متوسطة	1.259	2.62	يعتبره زملاءه قدوة أخلاقية في العمل	٨
٢	متوسطة	1.139	2.61	يرفض عادات المجتمع المتخلفة	٢
٥	ضعيفة	1.146	2.42	يحافظ على قيم الأمانة والعدل في أثناء تنفيذه للمشاريع	٥
٣	ضعيفة	1.090	2.36	يفضل العمل الهندسي الميداني	٣
١	ضعيفة	.869	2.08	يحترم أخلاقيات مهنة الهندسة ويلتزم قواعدها	١

والشكل الآتي يبين الرسم البياني للكفايات الأخلاقية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية.



الشكل (١٥) الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات الأخلاقية
٢- نتيجة المقابلة:

كما أن نتيجة المقابلة التي أجراها الباحث مع (٣١) مديراً ومعاون مدير ورئيس شعبة، وطرحه عليهم السؤال المتعلق بالكفايات الأخلاقية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية قادت إلى ترتيب هذه الكفايات من الأكثر اتفاقاً بين أفراد العينة حتى الأقل، وهي

الجدول (٣٧)

التكرارات والنسبة المئوية للكفايات الأخلاقية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة

الكفايات	التكرارات	النسبة	الترتيب
يلتزم العادات والتقاليد السائدة	٢٧	٨٧%	١
الإخلاص في إنجاز الأعمال	١٨	٥٨%	٢
يساعد زملاءه في الأعمال المكلفين بها	١٥	٤٨%	٣
القدرة على القيام بمهام وواجباته العمل	١٢	٣٩%	٤
المحافظة على الأدوات ومكان العمل	١٠	٣٢%	٥
العدالة والمساواة بين زملائه	٦	١٩%	٦
الالتزام بأداء العمل والانضباط والمواظبة واحترام مواعيد العمل	٥	١٦%	٧

يلاحظ من نتيجة الاستبانة والمقابلة للكفايات الأخلاقية التي يمتلكها خريجو الجامعات الخاصة، أن امتلاكهم لتلك الكفايات كان بين المتوسط والضعيف، فيشير بذلك بأن الكفايات الأخلاقية لا يتم تعلمها من خلال المقررات الجامعية بل يتم اكتسابها بالتربية والممارسة العملية.

عاشراً- كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار:

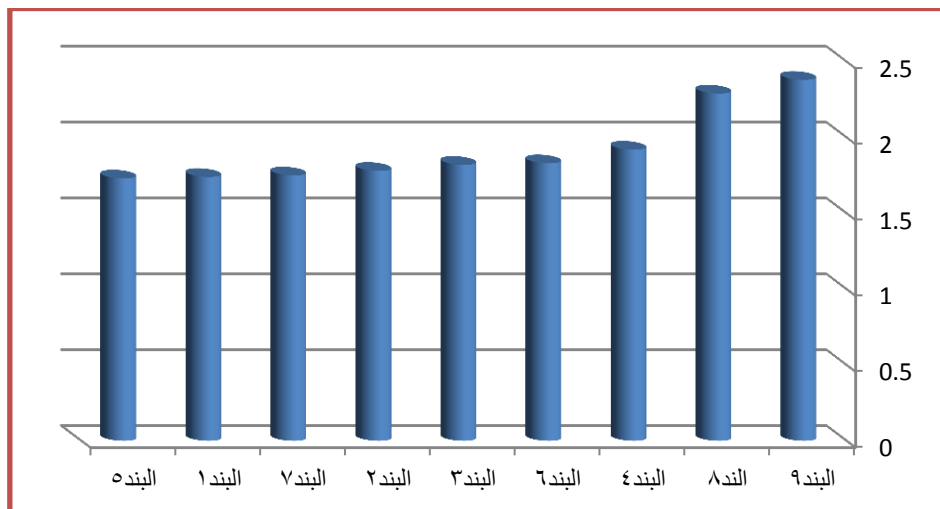
يلاحظ من الجدول (٣٨) أن جميع بنود مجال كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار (كانت درجة الكفاية فيها ضعيفة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة،

الجدول (٣٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
٩	ضعيفة	.873	2.38	يعمم تجاربه الناجحة على مشاريع جديدة
٨	ضعيفة	.842	2.29	لديه القدرة على التنبؤ بمتغيرات الموقف قبل اتخاذ القرار
٤	ضعيفة	1.003	1.92	يركز على النتائج والحلول أكثر من التركيز على المشكلات
٦	ضعيفة	.869	1.83	يتابع تنفيذ القرارات الصادرة من السلطات الأعلى منه في العمل
٣	ضعيفة	.912	1.82	يقيم القرارات والنتائج المترتبة عليها
٢	ضعيفة	.876	1.78	يحل المشاكل التقنية بأقل كلفة ممكنة
٧	ضعيفة	.802	1.75	يقدم لزملائه في العمل حلولاً هندسية صحيحة للمشكلات التي تعترضهم
١	ضعيفة	.850	1.74	لديه القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة المتعلقة بالتخطيط الهندسي
٥	ضعيفة	.876	1.73	يقترح الحلول في ضوء البيانات والمعطيات

والشكل الآتي يبين الرسم البياني لكفايات حل المشكلات واتخاذ القرار التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية.



الشكل (١٦) الرسم البياني للمهارات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار

٢. نتائج الإجابة عن السؤال الثاني وتحليلها: ما مدى ملاءمة كفايات خريجي التعليم الجامعي

الخاص لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بإجراء مقابلة مع (٣١) مديراً ومعاون مدير ورئيس شعبة وتم طرح عليهم السؤال الآتي: برأيك هل يوجد توافق بين خريجي التعليم الجامعي الخاص وبين سوق العمل في الجمهورية العربية السورية؟ وما أبرز نقاط هذا التوافق؟ حيث إجاب (٢٩) فرد من أفراد عينة الدراسة بنعم أي مانسبته (٩٤%) على وجود توافق بين كفاءة خريجي التعليم الجامعي الخاص وحاجات سوق العمل في الجمهورية العربية السورية ومن أبرز نقاط هذا التوافق ما يظهره الجدول الآتي:

الجدول (٣٩)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة على مدى التوافق بين كفايات خريجي التعليم الجامعي الخاص وبين حاجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

العبرة	التكرارات	نسبة الملائمة %
- التوافق مع طبيعة العمل المكلف به.	٢٧	٩٣%
- معلومات نظرية وتطبيقه تفيد من دخوله في سوق العمل.	٢٦	٩٠%
- إتقان التعامل مع الحاسوب.	٢٥	٨٦%
- برمجة العمل بشكل دقيق.	٢٢	٧٦%
- فهم البيئة التنظيمية للعمل.	٢١	٧٢%
- القدرة على حل مشكلات العمل.	١٩	٦٦%
- القدرة على تحديد مستلزمات كل عمل هندسي.	١٨	٦٢%
- القدرة على التعامل باحترام مع المراجعين.	١٧	٥٩%
- القدرة على مواكبة التغيرات الحاصلة في سوق العمل كافة.	١٥	٥٢%
- إنجاز المشاريع بأقل التكلفة.	١٤	٤٨%
- الإشراف والتنفيذ الجيدان للمشاريع الهندسية.	١٣	٤٥%
- تركيب وصيانة المقاسم الإلكترونية بشكل جيد.	١٢	٤١%

ويعزو الباحث ذلك إلى إدراك المديرين ومعاونيهم ورؤساء الشعب- من خلال متابعة الخريجين في العمل- الدور الذي يقوم به هؤلاء الخريجون في إدارة عملهم وكفاءتهم في ممارسته، وقدرتهم على إنجاز الأعمال المكلفين بها، ما يدل على التوافق مع طبيعة الوظيفة التي يقوم بها، حيث يشير (العنوز، ٢٠١٠)، (عبروط، ٢٠١٢) إلى أن المديرين ومعاونيهم من أكثر الأشخاص

قدرة على تقييم الخريجين في مؤسساتهم وتحديد كفاياتهم ودرجة مواءمة هذه الكفايات لسوق العمل وذلك نتيجة المراقبة المستمرة لأداء هؤلاء الخريجين وعملهم، لذلك أصبح خريجو الجامعات الخاصة ممن تسند إليهم مهام سد متطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي المتزايدة من أجل المشاركة في عملية التنمية المستدامة، وهذا يتوافق مع توجهات كل من (اليازوري، ٢٠١٢)، و(الغنبوصي، ٢٠١٤).

كما يشير (أحمد، ٢٠١٣)، إلى أن قدرة خريجي الجامعات الخاصة على مواكبة سوق العمل نتج عن الإجراءات والسياسات المتبعة من قبل الدول في توفير البيئة الملائمة لتطوير هذه الجامعات ورفع سويتهم، ومن هذه الإجراءات:

- ١- إعطاء دور أكبر للقطاع الخاص للمشاركة في صناعة مستقبل التعليم العالي، وذلك من خلال زيادة تمثيله في مجلس التعليم العالي، وتسهيل مشاركته في إتاحة مزيد من فرص التعليم العالي المتميز للطلبة والوافدين على حد سواء.
- ٢- إدخال مفاهيم ضبط الجودة والنوعية في مختلف مكونات نظام التعليم العالي ومراحله، من خلال إنشاء مؤسسة مستقلة تطبق المعايير العالمية.
- ٣- إعادة النظر بسياسات القبول في الجامعات الخاصة لتحقيق أكبر قدر ممكن من المواءمة بين رغبات الطلبة والتخصصات المتاحة، وذلك من خلال دراسة أساليب القبول على مستوى الكليات وتسهيل الانتقال من تخصص إلى آخر ضمن الكلية.
- ٤- توفير الآليات اللازمة لاحتضان الطلبة الذين يملكون القدرة على التميز والإبداع ورعايتهم، وتشجيع البحث العلمي والتطوير.

٣- نتائج الإجابة عن السؤال الثالث وتحليلها: ما الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

١- نتيجة الاستبانة:

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والمتوسطات الرتبية وتحديد درجة الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من خلال الرجوع إلى المعيار الذي وضع في الجدول (١٤) في الفصل الأول، ثم ترتيب هذه الكفايات من الأكثر أهمية لدى الخريج حتى الأقل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ويلاحظ من الجدول (٤٠) أن الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم

الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت وفق الترتيب الآتي (الكفايات المهارية/ الكفايات الوجدانية/ كفايات إدارة الوقت والاجتماعات/ الكفايات التكنولوجية/ الكفايات المعرفية/ كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية/ كفايات المتابعة والتنفيذ/ كفايات التفكير العلمي/ الكفايات الأخلاقية/ كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار).

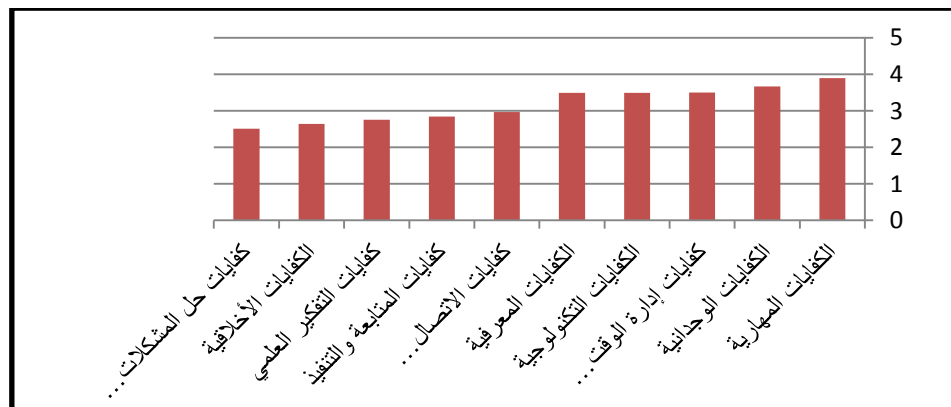
الجدول (٤٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الرتبوية وترتيب الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي

التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تنازلياً

الترتيب في الاستبانة	الاستبانة ومجالاتها الفرعية	عدد البنود	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الرتبوي	درجة الكفاية	الترتيب التنازلي
٣	الكفايات المهارية	٨	٢٧٧٣	٣١,١٦	٦,٢٢١	٣,٨٩	كبيرة	١
٤	الكفايات الوجدانية	٩	٢٩٣٣	٣٢,٩٦	٨,٠٨٣	٣,٦٦	كبيرة	٢
١٠	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	٨	٢٤٩٧	٢٨,٠٦	٧,٧٦٦	٣,٥٠	كبيرة	٣
٨	الكفايات التكنولوجية	٨	٢٤٨٥	٢٧,٩٢	٩,١٠٢	٣,٤٩	كبيرة	٤
٢	الكفايات المعرفية	٨	٢٧٩٣	٣١,٣٩	١٠,٧٢٩	٣,٤٩	كبيرة	٥
٧	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	٧	١٨٤٣	٢٠,٧١	٩,٦٥٦	٢,٩٦	متوسطة	٦
٩	كفايات المتابعة والتنفيذ	٨	٢٠٢٢	٢٢,٧٣	٥,٦٩٤	٢,٨٤	متوسطة	٧
٥	كفايات التفكير العلمي	٨	١٩٥٨	٢٢,٠٠	٧,٧٩٦	٢,٧٥	متوسطة	٨
١	الكفايات الأخلاقية	٩	٢١٥٠	٢٤,١٦	٧,٥٦٠	٢,٦٤	متوسطة	٩
٦	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	٩	٢٠١٠	٢٢,٥٨	١٠,٧١٤	٢,٥١	ضعيفة	١٠
-	الدرجة الكلية للاستبانة	٨٢	٢٣٢٨٨	٢٦١,٦٦	٥٥,٠٥٤	٣,١٥	متوسطة	-
المتوسط الرتبوي = المتوسط الحسابي ÷ عدد البنود								

والشكل الآتي يبين الرسم البياني للكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية.



الشكل (١٧) الرسم البياني للكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

٢- نتيجة المقابلة:

كما أجرى الباحث مقابلة مع (٣١) مديراً ومعاون مدير ورئيس شعبة حيث طرح عليهم السؤال السابق المتعلق بالكفايات التي يجب توفرها في خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية ونتيجة لذلك تم ترتيب هذه الكفايات من الأكثر اتفاقاً بين أفراد العينة حتى الأقل، وهي:

الجدول (٤١)

التكرارات والنسبة المئوية للكفايات التي يجب توفرها في خريجي التعليم الجامعي الخاص وفقاً للمقابلة

الترتيب	النسبة	التكرارات	الكفايات
١	%٧٧	٢٤	سرعه إتقان العمل
١	%٧٧	٢٤	القدرة على استخدام الأجهزة والأدوات الهندسية بشكل جيد
٢	%٧١	٢٢	المرونة مع التقلبات الوظيفية
٣	%٥٢	١٦	استعداده المتواصل للتعلم والتدريب
٤	%٤٨	١٥	الخبرة النظرية والتطبيقية التي تساعده في دخول سوق العمل
٥	%٣٩	١٢	استعداده للتعاون في العمل الجماعي
٦	%١٩	٦	قراءة المصطلحات الهندسية بشكل جيد
٧	%١٦	٥	استثمار الأدوات بشكل صحيح
٨	%١٠	٣	إدارة الوقت بشكل جيد

يلاحظ من نتائج السؤال الثالث أن أهم الكفايات الواجب توفرها لدى الخريجين من وجهة نظر العاملين كانت (الكفايات المهارية/ الكفايات الوجدانية/ كفايات إدارة الوقت والاجتماعات/ الكفايات التكنولوجية/ الكفايات المعرفية/ كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية/ كفايات المتابعة والتنفيذ/ كفايات التفكير العلمي/ الكفايات الأخلاقية/ كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار). ويرى الباحث أن ترتيب هذه الكفايات بهذا الشكل من قبل العاملين يعكس درجة التغير والتطور التي يشهدها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية، وزيادة الحاجة إلى الكفايات المهارية، بالتساوي مع الكفاية المعرفية التي يجب أن يتمتع بها خريجو الجامعات الخاصة، وهي إحدى السمات الأساسية لسوق العمل في الجمهورية العربية السورية والتي تتمثل في زيادة الطلب على القوة العاملة المؤهلة فنياً وعلمياً، وأن سوق العمل أصبح يبحث عن القدرات والكفايات المهارية والمعرفية ودرجة الاتقان والإنجاز وليس مجرد شهادة التخرج التي أصبحت غير كافية للحصول على وظيفة أو تلبية

احتياجات سوق العمل، وعليه فإن على التعليم إيجاد صيغة للتوافق مع متطلبات سوق العمل، إضافة إلى أن التخصصات التي تُدرسها الجامعات لازالت تركز إلى حد ما على تزويد الخريج بالمعارف العلمية التي تخدم التخصص وقلة الاهتمام بالجوانب العملية وتوريث الخبرات والقدرات الفنية والمهارية، وهذا ما يتفق مع دراسة (البازوري، وآخرون، ٢٠١٢)، التي نبهت إلى أن المناهج الدراسية لا تتيح إلا متعلماً ناشئاً على ثقافة الحفظ والتلقين، وتتنحصر خبراته وثقافته العلمية في الجوانب المعرفية بعيداً عن مهارات الفهم والتطبيق للمعارف العلمية أو القدرة على تطويرها وإنتاجها، كما يشير للكفايات اللازمة لدى هؤلاء الخريجين وهي لا تختلف كثيراً عما يملكه الخريجون في الجامعات الخاصة من هذه الكفاءات، كون التخصصات العلمية وبخاصة العملية كالطب والهندسة تعتمد إلى حد كبير على التفوق الذهني لدى الطالب، والذي بدوره ينسجم مع سياسية القبول لهذه التخصصات التي تستقطب الطلبة المتفوقين، وفي هذا الصدد يشير (Corominas, Saurina, and Esperancar, 2010)، إلى أن زيادة جودة التعليم الخاص في الآونة الأخيرة ناتجة عن قدرة هذا النوع من التعليم على مواكبة حاجات المجتمع، حيث برز هذا النوع من التعليم من حيث دوره ومكانته في المجتمع، ومهامه التعليمية والبحثية والخدمية والإنتاجية، وقدرته على تخريج طلبة قادرين على تطوير معارفهم باستمرار، والتحلي بصفات الباحثين وأصحاب العمل في سوق متغير باستمرار.

ولمعرفة الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في كل بند من بنود مجالات الاستبانة، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على كل بند من بنود مجالات الاستبانة ثم تحديد درجة الكفايات في كل مجال وترتيبها تنازلياً على النحو الآتي:

أولاً- الكفايات المهارية:

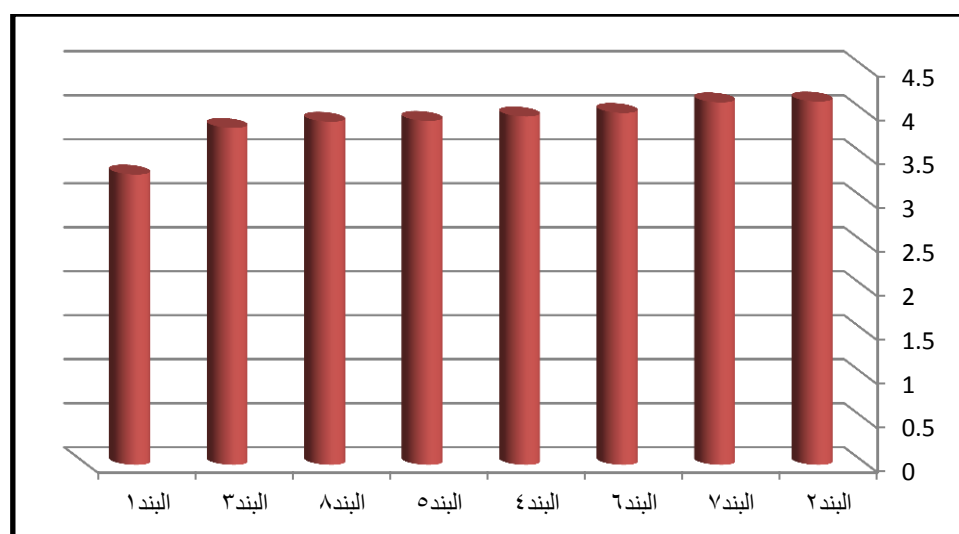
الجدول (٤٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات المهارية وترتيبها تنازلياً

بنود مجال الكفايات المهارية		المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	درجة الكفاية	الترتيب
٢	يصمم المخططات الهندسية المطلوبة لعمله	4.13	.932	كبيرة	١
٧	يتقن المصطلحات الهندسية باللغة الأجنبية كافة	4.12	.823	كبيرة	٢

٦	لديه القدرة على استخدام لغة الجسد	4.00	.953	كبيرة	٣
٤	يحاول تطوير أدائه بشكل مستمر	3.96	1.107	كبيرة	٤
٥	يتقن الرد على المراسلات المتعلقة بالأمر الفني الهندسية كافة	3.91	1.083	كبيرة	٥
٨	يتمتع بشخصية مهنية تمكنه من الرد على المراجعين	3.90	1.108	كبيرة	٦
٣	يقدم المقترحات والتصورات المتعلقة بتطوير العمل	3.83	1.141	كبيرة	٧
١	يتقن قواعد الكتابة باللغة العربية بشكل سليم	3.30	1.283	متوسطة	٨

يلاحظ من الجدول (٤٢) أن ترتيب البنود الواجب توافرها لدى الخريجين كانت على التوالي (٢-٧-٦-٤-٥-٨-٣-١)، والشكل الآتي يبين الرسم البياني للكفايات المهنية الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.



الشكل (١٨) الرسم البياني لبنود المجال المهنية الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ثانياً - الكفايات الوجدانية:

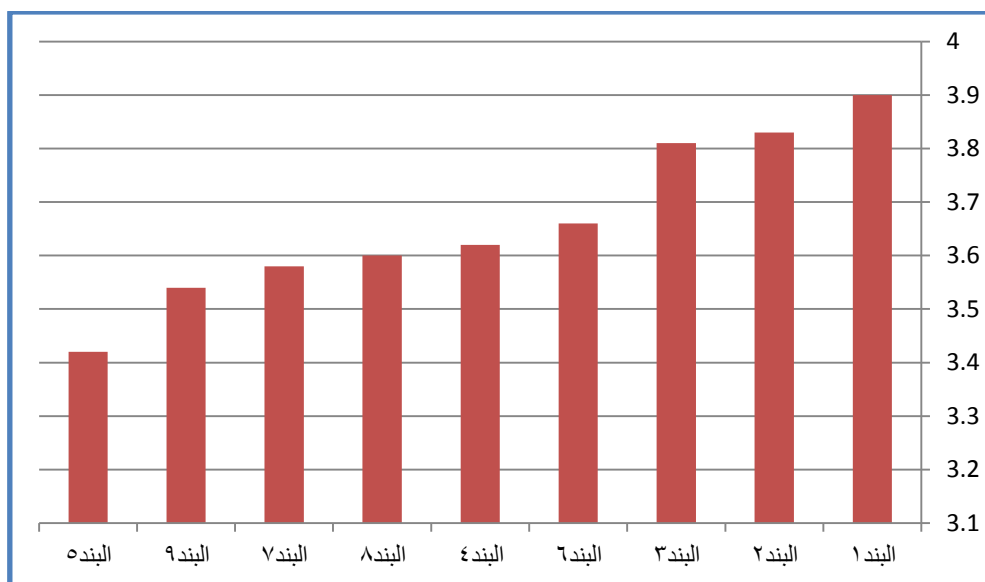
الجدول (٤٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات الوجدانية وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال الكفايات الوجدانية
١	كبيرة	1.149	3.90	يتمتع بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي
٢	كبيرة	1.189	3.83	يتفاعل بشكل إيجابي مع زملائه في العمل
٣	كبيرة	1.224	3.81	يتمتع بالحماسة نحو العمل
٦	كبيرة	1.224	3.66	يمتلك روح النكته والدعابة
٤	كبيرة	1.266	3.62	يتحلى بالصبر في المواقف الحرجة
٨	كبيرة	1.294	3.60	يمتلك المقدرة على التأثير في الآخرين
٧	كبيرة	1.295	3.58	ينمي لدى زملائه القيم والاتجاهات الحسنة

٩	يستطيع ضبط انفعالاته في المواقف الصعبة	3.54	1.349	كبيرة	٨
٥	يتمتع بالثقة بالنفس عند تعامله مع زملائه في العمل	3.42	1.251	كبيرة	٩

يلاحظ من الجدول (٤٣) أن ترتيب البنود الواجب توافرها لدى الخريجين كانت على التوالي (١)- ٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠، والشكل الآتي يبين الرسم البياني للكفايات الوجدانية الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.



الشكل (١٩) الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات المهنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

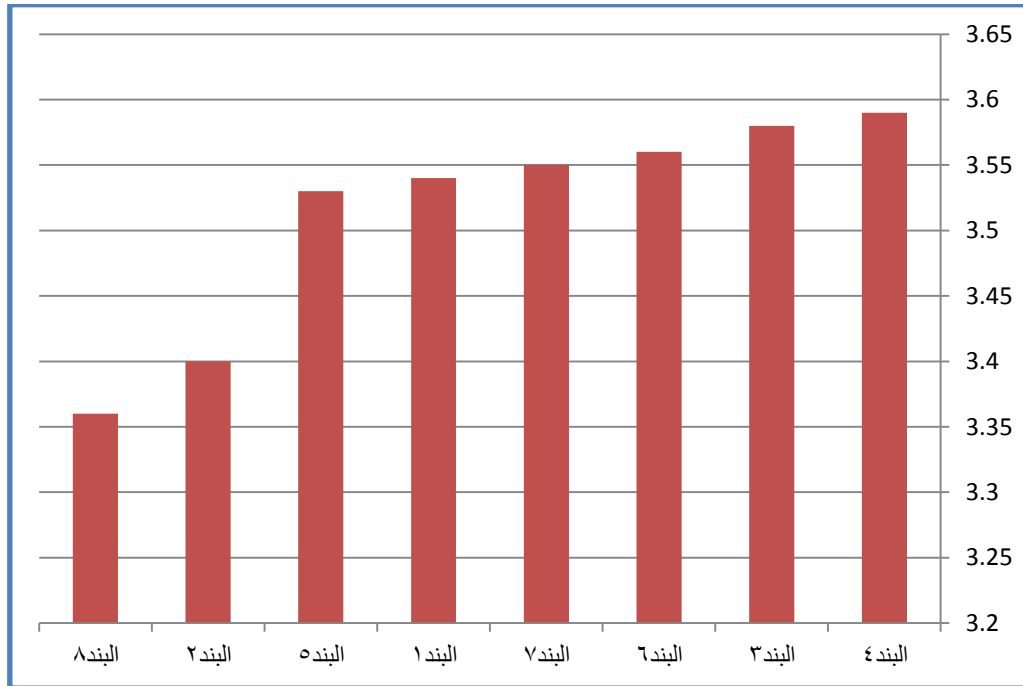
ثالثاً- كفايات إدارة الوقت والاجتماعات:

الجدول (٤٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات إدارة الوقت والاجتماعات وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	
٤	كبيرة	1.066	3.59	يتقن مهارات الاتصال الفعال في ميدان العمل	٤
٣	كبيرة	1.077	3.58	يحرص على حضور الاجتماعات بانتظام	٣
٦	كبيرة	1.055	3.56	يؤكد دائماً أهمية الوقت لنجاح العمل	٦
٧	كبيرة	1.087	3.55	يحدد الأولويات عند وضع آليات العمل بالمؤسسة	٧
١	كبيرة	.812	3.54	يحرص على الوصول إلى عمله بالوقت المحدد	١
٥	كبيرة	1.098	3.53	يواكب التدريبات على أساليب إدارة الوقت بكفاءة	٥
٢	متوسطة	.997	3.40	يلتزم بساعات الدوام الرسمي	٢
٨	متوسطة	1.255	3.36	يهتم بإنجاز الأعمال حسب الوقت المخصص لها	٨

يلاحظ من الجدول (٤٤) أن ترتيب البنود الواجب توافرها لدى الخريجين كانت على التوالي (٤-٣-٦-٧-١-٥-٢-٨)، والشكل الآتي يبين الرسم البياني لكفايات إدارة الوقت والاجتماعات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.



الشكل (٢٠) الرسم البياني للمهارات الواجب توافرها في بنوء لكفايات إدارة الوقت والاجتماعات لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

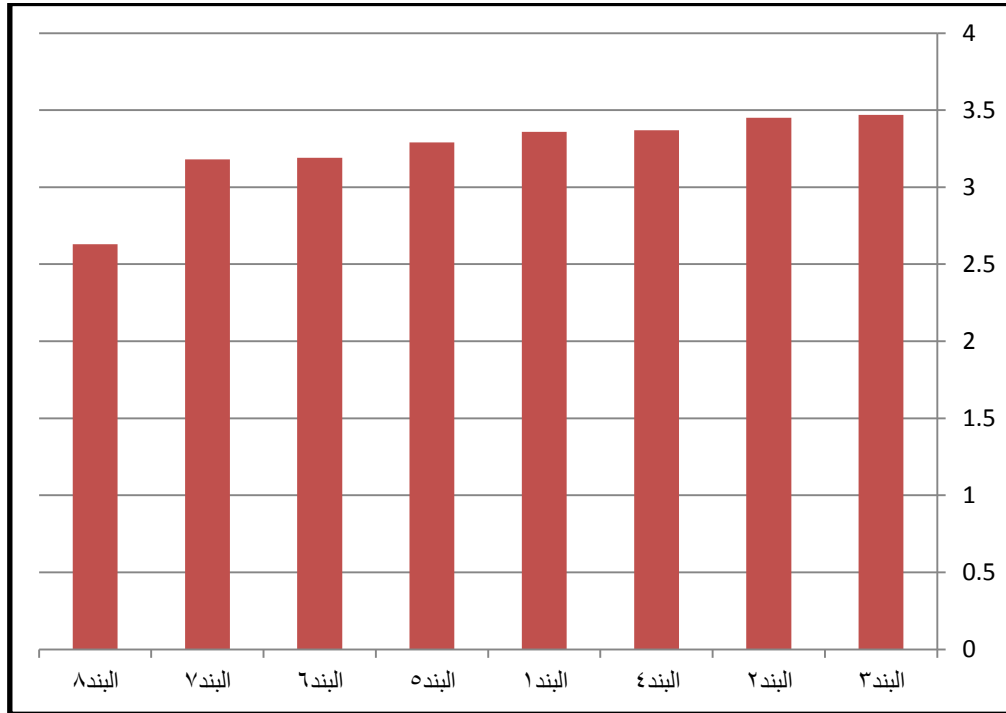
رابعاً - الكفايات التكنولوجية:

الجدول (٤٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنوء الكفايات التكنولوجية وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنوء مجال الكفايات التكنولوجية	
١	كبيرة	1.261	3.47	يوظف التكنولوجيا الحديثة في التصميم والتخطيط للمشاريع	٣
٢	كبيرة	1.314	3.45	يتغلب على المشكلات الفنية الشائعة عند استخدام الحاسوب	٢
٣	متوسطة	1.247	3.37	يسعى لبرمجة العمل لاختصار الوقت	٤
٤	متوسطة	1.255	3.36	يقنق العمل على الآلات الهندسية الحديثة	١
٥	متوسطة	1.307	3.29	يحث العاملين على استخدام التكنولوجيا ويساعدهم	٥
٦	متوسطة	1.356	3.19	يملك المهارات الأساسية في استخدام الحاسوب بعمله	٦
٧	متوسطة	1.394	3.18	يتعامل مع أدوات الإنترنت والويب الإلكتروني في العمل	٧
٨	متوسطة	1.049	2.63	يواكب التطورات التكنولوجية	٨

يلاحظ من الجدول (٤٥) أن ترتيب البنود الواجب توافرها لدى الخريجين كانت على التوالي (٣-٢-٤-١-٥-٦-٧-٨)، والشكل الآتي يبين الرسم البياني للكفايات التكنولوجية الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.



الشكل (٢١) الرسم البياني للمهارات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات التكنولوجية

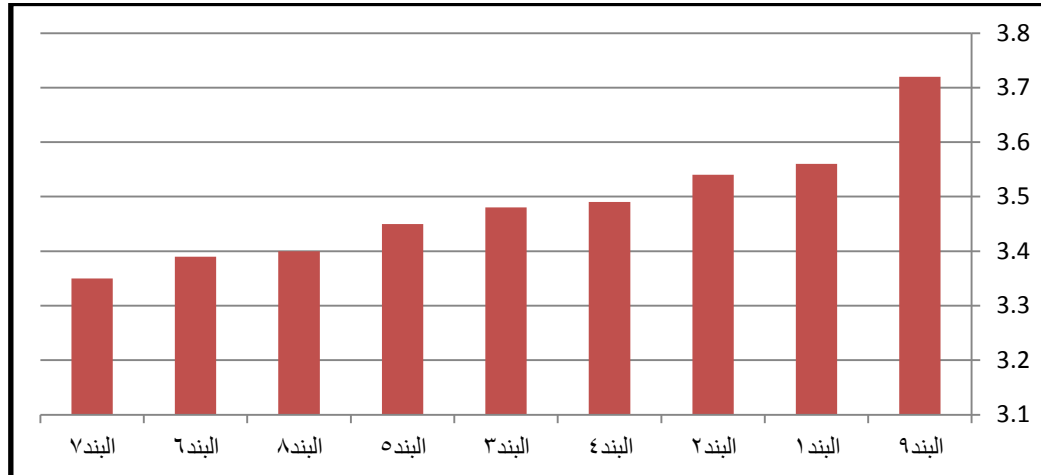
خامساً: الكفايات المعرفية:

الجدول (٤٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات المعرفية وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال الكفايات المعرفية	
٩	كبيرة	1.462	3.72	يتمتع بسرعة البديهة	٩
١	كبيرة	1.305	3.56	يتمتع بمرونة فكرية تساعده في مواكبة التطورات في مجال الهندسة كافة	١
٢	كبيرة	1.289	3.54	لديه معرفة كافية تمكنه من فهم كل المتغيرات الحاصلة في العالم	٢
٤	كبيرة	1.307	3.49	يرسم مخططات هندسية مبتكرة	٤
٣	كبيرة	1.341	3.48	يملك المقدرة على التعامل السليم مع الثقافات الأخرى داخل المجتمع	٣
٥	كبيرة	1.414	3.45	يعمل على نشر ثقافة الإبداع والتجديد في عمله	٥
٨	متوسطة	1.363	3.40	يطّلع على آخر المستجدات على الساحتين السياسية والاقتصادية	٨
٦	متوسطة	1.451	3.39	يتمتع بالقدرة على التحليل والربط والاستنتاج	٦
٧	متوسطة	1.439	3.35	يستطيع قراءة التصاميم الهندسية المختلفة	٧

يلاحظ من الجدول (٤٦) أن ترتيب البنود الواجب توافرها لدى الخريجين كانت على التوالي (٩-١-٢-٤-٣-٥-٨-٦-٧)، والشكل الآتي يبين الرسم البياني للكفايات المعرفية الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.



الشكل (٢٢) الرسم البياني للمهارات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات المعرفية

سادساً- كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية:

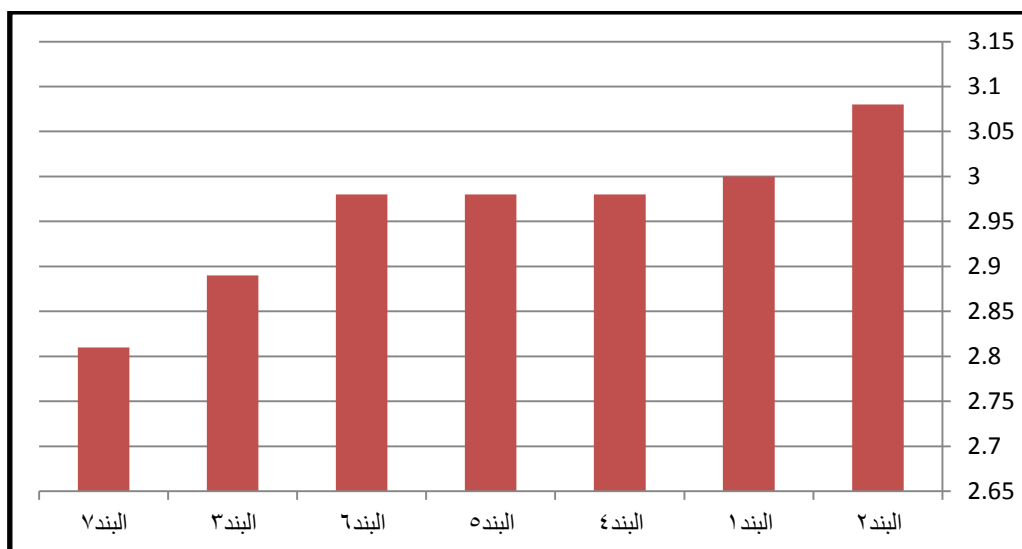
الجدول (٤٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات الاتصال والعلاقات

الإنسانية وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	٢
١	متوسطة	1.367	3.08	يتعامل باحترام مع زملائه في العمل	٢
٢	متوسطة	1.382	3.00	يخاطب زملاءه بأسمائهم في أثناء العمل	١
٣	متوسطة	1.658	2.98	يشارك زملاءه في المناسبات الشخصية	٤
٤	متوسطة	1.672	٧2.9	يعمل على فتح قنوات للحوار مع زملائه	٥
٥	متوسطة	1.500	٦2.9	يشجع زملاءه على التعاون والعمل بروح الفريق	٦
٦	متوسطة	1.410	2.89	يستخدم أساليب التعزيز عند نجاح زملائه في العمل	٣
٧	متوسطة	1.499	2.81	يهتم بالمشاكل الخاصة بالعاملين معه ويعمل على حلها	٧

يلاحظ من الجدول (٤٧) أن ترتيب البنود الواجب توافرها لدى الخريجين كانت على التوالي (٢-١-٤-٥-٦-٣-٧)، والشكل الآتي يبين الرسم البياني لكفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.



الشكل (٢٣) الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

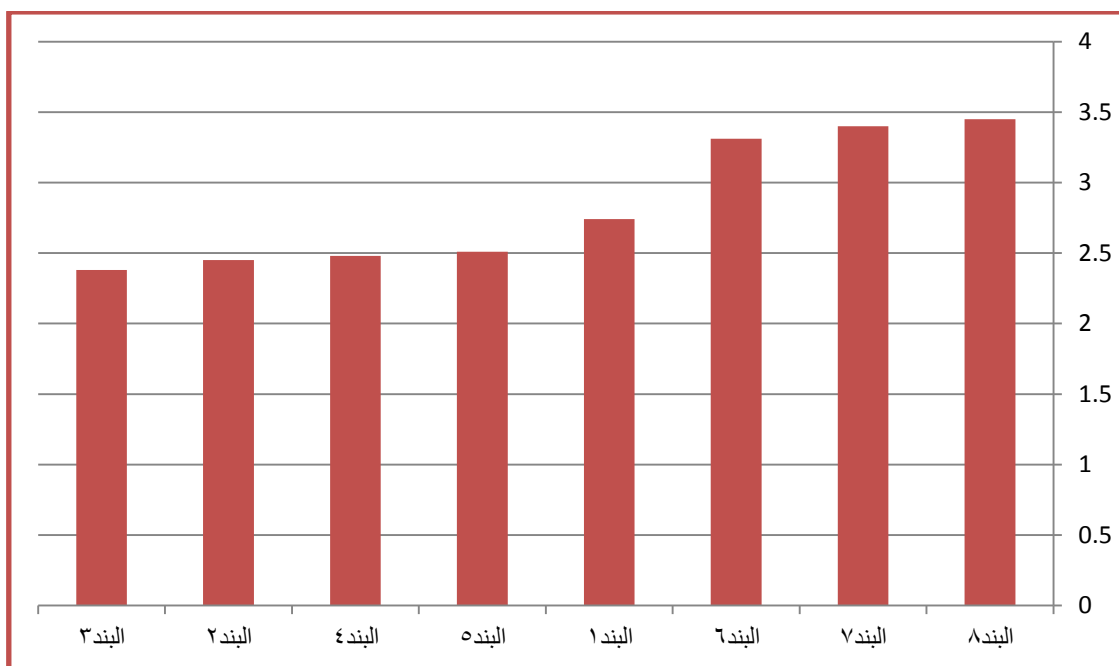
سابعاً - كفايات المتابعة والتنفيذ:

الجدول (٤٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات المتابعة والتنفيذ وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال كفايات المتابعة والتنفيذ	
١	كبيرة	.929	3.45	ينفذ عملة وفق خطط ممنهجة ومرتبطة	٨
٢	متوسطة	.974	3.40	ينسق بين العاملين لإنجاز العمل	٧
٣	متوسطة	1.124	3.31	يطالب المسؤولين عنه بتحسين بيئة العمل باستمرار	٦
٤	متوسطة	1.050	2.74	تنفيذ البرامج والخطط المطلوبة منه في وقتها المحدد	١
٥	ضعيفة	1.129	2.51	يتقيد بالأنظمة والقرارات التي تضعها الإدارة	٥
٦	ضعيفة	1.078	2.48	يتابع أعمال المجالس واللجان في العمل	٤
٧	ضعيفة	1.297	2.45	يتابع العاملين خلال عمليات البناء والتشييد	٢
٨	ضعيفة	1.028	2.38	يتابع طلبات زملائه في العمل لدى الإدارة	٣

يلاحظ من الجدول (٤٨) أن ترتيب البنود الواجب توافرها لدى الخريجين كانت على التوالي (٨-٧-٦-١-٥-٤-٢-٣)، والشكل الآتي يبين الرسم البياني لكفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.



الشكل (٢٤) الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود مجال كفايات المتابعة والتنفيذ من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

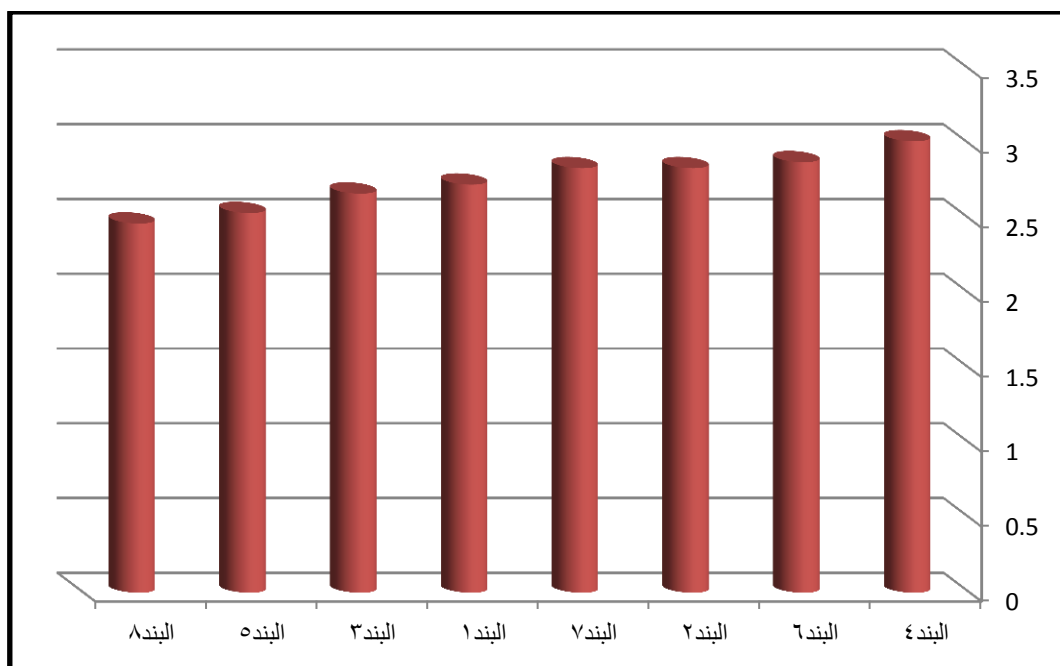
ثامناً - كفايات التفكير العلمي:

الجدول (٤٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات التفكير العلمي وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال كفايات التفكير العلمي	
١	متوسطة	1.288	3.02	القدرة على تطبيق ما تعلمه في حياته الجامعية	٤
٢	متوسطة	1.096	2.88	القدرة على مواكبة التبدلات الوظيفية	٦
٣	متوسطة	1.313	2.84	القدرة على تحديد متطلبات كل عمل هندسي	٢
٤	متوسطة	1.096	2.84	يساعد زملاءه في وضع خطط وبرامج مستقبلية	٧
٥	متوسطة	1.277	2.73	التفكير بشكل علمي لحل مشكلات التخطيط والتنفيذ الهندسي	١
٦	متوسطة	1.363	2.67	القدرة على النقد البناء على أسس علمية	٣
٧	ضعيفة	1.332	2.54	القدرة على إيجاد نماذج هندسية تتوافق وتغيرت الزمن	٥
٨	ضعيفة	1.109	2.47	يملك القدرة على حل مشاكل التأثيرات البيئية	٨

يلاحظ من الجدول (٤٩) أن ترتيب البنود الواجب توافرها لدى الخريجين كانت على التوالي (٤-٦-٢-٧-١-٣-٥-٨)، والشكل الآتي يبين الرسم البياني لكفايات التفكير العلمي الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.



الشكل (٢٥) الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود مجال كفايات التفكير العلمي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

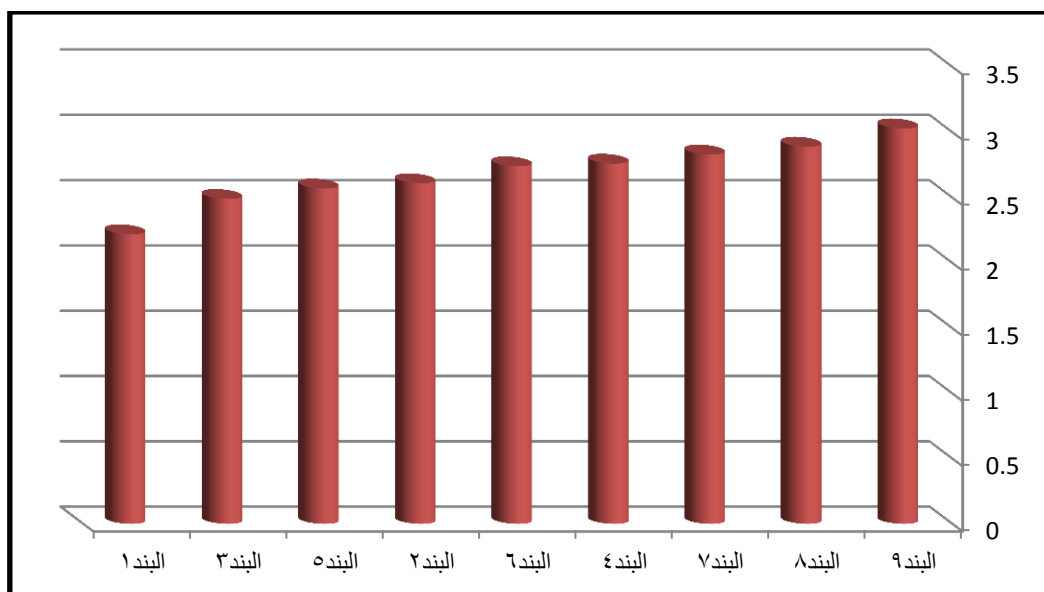
تاسعاً - الكفايات الأخلاقية:

الجدول (٥٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود الكفايات الأخلاقية وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال الكفايات الأخلاقية
٩	متوسطة	1.283	3.03	يملك القدرة على العدالة بين زملائه في العمل
٨	متوسطة	1.369	2.89	يعتبره زملاءه قدوة أخلاقية في العمل
٧	متوسطة	1.245	2.83	ينجز الأعمال المكلف بها بشكل دقيق
٤	متوسطة	1.138	2.76	يبدل قصارى جهده بشكل صادق في عمله
٦	متوسطة	1.192	2.74	يحترم قرارات زملائه في العمل
٢	متوسطة	1.183	2.61	يرفض عادات المجتمع المتخلفة
٥	ضعيفة	1.167	2.57	يحافظ على قيم الأمانة والعدل أثناء تنفيذ المشاريع
٣	ضعيفة	1.159	2.49	يفضل العمل الهندسي الميداني
١	ضعيفة	.997	2.22	يحترم أخلاقيات مهنة الهندسة ويلتزم قواعدها

يلاحظ من الجدول (٥٠) أن ترتيب البنود الواجب توافرها لدى الخريجين كانت على التوالي (٩-٨-٧-٤-٦-٢-٥-٣-١)، والشكل الآتي يبين الرسم البياني للكفايات الأخلاقية الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.



الشكل (٢٦) الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود الكفايات الأخلاقية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

عاشراً- كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار:

الجدول (٥١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على بنود كفايات حل المشكلات واتخاذ

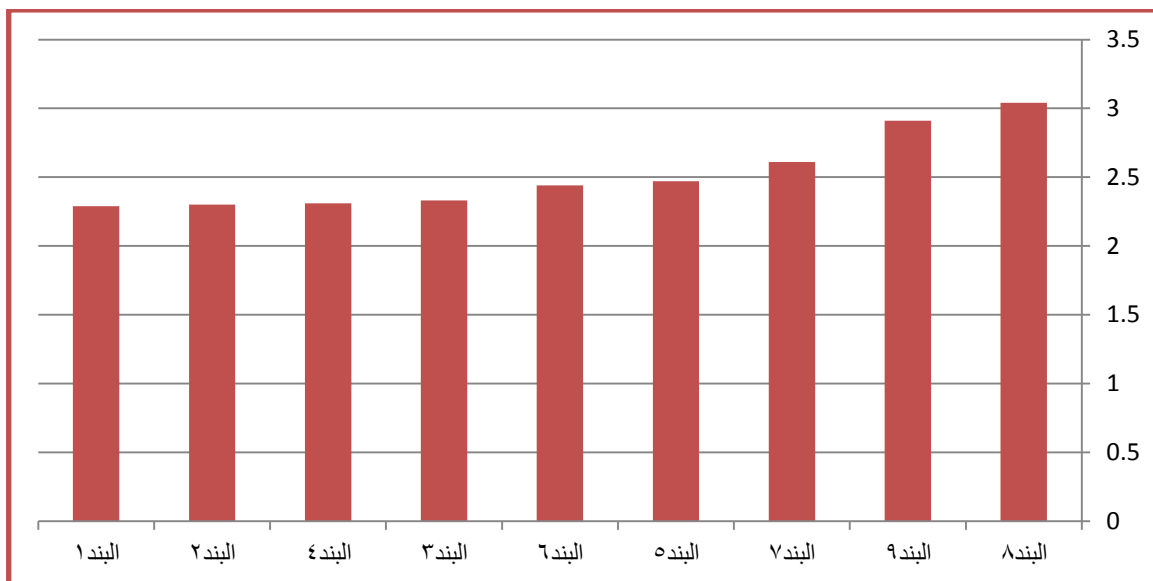
القرار وترتيبها تنازلياً

الترتيب	درجة الكفاية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
٨	متوسطة	1.196	3.04	لديه القدرة على التنبؤ بمتغيرات الموقف قبل اتخاذ القرار
٩	متوسطة	1.258	2.91	يعمم تجاربه الناجحة على مشاريع جديدة
٧	متوسطة	1.463	1.٦2	يقدم لزملائه في العمل حلولاً هندسية صحيحة للمشكلات التي تعترضهم
٥	ضعيفة	1.462	2.47	يقترح الحلول في ضوء البيانات والمعطيات
٦	ضعيفة	1.461	2.44	يتابع تنفيذ القرارات الصادرة عن السلطات الأعلى منه في العمل
٣	ضعيفة	1.219	2.33	يقيم القرارات والنتائج المترتبة عليها
٤	ضعيفة	1.221	2.31	يركز على النتائج والحلول أكثر من التركيز على المشكلات
٢	ضعيفة	1.219	2.30	يحل المشاكل التقنية بأقل كلفة ممكنة
١	ضعيفة	1.227	2.29	لديه القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة المتعلقة بالتخطيط الهندسي

يلاحظ من الجدول (٥١) أن ترتيب البنود الواجب توافرها لدى الخريجين كانت على التوالي (٨-

٩-٧-٥-٣-٤-٢-١)، والشكل الآتي يبين الرسم البياني لكفايات حل المشكلات واتخاذ القرار

الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.



الشكل (٢٧) الرسم البياني للمهارات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في بنود كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

٤. نتائج السؤال الرابع وتحليلها: ما الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بإجراء مقابلة مع (٣١) مديراً ومعاون مدير ورئيس شعبة حيث طرح عليهم السؤال السابق، ونتيجة لإجاباتهم تم ترتيب الكفايات التي قدموها من الأكثر تكراراً حتى الأقل كما يظهره الجدول الآتي:

الجدول (٥٢)

التكرارات والنسب المئوية للكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

الكفايات	التكرارات	نسبة الاحتياج %
- إتقان اللغة الإنكليزية.	٣٠	%٩٧
- الالتزام بساعات العمل الرسمي.	٢٨	%٩٠
- التحلي بالصبر وقدرة الرد على المراجعين واستيعابهم.	٢٧	%٨٧
- التعامل بشكل صحيح مع التكنولوجيا.	٢٤	%٧٧
- القدرة على التوافق مع التبدلات الوظيفية.	٢٢	%٧١
- مواكبة كل ما هو جديد في سوق العمل.	٢٠	%٦٥
- القدرة على العمل ضمن الظروف الصعبة.	١٩	%٦١
- مساعدة زملاءه في الأعمال المطلوبة منهم.	١٨	%٥٨

١٦	٥٢%	- إنجاز الأعمال المطلوبة منه بالوقت المحدد.
١٥	٤٨%	- معرفة الأنظمة والقوانين النازمة لمهنة الهندسة

ويرى الباحث أن الكفايات التي أشار إليها المديرين في الجدول السابق تعكس احتياجات سوق العمل من الكفايات التي يجب أن تتوفر لدى الخريجين، وأن متطلبات واحتياجات سوق العمل قد تغيرت وتطورت من المهارات والكفايات والقدرات والإمكانات تركّز على بعض المهارات والكفايات والقدرات والإمكانات خارج إطار التخصص، ما يعني أن مايكسبه الطالب من مهارات وقدرات من خلال الدراسة ليس هو المعيار الوحيد للنجاح في الوظيفة المكلف بها، وهذا ما اتفق مع دراسة (Corominas, Saurina, and Esperancar, 2010)، التي أشارت إلى أن الطلب في سوق العمل تجاوز ما شكله التعليم الجامعي التقليدي من مهارات ومناهج، وبذلك يجب ألاّ نتوقف الجامعة عن تزويد طلبتها بالعلوم التطبيقية - الهندسية- فقط بل أن تتال العلوم الإنسانية والاجتماعية والمهارات الحياتية حظها من الاهتمام لإضافتها المتميزة لجعل الإنسان واعياً بالواقع الذي تخيله في هذا الكون وحتى تتحقق الاستفادة الرشيدة من المعارف المنتجة وتسخيرها لخدمة الإنسان لا لأن تكون وبالاً عليه، وهنا تشير منظمة العمل العربية بأن المهارات تشكل أحد العناصر الأساسية في سلسلة النشاطات التي يمارسها الخريج في أداء الواجبات المتعلقة بأحد مهام العمل، وتصنف إلى مهارات أدائية، وعقلية، ووجدانية، ومعرفية.... وأن الفجوة بين مخرجات التعليم العالي بأنواعه المختلفة وبين الاحتياجات الفعلية لأسواق العمالة من تخصصات ومهارات نتيجة للتقدم المعرفي وثورة التطور التكنولوجي والتغيرات العالمية والمحلية تقاوم اتساعها في نهايات القرن الماضي وبدايات القرن الحادي والعشرين وكان نتائج ذلك وجود بطالة بين خريجي نوعيات هذا التعليم (منظمة العمل العربية، ٢٠٠٨، ص ١٦٠)، ويرى الباحث أن خريجي الجامعات الخاصة يملكون درجة جيدة من هذه الكفايات وهي تتوفر مع متطلبات سوق العمل لقربهم من واقع الأعمال ومتطلبات سوق العمل واحتياجاته.

ومن جهة أخرى يرى كل من (العنوز، ٢٠١٠)، (عبيد، ٢٠١٢) و (حمود، ٢٠١٢)، أن مؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة في مطلع الألفية الثالثة، واجهت تحديات فرضتها مجموعة من التحولات والتغيرات العالمية، من ترسخ لمفهوم العولمة والتجارة الحرة والتكتلات الإقليمية وسرعة التواصل التقني والمعلوماتي، ولا يمكن فصل مثل هذه التحولات عما تواجه مؤسسات

التعليم العالي العامة والخاصة في الوطن العربي من تحديات تتصل بتخريج الكفايات التي تتناسب احتياجات سوق العمل وذلك لتجنب الخريجين البطالة وإكسابهم باستمرار المهارات الضرورية لممارسة عملهم بكل كفاءة.

ثانياً - نتائج اختبار فرضيات الدراسة وتفسيرها:

١. نتائج اختبار الفرضية الأولى وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T. test) للعينات المستقلة، حيث حسبت الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على بدائل الإجابة التي تحدد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً لمتغير الجنس، ويلاحظ من الجدول (٥٣) بأن جميع مستويات الدلالة للدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (٠.٠٥) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً لمتغير الجنس وهذا يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية التي تقول: بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث). كما هو موضح في الجدول (٥٣).

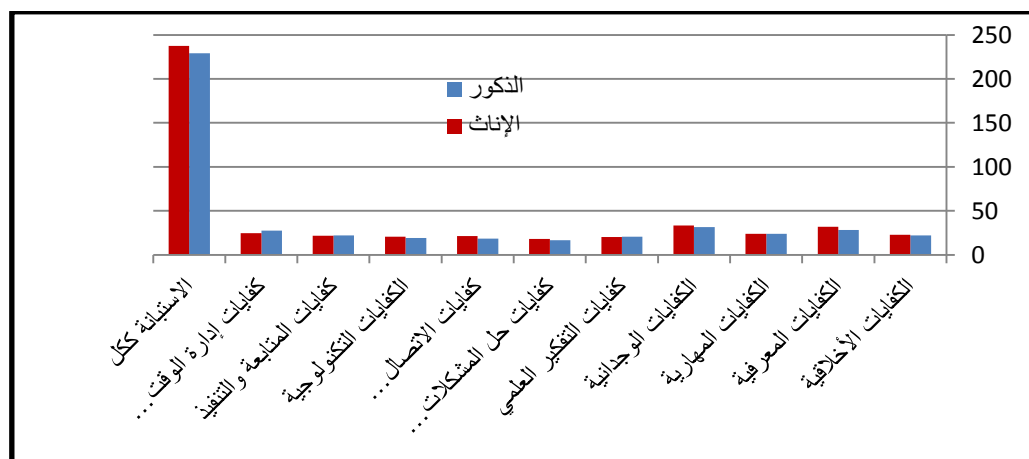
الجدول (٥٣)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على بدائل الإجابة التي تحدد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث) على مستوى الدرجة الكلية والمجالات الفرعية.

الاستبانة ومجالاتها	الجنس	n	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	د.ح	القيمة الاحتمالية	القرار
الكفايات الأخلاقية	الذكور	30	21.90	7.312	٠.٦٦٨	87	٠.٥٠٦	غير دال
	الإناث	59	22.95	6.842				
الكفايات المعرفية	الذكور	30	28.30	9.987	١.٤٠٤	87	٠.١٦٤	غير دال
	الإناث	59	31.78	11.548				
الكفايات المهارية	الذكور	30	23.87	6.816	٠.٠٤٣	87	٠.٩٦٦	غير دال
	الإناث	59	23.80	7.517				

غير دال	٠.٣٦٥	87	٠.٩١١	8.042	31.53	30	الذكور	الكفايات الوجدانية
				8.977	33.31	59	الإناث	
غير دال	٠.٨٦١	87	٠.١٧٥	8.398	20.50	30	الذكور	كفايات التفكير العلمي
				6.379	20.22	59	الإناث	
غير دال	٠.٠٧٣	87	١.١١٦	3.812	.43٦1	30	الذكور	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
				6.480	18.15	59	الإناث	
غير دال	٠.١٩٠	87	١.٣٢٢	9.416	18.43	30	الذكور	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
				9.825	21.31	59	الإناث	
غير دال	٠.٣٧٣	87	٠.٨٩٥	8.052	19.30	30	الذكور	الكفايات التكنولوجية
				6.743	20.75	59	الإناث	
غير دال	٠.٦٩٨	87	٠.٣٨٩	3.690	22.20	30	الذكور	كفايات المتابعة والتنفيذ
				6.592	21.69	59	الإناث	
غير دال	٠.٠٨٤	87	١.٠٤٠	8.210	27.67	30	الذكور	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
				9.449	.53٤2	59	الإناث	
غير دال	٠.٤٢٤	87	٠.٨٠٣	34.794	229.13	30	الذكور	الدرجة الكلية
				51.129	237.47	59	الإناث	

والشكل الآتي يبين الرسم البياني للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس.



شكل (٢٨) الرسم البياني للفروق بين إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ المهام والأعمال المكلف بها العاملون واحدة لا تميز بين الذكور والإناث، وتشارك التفاعل بين الذكور والإناث في داخل المؤسسة الحكومية، كما أن جميع العاملين في مديرية الشؤون الإدارية يخضعون لنفس الأنظمة والقوانين دون تمييز أو تفريق في المعاملة بينهم، وأن المهام والمسؤوليات لا تختلف بين الجنسين ويلتزم بها الجميع على حد سواء

ويقومون بها بشكل يومي وروتيني، وبالتالي جاءت آراؤهم وتقييماتهم متكافئة ومتقاربة عن الأعمال كافة التي يقومون بها العاملين، إضافة إلى وجودهم في بيئة العمل ومراقبتهم لخبرجي التعليم الخاص في أثناء ممارستهم لعملهم فإن تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية سوف تكون متقاربة إلى حد كبير وهذا ما يقلل الفروق بينهم في تحديد هذه الكفايات. حيث يشير (Boccanfuso, Larouche, Trandafir, 2015)، إلى أن الفروق بين العاملين وفقاً لمتغير الجنس في تحديد الكفايات التعليمية غالباً ما تكون قليلة جداً أو لا تظهر لديهم .

٢. نتائج اختبار الفرضية الثانية وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية - معهد - إجازة - دراسات).
للتحقق من هذه الفرضية اتبع ما يأتي:

- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية. كما هو موضح في الجدول (٥٤).
 - حساب تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، كما هو موضح في الجدول (٥٥).
 - حساب اختبار (شيفيه) لمعرفة جهة الفروق بين أفراد عينة الدراسة (لصالح من) وفقاً لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية كما موضح في الجدول (٥٦).
- وفيما يلي عرض لنتائج هذه الفرضية:

الجدول (٥٤)

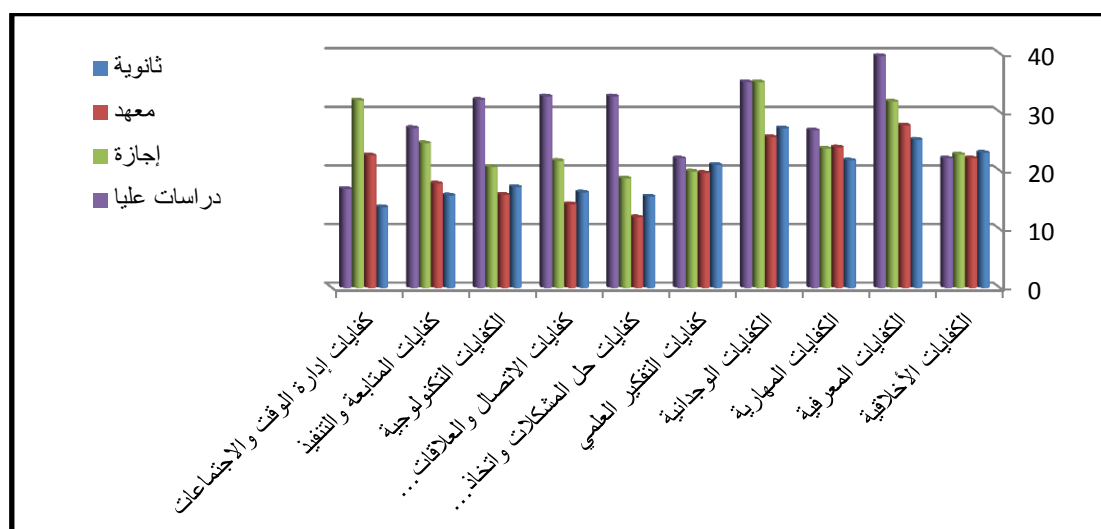
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة	الاستبانة ومجالاتها
7.113	23.06	16	ثانوية	الكفايات الأخلاقية
6.750	22.10	20	معهد	
7.158	22.77	43	إجازة	

7.445	22.10	10	دراسات عليا	
6.980	22.60	89	المجموع	
7.199	25.31	16	ثانوية	
7.880	27.75	20	معهد	الكفايات المعرفية
12.119	31.88	43	إجازة	
12.037	39.30	10	دراسات عليا	
11.113	30.61	89	المجموع	
4.107	21.75	16	ثانوية	
.000	24.00	20	معهد	
8.951	23.79	43	إجازة	الكفايات المهنية
9.678	26.90	10	دراسات عليا	
7.250	23.82	89	المجموع	
7.234	27.25	16	ثانوية	
3.093	25.75	20	معهد	
7.623	35.12	43	إجازة	
.000	45.00	10	دراسات عليا	الكفايات الوجدانية
8.668	32.71	89	المجموع	
8.024	21.13	16	ثانوية	
7.802	19.65	20	معهد	
5.814	19.91	43	إجازة	
9.469	22.10	10	دراسات عليا	
7.077	20.31	89	المجموع	كفايات التفكير العلمي
3.911	15.69	16	ثانوية	
1.669	12.05	20	معهد	
4.188	18.72	43	إجازة	
9.978	23.70	10	دراسات عليا	
5.843	17.24	89	المجموع	
5.045	16.38	16	ثانوية	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
6.098	14.35	20	معهد	
9.989	21.72	43	إجازة	
7.273	32.70	10	دراسات عليا	
9.732	20.34	89	المجموع	
5.158	17.25	16	ثانوية	
5.794	15.90	20	معهد	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
6.194	20.67	43	إجازة	
.000	32.00	10	دراسات عليا	
7.198	20.26	89	المجموع	
4.167	15.81	16	ثانوية	
				كفايات المتابعة والتنفيذ

3.270	17.80	20	معهد	
4.332	24.74	43	إجازة	
3.335	27.30	10	دراسات عليا	
5.761	21.87	89	المجموع	
4.370	13.81	16	ثانوية	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
9.230	22.60	20	معهد	
.000	32.00	43	إجازة	
8.749	16.90	10	دراسات عليا	
9.216	24.92	89	المجموع	الدرجة الكلية
34.221	197.44	16	ثانوية	
30.664	201.95	20	معهد	
37.286	251.33	43	إجازة	
33.882	288.00	10	دراسات عليا	
46.235	234.66	89	المجموع	

يتضح من الجدول (٥٤) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، والشكل (٢٩) يوضح الرسم البياني لهذه الفروق.



شكل (٢٩) الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة وفقاً لمؤهلهم العلمي

يلاحظ من خلال الجدول (٥٤) والشكل (٢٩) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، كما يبين الجدول (٥٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجال الكفايات الأخلاقية والكفايات المهنية وكفايات التفكير

العلمي التي لم تكن دالة إحصائياً، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تمَّ استخدام تحليل التباين الأحادي.

الجدول (٥٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير المؤهل العلمي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية

لاستبانة ومجالاتها الفرعية

القرار	الدالة	(ف)	متوسط المربعات	د ح	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاستبانة ومجالاتها
غير دال	.971	.080	4.042	3	12.126	بين المجموعات	الكفايات الأخلاقية
			50.298	85	4275.312	داخل المجموعات	
				88	4287.438	الكلية	
دال ويوجد فروق	.007	4.319	479.177	3	1437.530	بين المجموعات	الكفايات المعرفية
			110.938	85	9429.706	داخل المجموعات	
				88	10867.236	الكلية	
غير دال	.378	1.042	54.702	3	164.107	بين المجموعات	الكفايات المهنية
			52.483	85	4461.016	داخل المجموعات	
				88	4625.124	الكلية	
دال ويوجد فروق	.000	26.654	1068.412	3	3205.236	بين المجموعات	الكفايات الوجدانية
			40.084	85	3407.169	داخل المجموعات	
				88	6612.404	الكلية	
غير دال	.767	.380	19.454	3	58.363	بين المجموعات	كفايات التفكير العلمي
			51.163	85	4348.828	داخل المجموعات	
				88	4407.191	الكلية	
دال ويوجد فروق	.000	16.110	362.969	3	1088.906	بين المجموعات	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
			22.531	85	1915.139	داخل المجموعات	
				88	3004.045	الكلية	
دال ويوجد فروق	.000	12.696	859.612	3	2578.836	بين المجموعات	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
			67.706	85	5755.051	داخل المجموعات	
				88	8333.888	الكلية	
دال ويوجد فروق	.000	20.444	636.938	3	1910.814	بين المجموعات	الكفايات التكنولوجية
			31.156	85	2648.242	داخل المجموعات	
				88	4559.056	الكلية	
دال ويوجد فروق	.000	32.871	522.819	3	1568.458	بين المجموعات	كفايات المتابعة والتنفيذ
			15.905	85	1351.924	داخل المجموعات	
				88	2920.382	الكلية	
دال ويوجد فروق	.000	53.303	1626.771	3	4880.312	بين المجموعات	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
			30.519	85	2594.138	داخل المجموعات	

				88	7474.449	الكلية	
الدرجة الكلية	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية	3	83961.558	بين المجموعات	
				85	104154.329	داخل المجموعات	
				88	188115.888	الكلية	
دال ويوجد فروق	.000	22.840	27987.186				

وللكشف عن جهة هذه الفروق (لصالح من) تم استخراج نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية للعينات المتجانسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجال الكفايات الأخلاقية والكفايات المهنية وكفايات التفكير العلمي، يلاحظ من الجدول (٥٥) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يملكها خريجو الجامعات الخاصة وفقاً لمؤهلهم العلمي، إذ يلاحظ وجود فروق دالة إحصائية على الدرجة الكلية للاستبانة وفي مجالاتها الفرعية بين العاملين ذوي حملة المؤهل العلمي الثانوي وبين العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة - دراسات عليا) لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة - دراسات عليا)، كما يلاحظ وجود فروق بين العاملين ذوي المؤهل العلمي (معهد) وبين العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا)، كما يلاحظ وجود فروق بين العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا)، كما يلاحظ وجود فروق بين العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة جامعية) وبين العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا)، كما يلاحظ عدم وجود فروق بين العاملين حملة المؤهل العلمي (معهد) وبين العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة جامعية). كما موضح في الجدول (٥٦).

الجدول (٥٦)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الاستبانة ومجالاتها	المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
الكفايات المعرفية	ثانوية	معهد	.924
		إجازة	.217
		دراسات عليا	.016
	معهد	إجازة	.924
		دراسات عليا	.554
		دراسات عليا	.267
الكفايات الوجدانية	ثانوية	معهد	.919
		إجازة	.001
		دراسات عليا	.000
	معهد	إجازة	.919

.000	-9.366-*	دراسات عليا		
.000	-9.884-*	دراسات عليا	إجازة	
.165	3.637	معهد	ثانوية	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
.198	-3.033-	إجازة		
.001	-8.013-*	دراسات عليا		
.165	-3.637-	إجازة	معهد	
.000	-6.671-*	دراسات عليا		
.036	-4.979-*	دراسات عليا	إجازة	
.910	2.025	معهد	ثانوية	كفايات الاتصالات والعلاقات الإنسانية
.186	-5.346-	إجازة		
.000	-16.325-*	دراسات عليا		
.910	-2.025-	إجازة	معهد	
.016	-7.371-*	دراسات عليا		
.004	-10.979-*	دراسات عليا	إجازة	
.914	1.350	معهد	ثانوية	الكفايات التكنولوجية
.230	-3.424-	إجازة		
.000	-14.750-*	دراسات عليا		
.914	-1.350-	إجازة	معهد	
.023	-4.774-*	دراسات عليا		
.000	-11.326-*	دراسات عليا	إجازة	
.533	-1.988-	معهد	ثانوية	كفايات المتابعة والتنفيذ
.000	-8.932-*	إجازة		
.000	-11.488-*	دراسات عليا		
.533	1.988	إجازة	معهد	
.000	-6.944-*	دراسات عليا		
.349	-2.556-	دراسات عليا	إجازة	
.000	-8.788-*	معهد	ثانوية	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
.000	-18.188-*	إجازة		
.591	-3.087-	دراسات عليا		
.000	8.788*	إجازة	معهد	
.000	-9.400-*	دراسات عليا		
.000	15.100*	دراسات عليا	إجازة	
.985	-4.512-	معهد	ثانوية	الدرجة الكلية
.000	-53.888-*	إجازة		
.000	-90.563-*	دراسات عليا		
.985	4.512	إجازة	معهد	
.000	-49.376-*	دراسات عليا		
.036	-36.674-*	دراسات عليا	إجازة	

* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠٥

ويرى الباحث هذه النتيجة مقنعة ومبررة من خلال ما يملكه العاملون من حملة الشهادات العليا من خبرات ومهارات ومعارف والقدرة على البحث العلمي وتقدير احتياجات سوق العمل من التخصصات المختلفة وهذا لا يقلل من أهمية دور العاملين من حملة الشهادات الأخرى، كما يشير إلى أن العاملين ذوي المؤهل العلمي الأعلى نتيجة لتأهيلهم العلمي العالي يكسبهم المعرفة الكافية في تحديد الكفايات الضرورية التي يمتلكها الخريجون من الجامعات الخاصة حيث يشير (David and Kevin، 2006) إلى أن التأهيل الطويل للعاملين ذوي المؤهلات العلمية يكسبهم خبرة كبيرة في معرفة الكفايات الضرورية وتحديد لها لدى العاملين.

٣. نتائج اختبار الفرضية الثالثة وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات - أقل من ١٠ سنوات - أقل من ١٥ سنة - من ١٥ سنة فأكثر).

للتحقق من هذه الفرضية اتبع ما يأتي:

- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف سنوات الخدمة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية. كما هو موضح في الجدول (٥٧).

- حساب تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، كما هو موضح في الجدول (٥٨).

- حساب اختبار (شيفيه) لمعرفة جهة الفروق بين أفراد عينة الدراسة (لصالح من) وفقاً لسنوات الخدمة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية كما هو موضح في الجدول (٥٩).

وفيما يأتي عرض لنتائج هذه الفرضية:

يتضح من الجدول (٥٩) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية.

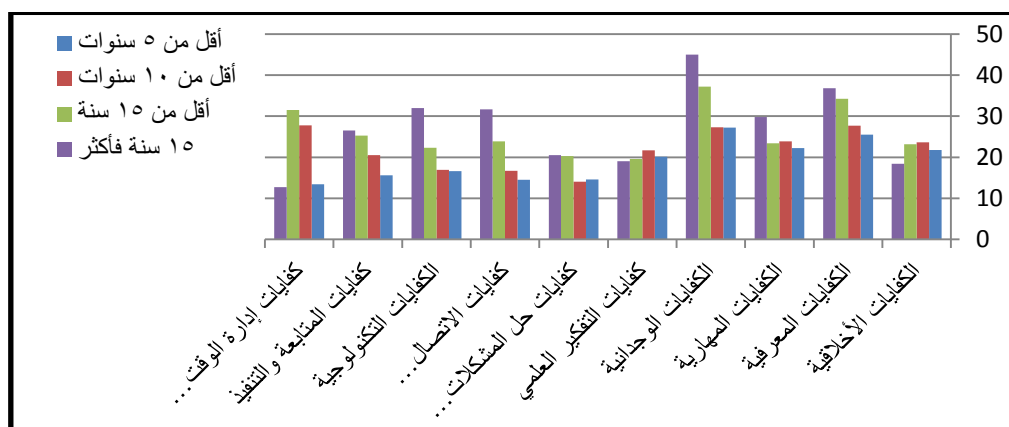
الجدول (٥٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف سنوات خدمتهم على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة لأفراد عينة الدراسة	الاستبانة ومجالاتها
6.942	21.75	20	أقل من ٥ سنوات	الكفايات الأخلاقية
7.267	23.62	26	أقل من ١٠ سنوات	
7.136	23.14	36	أقل من ١٥ سنة	
3.994	18.43	7	١٥ سنة فأكثر	
6.980	22.60	89	المجموع	
6.428	25.50	20	أقل من ٥ سنوات	الكفايات المعرفية
7.870	27.77	26	أقل من ١٠ سنوات	
12.961	34.28	36	أقل من ١٥ سنة	
13.934	36.86	7	١٥ سنة فأكثر	
11.113	30.61	89	المجموع	
3.764	22.20	20	أقل من ٥ سنوات	الكفايات المهارية
4.025	23.96	26	أقل من ١٠ سنوات	
9.266	23.44	36	أقل من ١٥ سنة	
10.270	29.86	7	١٥ سنة فأكثر	
7.250	23.82	89	المجموع	
6.429	27.20	20	أقل من ٥ سنوات	الكفايات الوجدانية
4.665	27.38	26	أقل من ١٠ سنوات	
7.834	37.22	36	أقل من ١٥ سنة	
.000	45.00	7	١٥ سنة فأكثر	
8.668	32.71	89	المجموع	
7.407	20.15	20	أقل من ٥ سنوات	كفايات التفكير العلمي
8.724	21.77	26	أقل من ١٠ سنوات	
4.889	19.61	36	أقل من ١٥ سنة	
9.487	19.00	7	١٥ سنة فأكثر	
7.077	20.31	89	المجموع	
4.107	14.65	20	أقل من ٥ سنوات	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
3.842	14.04	26	أقل من ١٠ سنوات	
5.281	20.33	36	أقل من ١٥ سنة	
9.271	20.57	7	١٥ سنة فأكثر	
5.843	17.24	89	المجموع	
5.907	14.50	20	أقل من ٥ سنوات	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
5.736	16.77	26	أقل من ١٠ سنوات	
10.701	23.94	36	أقل من ١٥ سنة	

8.693	31.71	7	١٥ سنة فأكثر	الكفايات التكنولوجية
9.732	20.34	89	المجموع	
4.923	16.65	20	أقل من ٥ سنوات	
6.115	16.96	26	أقل من ١٠ سنوات	
6.538	22.36	36	أقل من ١٥ سنة	
.000	32.00	7	١٥ سنة فأكثر	
7.198	20.26	89	المجموع	كفايات المتابعة والتنفيذ
3.817	15.60	20	أقل من ٥ سنوات	
4.012	20.58	26	أقل من ١٠ سنوات	
4.734	25.36	36	أقل من ١٥ سنة	
2.370	26.57	7	١٥ سنة فأكثر	
5.761	21.87	89	المجموع	
4.260	13.40	20	أقل من ٥ سنوات	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
7.101	27.88	26	أقل من ١٠ سنوات	
2.667	31.56	36	أقل من ١٥ سنة	
4.271	12.71	7	١٥ سنة فأكثر	
9.216	24.92	89	المجموع	
32.846	191.60	20	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية
33.371	220.73	26	أقل من ١٠ سنوات	
40.472	261.25	36	أقل من ١٥ سنة	
28.070	272.71	7	١٥ سنة فأكثر	
46.235	234.66	89	المجموع	

والشكل (٣٠) يوضح الرسم البياني لهذه الفروق.



شكل (٣٠) الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة وفقاً لسنوات الخبرة الوظيفية
يلاحظ من خلال الجدول (٥٧) والشكل (٣٠) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً
لسنوات الخبرة الوظيفية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، وللكشف عن الدلالة

الإحصائية لهذه الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، ويبين الجدول (٥٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجال الكفايات الأخلاقية والكفايات المهارية وكفايات التفكير العلمي التي لم تكن دالة إحصائياً.

الجدول (٥٨)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير سنوات الخبرة الوظيفية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة

الكلية لاستبانة ومجالاتها الفرعية

الاستبانة ومجالاتها	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	(ف)	الدلالة	القرار
الكفايات الأخلاقية	بين المجموعات	173.515	3	57.838	1.195	.317	غير دال
	داخل المجموعات	4113.924	85	48.399			
	الكلية	4287.438	88				
الكفايات المعرفية	بين المجموعات	1489.541	3	496.514	4.500	.006	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	9377.695	85	110.326			
	الكلية	10867.236	88				
الكفايات المهارية	بين المجموعات	313.216	3	104.405	2.058	.112	غير دال
	داخل المجموعات	4311.908	85	50.728			
	الكلية	4625.124	88				
الكفايات الوجدانية	بين المجموعات	3134.828	3	1044.943	25.541	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	3477.576	85	40.913			
	الكلية	6612.404	88				
كفايات التفكير العلمي	بين المجموعات	85.470	3	28.490	.560	.643	غير دال
	داخل المجموعات	4321.721	85	50.844			
	الكلية	4407.191	88				
كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	بين المجموعات	822.819	3	274.273	10.688	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	2181.226	85	25.661			
	الكلية	3004.045	88				
كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	2386.955	3	795.652	11.372	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	5946.933	85	69.964			
	الكلية	8333.888	88				
الكفايات التكنولوجية	بين المجموعات	1667.239	3	555.746	16.335	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	2891.817	85	34.021			
	الكلية	4559.056	88				
كفايات المتابعة والتنفيذ	بين المجموعات	1423.216	3	474.405	26.934	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	1497.166	85	17.614			
	الكلية	2920.382	88				

كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	بين المجموعات	5510.678	3	1836.893	79.508	0.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	1963.771	85	23.103			
	الكلي	7474.449	88				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	77717.794	3	25905.931	19.946	0.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	110398.094	85	1298.801			
	الكلي	188115.888	88				

وللكشف عن جهة هذه الفروق (لصالح من) تم استخراج نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية للعينات المتجانسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجال الكفايات الأخلاقية والكفايات المهارية وكفايات التفكير العلمي، ويلاحظ من الجدول (٥٨) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يملكها خريجو الجامعات الخاصة وفقاً لسنوات خبرتهم الوظيفية، إذ يلاحظ وجود فروق دالة إحصائياً على الدرجة الكلية للاستبانة وفي مجالاتها الفرعية بين العاملين ذوي سنوات الخبرة الأقل من ٥ سنوات وبين العاملين ذوي سنوات الخبرة (الأقل من ١٥ سنة/ ١٥ سنة فأكثر) لصالح العاملين ذوي سنوات الخبرة (الأقل من ١٥ سنة/ ١٥ سنة فأكثر)، كما يلاحظ وجود فروق بين العاملين ذوي سنوات الخبرة (الأقل من ١٥ سنوات) وبين العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر) لصالح العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر)، كما يلاحظ عدم وجود فروق بين العاملين ذوي سنوات الخبرة الأقل من ١٥ سنة وبين العاملين ذوي سنوات الخبرة ١٥ سنة فأكثر. كما يلاحظ عدم وجود فروق بين العاملين ذوي سنوات الخبرة الأقل من ١٠ سنوات وبين العاملين ذوي سنوات الخبرة الأقل من ١٥ سنة. كما موضح في الجدول (٥٩).

الجدول (٥٩)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة الوظيفية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الاستبانة ومجالاتها	سنوات الخبرة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
الكفايات المعرفية	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	.912
		أقل من ١٥ سنة	0.035
		١٥ سنة فأكثر	.117
	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٥ سنة	.912
		١٥ سنة فأكثر	.130
		١٥ سنة فأكثر	.949
الكفايات الوجدانية	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	1.000

	أقل من ١٥ سنوات	أقل من ١٥ سنة	-10.022*	.000
		١٥ سنة فأكثر	-17.800*	.000
		أقل من ١٥ سنة	.185	1.000
		١٥ سنة فأكثر	-9.838*	.000
كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	أقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فأكثر	-7.778*	.040
		أقل من ١٠ سنوات	.612	.983
		أقل من ١٥ سنة	-5.683*	.002
		١٥ سنة فأكثر	-5.921-	.077
كفايات الاتصالات والعلاقات الإنسانية	أقل من ١٥ سنة	أقل من ١٥ سنة	-6.12-	.983
		١٥ سنة فأكثر	-6.295*	.000
		أقل من ١٥ سنة	-2.38-	1.000
		أقل من ١٠ سنوات	-2.269-	.842
الكفايات التكنولوجية	أقل من ١٥ سنة	أقل من ١٥ سنة	-9.444*	.002
		١٥ سنة فأكثر	-17.214*	.000
		أقل من ١٥ سنة	2.269	.842
		١٥ سنة فأكثر	-7.175*	.015
كفايات المتابعة والتنفيذ	أقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فأكثر	-7.770-	.176
		أقل من ١٠ سنوات	-3.12-	.998
		أقل من ١٥ سنة	-5.711*	.009
		١٥ سنة فأكثر	-15.350*	.000
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	أقل من ١٥ سنة	أقل من ١٥ سنة	.312	.998
		١٥ سنة فأكثر	-5.400*	.007
		أقل من ١٥ سنة	-9.639*	.002
		أقل من ١٠ سنوات	-4.977*	.002
الدرجة الكلية	أقل من ١٥ سنة	أقل من ١٥ سنة	-9.761*	.000
		١٥ سنة فأكثر	-10.971*	.000
		أقل من ١٥ سنة	4.977*	.002
		١٥ سنة فأكثر	-4.784*	.000
	أقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فأكثر	-1.210-	.921
		أقل من ١٠ سنوات	-14.485*	.000
		أقل من ١٥ سنة	-18.156*	.000
		١٥ سنة فأكثر	.686	.991
	أقل من ١٥ سنة	أقل من ١٥ سنة	14.485*	.000
		١٥ سنة فأكثر	-3.671*	.038
		١٥ سنة فأكثر	18.841*	.000
		أقل من ١٠ سنوات	-29.131-	.068
	أقل من ١٥ سنة	أقل من ١٥ سنة	-69.650*	.000
		١٥ سنة فأكثر	-81.114*	.000

أقل من ١٥ سنوات	أقل من ١٥ سنة	29.131	.068
أقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فأكثر	-40.519*	.001
أقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فأكثر	-11.464	.898

* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠٥

ويفسر الباحث هذه النتيجة في ضوء ما أكدته عيسان (٢٠٠٦) من أن العاملين ذوي سنوات الخبرة الأكثر يمتلكون مهارات كافية في تحديد الكفايات التي يمتلكها الخريجون من الجامعات الخاصة، وكذلك بحكم طول سنوات الخبرة لديهم فإنهم أصبحوا على دراية بأهمية الكفايات التي يكتسبها الطلاب الجامعيون والتي تمكنهم من تحقيق التوافق في الأعمال التي يقومون بها في حياتهم الوظيفية، كما تساعد الخبرة في تطوير آليات العمل وتحديد متطلبات كل مهنة واستكشاف العمل، فالخبرة تزداد من خلال التجربة والاطلاع ما يقوى ويعزز هيكل الموظف، كما أنها تنقل الإنسان من حال إلى حال أفضل، وهذا يتفق كذلك مع التوجهات النظرية لكل (العنوز، ٢٠١٠)، و (عبيروت، ٢٠١٢) و (حمود، ٢٠١٢)، و (الثابت، ٢٠١٤)، و (داغر، والطراونة، والقضاة، ٢٠١٦)، و (Boccanfuso, Larouche, Trandafir, 2015).

٤. نتائج اختبار الفرضية الرابعة وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية (ولا دورة - دورة واحدة - دورتان - ثلاث دورات فأكثر).

للتحقق من هذه الفرضية اتبع ما يأتي:

- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف دوراتهم التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية. كما هو موضح في الجدول (٦٠).
- حساب تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، كما هو موضح في الجدول (٦١).
- حساب اختبار (شيفيه) لمعرفة جهة الفروق بين أفراد عينة الدراسة (لصالح من) وفقاً للدورات التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية كما موضح في الجدول (٦٢).

وفيما يلي عرض لنتائج هذه الفرضية:

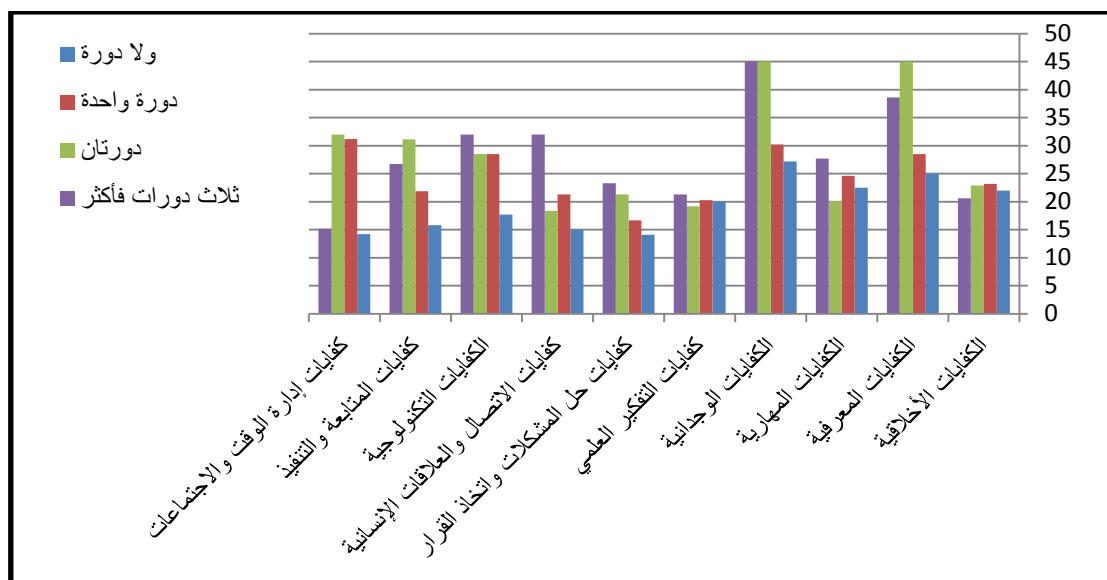
الجدول (٦٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف دوراتهم التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدورات التدريبية لأفراد عينة الدراسة	الاستبانة ومجالاتها
6.384	22.00	25	ولا دورة تدريبية	الكفايات الأخلاقية
7.434	23.25	44	دورة تدريبية واحدة	
7.463	22.91	11	دورتان	
6.265	20.67	9	ثلاث دورات فأكثر	
6.980	22.60	89	المجموع	
5.993	25.00	25	ولا دورة تدريبية	الكفايات المعرفية
10.676	28.55	44	دورة تدريبية واحدة	
.000	45.00	11	دورتان	
12.590	38.67	9	ثلاث دورات فأكثر	
11.113	30.61	89	المجموع	
3.429	22.56	25	ولا دورة تدريبية	الكفايات المهارية
8.003	24.66	44	دورة تدريبية واحدة	
6.715	20.09	11	دورتان	
9.833	27.78	9	ثلاث دورات فأكثر	
7.250	23.82	89	المجموع	
5.720	27.16	25	ولا دورة تدريبية	الكفايات الوجدانية
6.424	30.27	44	دورة تدريبية واحدة	
.000	45.00	11	دورتان	
.000	45.00	9	ثلاث دورات فأكثر	
8.668	32.71	89	المجموع	
6.739	20.08	25	ولا دورة تدريبية	كفايات التفكير العلمي
7.390	20.39	44	دورة تدريبية واحدة	
3.608	19.27	11	دورتان	
10.018	21.89	9	ثلاث دورات فأكثر	
7.077	20.31	89	المجموع	
3.866	14.12	25	ولا دورة تدريبية	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
3.973	16.73	44	دورة تدريبية واحدة	
5.537	21.36	11	دورتان	
10.512	23.33	9	ثلاث دورات فأكثر	
5.843	17.24	89	المجموع	
6.134	15.04	25	ولا دورة تدريبية	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
10.042	21.34	44	دورة تدريبية واحدة	

7.216	18.45	11	دورتان	
7.667	32.44	9	ثلاث دورات فأكثر	
9.732	20.34	89	المجموع	
4.555	16.80	25	ولا دورة تدريبية	الكفايات التكنولوجية
5.719	17.75	44	دورة تدريبية واحدة	
2.876	28.55	11	دورتان	
.000	32.00	9	ثلاث دورات فأكثر	
7.198	20.26	89	المجموع	
3.440	15.80	25	ولا دورة تدريبية	كفايات المتابعة والتنفيذ
3.031	21.98	44	دورة تدريبية واحدة	
2.714	31.18	11	دورتان	
3.073	26.78	9	ثلاث دورات فأكثر	
5.761	21.87	89	المجموع	
4.294	14.24	25	ولا دورة تدريبية	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
3.764	31.20	44	دورة تدريبية واحدة	
.000	32.00	11	دورتان	
7.379	15.22	9	ثلاث دورات فأكثر	
9.216	24.92	89	المجموع	
29.978	192.80	25	ولا دورة تدريبية	الدرجة الكلية
36.687	236.11	44	دورة تدريبية واحدة	
27.838	283.82	11	دورتان	
33.029	283.78	9	ثلاث دورات فأكثر	
46.235	234.66	89	المجموع	

يتضح من الجدول (٦٠) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف الدورات التدريبية لديهم على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، والشكل (٣١) يوضح الرسم البياني لهذه الفروق.



الشكل (٣١) الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة وفقاً لدوراتهم التدريبية يلاحظ من خلال الجدول (٦٠) والشكل (٣١) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لدوراتهم التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضَّح في الجدول (٦١).

الجدول (٦١)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الدورات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية

لاستبانة ومجالاتها الفرعية

القرار	الدلالة	(ف)	متوسط المربعات	د ح	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاستبانة ومجالاتها
غير دال	.741	.418	20.760	3	62.279	بين المجموعات	الكفايات الأخلاقية
			49.708	85	4225.159	داخل المجموعات	
				88	4287.438	الكلية	
دال ويوجد فروق	.000	15.460	1278.776	3	3836.327	بين المجموعات	الكفايات المعرفية
			82.717	85	7030.909	داخل المجموعات	
				88	10867.236	الكلية	
غير دال	.071	2.425	121.538	3	364.613	بين المجموعات	الكفايات المهنية
			50.124	85	4260.511	داخل المجموعات	
				88	4625.124	الكلية	
دال ويوجد فروق	.000	44.848	1350.772	3	4052.317	بين المجموعات	الكفايات الوجدانية
			30.119	85	2560.087	داخل المجموعات	
				88	6612.404	الكلية	
غير دال	.874	.232	11.949	3	35.848	بين المجموعات	كفايات التفكير العلمي
			51.428	85	4371.343	داخل المجموعات	

				88	4407.191	الكلية	
كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	دال ويوجد فروق	9.870	258.711	3	776.132	بين المجموعات	
			26.211	85	2227.913	داخل المجموعات	
				88	3004.045	الكلية	
كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	دال ويوجد فروق	9.569	701.364	3	2104.092	بين المجموعات	
			73.292	85	6229.796	داخل المجموعات	
				88	8333.888	الكلية	
الكفايات التكنولوجية	دال ويوجد فروق	36.677	857.360	3	2572.079	بين المجموعات	
			23.376	85	1986.977	داخل المجموعات	
				88	4559.056	الكلية	
كفايات المتابعة والتتفيذ	دال ويوجد فروق	71.579	697.404	3	2092.213	بين المجموعات	
			9.743	85	828.169	داخل المجموعات	
				88	2920.382	الكلية	
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	دال ويوجد فروق	114.059	1995.725	3	5987.175	بين المجموعات	
			17.497	85	1487.275	داخل المجموعات	
				88	7474.449	الكلية	
الدرجة الكلية	دال ويوجد فروق	27.232	30731.421	3	92194.264	بين المجموعات	
			1128.490	85	95921.624	داخل المجموعات	
				88	188115.888	الكلية	

يبين الجدول (٦١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى للدورات التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجال الكفايات الأخلاقية والكفايات المهارية وكفايات التفكير العلمي التي لم تكن دالة إحصائياً، وللكشف عن جهة هذه الفروق (لصالح من) تم استخراج نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية للعينات المتجانسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجال الكفايات الأخلاقية والكفايات المهارية وكفايات التفكير العلمي، ويلاحظ من الجدول (٦١) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يملكها خريجو الجامعات الخاصة وفقاً لعدد الدورات التدريبية لديهم، إذ يلاحظ وجود فروق دالة إحصائياً على الدرجة الكلية للاستبانة وفي مجالاتها الفرعية بين العاملين الذين لم يجروا أي دورة تدريبية وبين العاملين الذين أجروا (دورة- أو دورتين- أو ثلاث دورات وأكثر) لصالح العاملين الذين أجروا (دورة- أو دورتين- أو ثلاث دورات وأكثر)، كما يلاحظ وجود فروق دالة إحصائياً بين العاملين الذين أجروا دورة واحدة وبين العاملين الذين أجروا (دورتين- أو ثلاث دورات وأكثر) لصالح العاملين الذين أجروا (دورتين- أو ثلاث دورات وأكثر) كما يلاحظ عدم وجود

فروق دالة إحصائياً بين العاملين الذين أجروا دورتين وبين العاملين الذين أجروا ثلاث دورات وأكثر. كما موضح في الجدول (٦٢).

الجدول (٦٢)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للدورات التدريبية التي أجروها وذلك على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الاستبانة ومجالاتها	الدورات التدريبية لأفراد عينة الدراسة	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
الكفايات المعرفية	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	.493-3.545-
		دورتان	.000-20.000-*
		ثلاث دورات فأكثر	.003-13.667-*
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	.4933.545
		ثلاث دورات فأكثر	.000-16.455-*
		ثلاث دورات فأكثر	.4976.333
الكفايات الوجدانية	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	.171-3.113-
		دورتان	.000-17.840-*
		ثلاث دورات فأكثر	.000-17.840-*
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	.1713.113
		ثلاث دورات فأكثر	.000-14.727-*
		ثلاث دورات فأكثر	1.000.000
كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	.255-2.607-
		دورتان	.003-7.244-*
		ثلاث دورات فأكثر	.000-9.213-*
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	.2552.607
		ثلاث دورات فأكثر	.073-4.636-
		ثلاث دورات فأكثر	.865-1.970-
كفايات الاتصالات والعلاقات الإنسانية	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	.041-6.301-*
		دورتان	.750-3.415-
		ثلاث دورات فأكثر	.000-17.404-*
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	.0416.301*
		ثلاث دورات فأكثر	.8012.886
		ثلاث دورات فأكثر	.006-13.990-*
الكفايات التكنولوجية	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	.893-.950-
		دورتان	.000-11.745-*
		ثلاث دورات فأكثر	.000-15.200-*
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	.893.950
		ثلاث دورات فأكثر	.000-10.795-*

.474	-3.455-	ثلاث دورات فأكثر	دورتان	
.000	-6.177*	دورة تدريبية واحدة	ولا دورة تدريبية	كفايات المتابعة والتنفيذ
.000	-15.382*	دورتان		
.000	-10.978*	ثلاث دورات فأكثر		
.000	6.177*	دورتان		
.025	4.404*	ثلاث دورات فأكثر	دورة تدريبية واحدة	
.025	4.404*	ثلاث دورات فأكثر	دورتان	
.000	-16.965*	دورة تدريبية واحدة	ولا دورة تدريبية	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
.000	-17.760*	دورتان		
.947	-.982-	ثلاث دورات فأكثر		
.000	16.965*	دورتان		
.956	-.795-	ثلاث دورات فأكثر	دورة تدريبية واحدة	
.000	16.778*	ثلاث دورات فأكثر	دورتان	
.000	-43.314*	دورة تدريبية واحدة	ولا دورة تدريبية	الدرجة الكلية
.000	-91.018*	دورتان		
.000	-90.978*	ثلاث دورات فأكثر		
.000	43.314*	دورتان		
.001	-47.705*	ثلاث دورات فأكثر	دورة تدريبية واحدة	
1.000	.040	ثلاث دورات فأكثر	دورتان	

* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠

ويرى الباحث أن زيادة الدورات التدريبية تكسب العاملين المهارات الكافية في كيفية التعرف على الكفايات الضرورية لدى الخريجين في أثناء ممارستهم لعملهم، وأن الدورات التدريبية المختلفة ستضيف قدراً كبيراً من الخبرة والتعلم والتدريب، كما يفسح المجال في تعلم مهارات جديدة أو يساعد تطوير مهارات موجودة بالفعل، كما أنها تفيد في تعلم طرق التفكير المختلفة التي ربما تفتح آفاقاً جديدة في التعلم تفيد في تغير النظرة للحياة وفي تقييمه للأشياء بشكل أعمق، وهذا يتوافق مع دراسة التريكي والنقراط (٢٠١٣) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية، والمؤهل العلمي.

٥. نتائج اختبار الفرضية الخامسة وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T. test) للعينات المستقلة، حيث حسبت الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على بدائل الإجابة التي تحدد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص وفقاً لمتغير الجنس، ويلاحظ من الجدول (٦٣) بأن جميع مستويات الدلالة للدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (٠.٠٥) باستثناء مجالي الكفايات المهارية وكفايات إدارة الوقت والاجتماعات، وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية في تحديد الكفايات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص وفقاً لمتغير الجنس باستثناء مجالي الكفايات المهارية وكفايات إدارة الوقت والاجتماعات، وهذا يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية بجزئها الأول التي تقول: بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

كما يلاحظ من الجدول (٦٣) بأن مستويي الدلالة لمجالي الكفايات المهارية وكفايات إدارة الوقت والاجتماعات أصغر من مستوى الدلالة الافتراضي لهما (٠.٠٥). وهذا يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص على مجالي الكفايات المهارية وكفايات إدارة الوقت والاجتماعات وفقاً لمتغير الجنس لصالح الإناث في مجال الكفايات المهارية، ولصالح الذكور في مجال كفايات إدارة الوقت والاجتماعات. وهذا يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية بجزئها الثاني ونقبل الفرضية البديلة لها والتي تقول: بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص على مجالي الكفايات المهارية وكفايات إدارة الوقت والاجتماعات تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث). كما هو موضح في الجدول (٦٣).

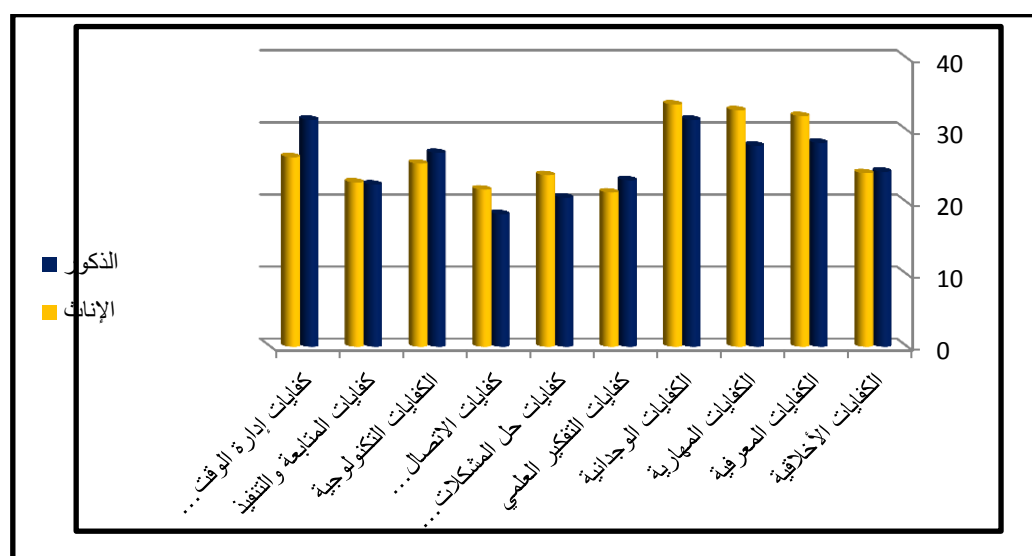
الجدول (٦٣)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على بدائل الإجابة التي تحدد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص وفقاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث) على مستوى الدرجة الكلية والمجالات الفرعية.

الاستبانة ومجالاتها	الجنس	n	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	د.ح	القيمة الاحتمالية	القرار
الكفايات الأخلاقية	الذكور	30	24.30	8.338	0.126	87	0.900	غير دال

				7.207	24.08	59	الإناث	
غير دال	٠.٠٦٢	87	١.٩٧١	9.987	28.30	30	الذكور	الكفايات المعرفية
				10.831	32.97	59	الإناث	
دال	٠.٠٠٠	87	٣.٧٣٤	5.965	27.93	30	الذكور	الكفايات المهارية
				5.729	32.80	59	الإناث	
غير دال	٠.٢٣٩	87	١.١٨٦	8.042	31.53	30	الذكور	الكفايات الوجدانية
				8.076	33.68	59	الإناث	
غير دال	٠.٣٤٥	87	٠.٩٤٩	9.133	23.10	30	الذكور	كفايات التفكير العلمي
				7.040	21.44	59	الإناث	
غير دال	٠.١١٤	87	١.٥٩٥	11.399	20.07	30	الذكور	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
				10.211	23.86	59	الإناث	
غير دال	٠.١١٥	87	١.٥٩٩	9.416	18.43	30	الذكور	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
				9.648	21.86	59	الإناث	
غير دال	٠.٤٧٣	87	٠.٧٢١	8.872	26.90	30	الذكور	الكفايات التكنولوجية
				9.252	25.42	59	الإناث	
غير دال	٠.٨٤٨	87	٠.١٩٢	4.091	22.57	30	الذكور	كفايات المتابعة والتتفيذ
				6.388	22.81	59	الإناث	
دال	٠.٠٠٢	87	٣.١٢٩	4.946	31.50	30	الذكور	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
				8.367	26.31	59	الإناث	
غير دال	٠.٣٩٣	87	٠.٨٥٨	55.473	254.63	30	الذكور	الدرجة الكلية
				54.968	265.24	59	الإناث	

والشكل الآتي يبين الرسم البياني للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة وفقاً لمتغير الجنس.



الشكل (٣٢) الرسم البياني للفروق بين إجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث) في تحديد الكفايات الواجب توفرها لدى الخريجين من الجامعات الخاصة

ويفسر الباحث هذه النتيجة في ضوء ما أكدته أحمد (٢٠١٣) والدلو (٢٠١٧) من التقدم المذهل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثرت بشكل ملحوظ في احتياجات السوق وفي الكفايات التي يجب أن يملكها الخريجون وهذا الأمر يدركه جيداً العاملون في المؤسسات الحكومية بكلا جنسيهم، كما أن الخبرات المتراكمة للعاملين بالشؤون الإدارية من ذكور وإناث حيث يعزز ذلك قدرتهم على التفاعل مع المواقف الادارية والمهنية بشكل أكبر، إضافة إلى انخراط الجنسين في ممارسة الأعمال الإدارية ومتطلبات الوظيفة يضعف النظر عن تأثير متغير الجنس في تحديد الكفايات الواجب توافرها في خريجي الجامعات الخاصة، كما أنه يدل على الفهم المشترك بين الجنسين لطبيعة الكفايات الواجب توافرها، وحاجة سوق العمل للتخصصات الحديثة، وضرورة دعم الجامعات لهذه التخصصات لتحقيق التوافق بين التعليم وحاجات المجتمع ممثلاً في قطاعات الأعمال والمؤسسات الإنتاجية، وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (العنوز، ٢٠١٠) التي أكدت بوجود فروق ذات دلالة بين تقديرات الخريجين في المجال المعرفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

٦. نتائج اختبار الفرضية السادسة وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية - معهد - إجازة - دراسات).

للتحقق من هذه الفرضية تبع ما يأتي:

- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية. كما هو موضح في الجدول (٦٤).

- حساب تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، كما هو موضح في الجدول (٦٥).

- حساب اختبار (شيفيه) لمعرفة جهة الفروق بين أفراد عينة الدراسة (لصالح من) وفقاً لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية كما موضح في الجدول (٦٦).

وفيما يأتي عرض لنتائج هذه الفرضية:

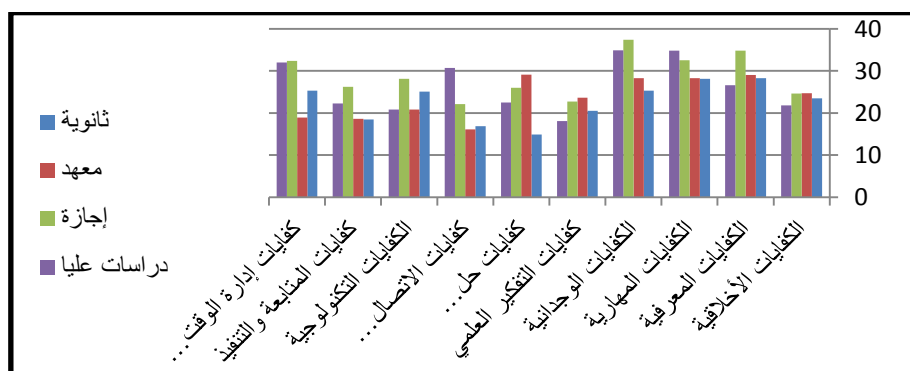
الجدول (٦٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة	الاستبانة ومجالاتها
6.782	23.50	16	ثانوية	الكفايات الأخلاقية
8.233	24.75	20	معهد	
7.568	24.67	43	إجازة	
7.927	21.80	10	دراسات عليا	
7.560	24.16	89	المجموع	
8.808	28.13	16	ثانوية	الكفايات المعرفية
5.487	29.00	20	معهد	
11.838	34.84	43	إجازة	
12.834	26.60	10	دراسات عليا	
10.729	31.39	89	المجموع	
1.962	28.13	16	ثانوية	الكفايات المهارية
3.622	28.80	20	معهد	
7.333	32.53	43	إجازة	
6.391	34.80	10	دراسات عليا	
6.221	31.16	89	المجموع	
3.405	25.44	16	ثانوية	الكفايات الوجدانية
2.774	28.30	20	معهد	
8.551	37.47	43	إجازة	
3.479	34.90	10	دراسات عليا	
8.083	32.96	89	المجموع	
8.556	20.50	16	ثانوية	كفايات التفكير العلمي
8.774	23.60	20	معهد	
7.503	22.72	43	إجازة	
4.228	18.10	10	دراسات عليا	
7.796	22.00	89	المجموع	
1.548	12.44	16	ثانوية	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
4.617	14.95	20	معهد	
10.797	29.12	43	إجازة	
.000	26.00	10	دراسات عليا	
10.714	22.58	89	المجموع	
5.394	16.19	16	ثانوية	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
6.792	16.15	20	معهد	

10.365	22.19	43	إجازة	
7.775	30.70	10	دراسات عليا	
9.656	20.71	89	المجموع	
4.916	28.19	16	ثانوية	الكفايات التكنولوجية
3.483	20.85	20	معهد	
10.452	29.44	43	إجازة	
5.122	17.30	10	دراسات عليا	
9.102	25.92	89	المجموع	
3.098	18.56	16	ثانوية	كفايات المتابعة والتنفيذ
6.175	18.65	20	معهد	
4.339	26.28	43	إجازة	
2.111	22.30	10	دراسات عليا	
5.694	22.73	89	المجموع	
8.105	25.31	16	ثانوية	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
8.432	18.95	20	معهد	
2.321	32.40	43	إجازة	
.000	32.00	10	دراسات عليا	
7.766	28.06	89	المجموع	
26.748	226.38	16	ثانوية	الدرجة الكلية
38.670	224.00	20	معهد	
56.176	291.65	43	إجازة	
29.811	264.50	10	دراسات عليا	
55.054	261.66	89	المجموع	

يتضح من الجدول (٦٤) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، والشكل (٣٣) يوضح الرسم البياني لهذه الفروق.



شكل (٣٣) الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمؤهلهم العلمي على مجالات الاستبانة في تحديد الكفايات الواجب توفرها لدى الخريجين من الجامعات الخاصة

يلاحظ من خلال الجدول (٦٤) والشكل (٢٩) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تمَّ استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضَّح في الجدول (٦٥).

الجدول (٦٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير المؤهل العلمي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية

لاستبانة ومجالاتها الفرعية

الاستبانة ومجالاتها	مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	(ف)	الدلالة	القرار
الكفايات الأخلاقية	بين المجموعات	81.006	3	27.002	.464	.708	غير دال
	داخل المجموعات	4948.792	85	58.221			
	الكلية	5029.798	88				
الكفايات المعرفية	بين المجموعات	1025.225	3	341.742	3.191	.028	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	9104.010	85	107.106			
	الكلية	10129.236	88				
الكفايات مهارية	بين المجموعات	472.550	3	157.517	4.565	.005	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	2933.248	85	34.509			
	الكلية	3405.798	88				
الكفايات الوجدانية	بين المجموعات	2250.085	3	750.028	18.216	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	3499.735	85	41.173			
	الكلية	5749.820	88				
كفايات التفكير العلمي	بين المجموعات	261.649	3	87.216	1.458	.232	غير دال
	داخل المجموعات	5086.351	85	59.839			
	الكلية	5348.000	88				
كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	بين المجموعات	4764.312	3	1588.104	25.292	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	5337.306	85	62.792			
	الكلية	10101.618	88				
كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	1834.805	3	611.602	8.162	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	6369.599	85	74.936			
	الكلية	8204.404	88				
الكفايات التكنولوجية	بين المجموعات	1872.757	3	624.252	9.794	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	5417.692	85	63.738			
	الكلية	7290.449	88				
كفايات المتابعة والتففيذ	بين المجموعات	1154.289	3	384.763	19.247	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	1699.239	85	19.991			
	الكلية	2853.528	88				
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	بين المجموعات	2744.053	3	914.684	30.339	.000	دال ويوجد

فروق			30.149	85	2562.667	داخل المجموعات	
				88	5306.719	الكلية	
دال ويوجد	.000	13.726	29014.623	3	87043.870	بين المجموعات	الدرجة الكلية
فروق			2113.906	85	179682.017	داخل المجموعات	
				88	266725.888	الكلية	

يبين الجدول (٦٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجالي الكفايات الأخلاقية وكفايات التفكير العلمي التي لم تكن دالة إحصائياً، وللكشف عن جهة هذه الفروق (لصالح من) تم استخراج نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية للعينات المتجانسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجالي الكفايات الأخلاقية وكفايات التفكير العلمي، كما موضح في الجدول (٦٦). ويلاحظ من الجدول (٦٦) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمؤهلهم العلمي في تحديد الكفايات الواجب امتلاكها من قبل خريجي الجامعات الخاصة، إذ يلاحظ وجود فروق دالة إحصائياً على الدرجة الكلية للاستبانة وفي مجالاتها الفرعية بين العاملين ذوي المؤهل العلمي الثانوي وبين العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة) لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة)، إذ يلاحظ عدم وجود فروق دالة إحصائياً على الدرجة الكلية للاستبانة وفي مجالاتها الفرعية بين العاملين ذوي حملة المؤهل العلمي الثانوي وبين العاملين ذوي المؤهل العلمي (معهد - دراسات عليا) كما يلاحظ وجود فروق بين العاملين ذوي المؤهل العلمي (معهد) وبين العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا) لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا)، كما يلاحظ عدم وجود فروق بين العاملين ذوي المؤهل العلمي (معهد) وبين العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة) وعدم وجود فروق بين العاملين حملة المؤهل العلمي (إجازة) وبين العاملين ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا).

الجدول (٦٦)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الاستبانة ومجالاتها	المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
الكفايات المعرفية	معهد	-0.875	.996
	إجازة	-6.712	.187
	دراسات عليا	1.525	.987

.996	.875	إجازة	معهد	
.235	-5.837-	دراسات عليا		
.170	8.237	دراسات عليا	إجازة	
.990	-.675-	معهد	ثانوية	الكفايات المهنية
.095	-4.410-	إجازة		
.054	-6.675-	دراسات عليا		
.990	.675	إجازة	معهد	
.146	-3.735-	دراسات عليا		
.752	-2.265-	دراسات عليا	إجازة	
.623	-2.863-	معهد	ثانوية	الكفايات الوجدانية
.000	-12.028*	إجازة		
.006	-9.462*	دراسات عليا		
.623	2.863	إجازة	معهد	
.000	-9.165*	دراسات عليا		
.730	2.565	دراسات عليا	إجازة	
.827	-2.512-	معهد	ثانوية	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
.000	-16.679*	إجازة		
.001	-13.563*	دراسات عليا		
.827	2.512	إجازة	معهد	
.000	-14.166*	دراسات عليا		
.740	3.116	دراسات عليا	إجازة	
1.000	.038	معهد	ثانوية	كفايات الاتصالات والعلاقات الإنسانية
.141	-5.999-	إجازة		
.001	-14.513*	دراسات عليا		
1.000	-.038-	إجازة	معهد	
.093	-6.036-	دراسات عليا		
.056	-8.514-	دراسات عليا	إجازة	
.065	7.337	معهد	ثانوية	الكفايات التكنولوجية
.962	-1.254-	إجازة		
.013	10.888*	دراسات عليا		
.065	-7.337-	إجازة	معهد	
.002	-8.592*	دراسات عليا		
.001	12.142*	دراسات عليا	إجازة	
1.000	-.087-	معهد	ثانوية	كفايات المتابعة والتنفيذ
.000	-7.717*	إجازة		
.239	-3.738-	دراسات عليا		
1.000	.087	إجازة	معهد	
.000	-7.629*	دراسات عليا		

.101	3.979	دراسات عليا	إجازة	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
.011	6.363*	معهد	ثانوية	
.001	-7.083-*	إجازة		
.033	-6.688-*	دراسات عليا		
.011	-6.363-*	إجازة	معهد	
.000	-13.445-*	دراسات عليا		
.998	.395	دراسات عليا	إجازة	الدرجة الكلية
.999	2.375	معهد	ثانوية	
.000	-65.276-*	إجازة		
.245	-38.125-	دراسات عليا		
.999	-2.375-	إجازة	معهد	
.000	-67.651-*	دراسات عليا		
.424	27.151	دراسات عليا	إجازة	

* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠٥

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن العاملين من أصحاب المؤهلات العلمية الأعلى لديهم المهارات الكافية لمعرفة الكفايات التي يجب أن يمتلكها الخريجون من الجامعات الخاصة بسبب تأهيلهم العالي، وأن التعليم العالي له أثر من خلاله مايتضمن من مقررات لها علاقة مباشرة بكيفية الأعمال والمهن المتوفرة في سوق العمل، وحاجة سوق العمل من التخصصات، والمهارات المطلوبة لكل وظيفة وخصوصاً الوظائف الإدارية بحكم عملهم الإداري وإطلاعهم المستمر على التغيرات والتبدلات الحاصلة في عالم العمل بتأثير التغير العالمي وإدخال التكنولوجيا في العمل، وهذا يتوافق مع دراسة المهدي والبوصافي والحسبية (٢٠١٥) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان تبعاً المؤهل العلمي.

٧. نتائج اختبار الفرضية السابعة وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لسنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات - أقل من ١٠ سنوات - أقل من ١٥ سنة - من ١٥ سنة فأكثر).

للتحقق من هذه الفرضية اتبع ما يأتي:

- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف سنوات الخدمة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية. كما هو موضح في الجدول (٦٧).
- حساب تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، كما هو موضح في الجدول (٦٨).
- حساب اختبار (شيفيه) لمعرفة جهة الفروق بين أفراد عينة الدراسة (لصالح من) وفقاً لسنوات الخدمة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية كما هو موضح في الجدول (٦٩).
وفيما يلي عرض لنتائج هذه الفرضية:

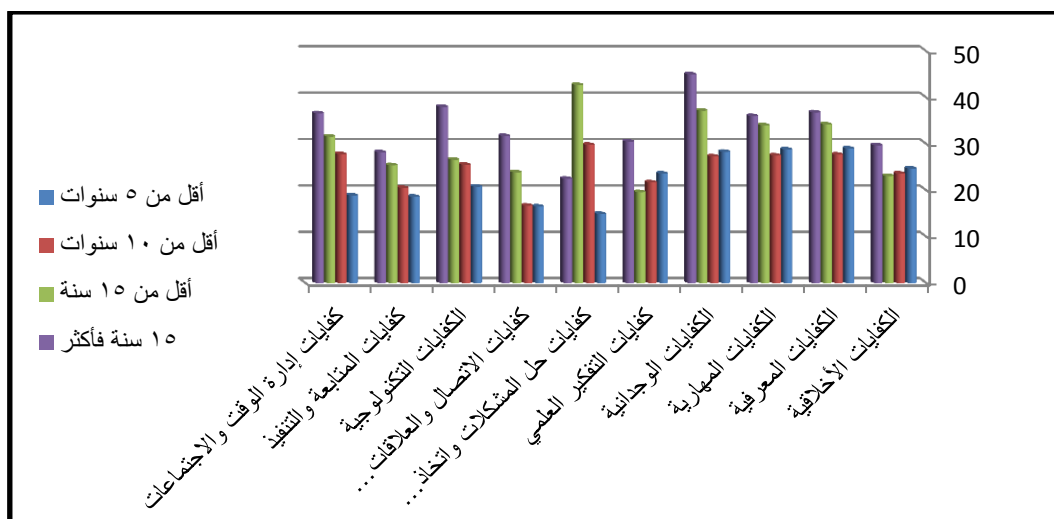
الجدول (٦٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف سنوات خدمتهم على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة لأفراد عينة الدراسة	الاستبانة ومجالاتها
8.233	24.75	20	أقل من ٥ سنوات	الكفايات الأخلاقية
7.267	23.62	26	أقل من ١٠ سنوات	
7.136	23.14	36	أقل من ١٥ سنة	
7.868	29.71	7	١٥ سنة فأكثر	
7.560	24.16	89	المجموع	
5.487	29.00	20	أقل من ٥ سنوات	الكفايات المعرفية
7.870	27.77	26	أقل من ١٠ سنوات	
12.961	34.28	36	أقل من ١٥ سنة	
13.934	36.86	7	١٥ سنة فأكثر	
10.729	31.39	89	المجموع	
3.622	28.80	20	أقل من ٥ سنوات	الكفايات المهارية
3.962	27.58	26	أقل من ١٠ سنوات	
7.169	34.03	36	أقل من ١٥ سنة	
2.225	36.43	7	١٥ سنة فأكثر	
6.221	31.16	89	المجموع	
2.774	28.30	20	أقل من ٥ سنوات	الكفايات الوجدانية
4.665	27.38	26	أقل من ١٠ سنوات	
7.834	37.22	36	أقل من ١٥ سنة	
.000	45.00	7	١٥ سنة فأكثر	
8.083	32.96	89	المجموع	
8.774	23.60	20	أقل من ٥ سنوات	كفايات التفكير العلمي

8.724	21.77	26	أقل من ١٠ سنوات	
4.889	19.61	36	أقل من ١٥ سنة	
7.892	30.57	7	١٥ سنة فأكثر	
7.796	22.00	89	المجموع	
4.617	14.95	20	أقل من ٥ سنوات	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
3.842	14.04	26	أقل من ١٠ سنوات	
7.327	29.08	36	أقل من ١٥ سنة	
2.138	42.71	7	١٥ سنة فأكثر	
10.714	22.58	89	المجموع	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
6.792	16.15	20	أقل من ٥ سنوات	
5.736	16.77	26	أقل من ١٠ سنوات	
10.701	23.94	36	أقل من ١٥ سنة	
8.693	31.71	7	١٥ سنة فأكثر	الكفايات التكنولوجية
9.656	20.71	89	المجموع	
3.483	20.85	20	أقل من ٥ سنوات	
7.140	25.50	26	أقل من ١٠ سنوات	
10.930	26.69	36	أقل من ١٥ سنة	كفايات المتابعة والتنفيذ
2.646	38.00	7	١٥ سنة فأكثر	
9.102	25.92	89	المجموع	
6.175	18.65	20	أقل من ٥ سنوات	
4.012	20.58	26	أقل من ١٠ سنوات	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
4.724	25.47	36	أقل من ١٥ سنة	
.951	28.29	7	١٥ سنة فأكثر	
5.694	22.73	89	المجموع	
8.432	18.95	20	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية
7.101	27.88	26	أقل من ١٠ سنوات	
1.833	31.69	36	أقل من ١٥ سنة	
.000	36.00	7	١٥ سنة فأكثر	
7.766	28.06	89	المجموع	
38.670	224.00	20	أقل من ٥ سنوات	
30.032	232.88	26	أقل من ١٠ سنوات	
48.043	285.17	36	أقل من ١٥ سنة	
25.277	355.29	7	١٥ سنة فأكثر	
55.054	261.66	89	المجموع	

يتضح من الجدول (٦٧) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف سنوات الخبرة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، والشكل (٣٤) يوضح الرسم البياني لهذه الفروق.



شكل (٣٤) الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة المتعلقة بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص وفقاً لسنوات الخبرة الوظيفية

يلاحظ من خلال الجدول (٦٧) والشكل (٣٤) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة الوظيفية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضَّح في الجدول (٦٨)

الجدول (٦٨)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير سنوات الخبرة الوظيفية لاستجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بالكفايات الواجب

توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص على الدرجة الكلية لاستبانة ومجالاتها الفرعية

القرار	الدالة	(ف)	متوسط المربعات	د ح	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاستبانة ومجالاتها
غير دال	.196	1.596	89.387	3	268.160	بين المجموعات	الكفايات الأخلاقية
			56.019	85	4761.638	داخل المجموعات	
				88	5029.798	الكلية	
دال ويوجد فروق	.036	2.982	321.514	3	964.541	بين المجموعات	الكفايات المعرفية
			107.820	85	9164.695	داخل المجموعات	
				88	10129.236	الكلية	
دال ويوجد فروق	.000	10.731	311.855	3	935.565	بين المجموعات	الكفايات المهنية
			29.062	85	2470.233	داخل المجموعات	
				88	3405.798	الكلية	
دال ويوجد فروق	.000	29.059	970.415	3	2911.244	بين المجموعات	الكفايات الوجدانية
			33.395	85	2838.576	داخل المجموعات	
				88	5749.820	الكلية	
دال ويوجد فروق	.004	4.782	257.438	3	772.315	بين المجموعات	كفايات التفكير العلمي
			53.832	85	4575.685	داخل المجموعات	
				88	5348.000	الكلية	

كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	بين المجموعات	7421.528	3	2473.843	78.459	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	2680.090	85	31.530			
	الكلي	10101.618	88				
كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	2043.922	3	681.307	9.400	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	6160.483	85	72.476			
	الكلي	8204.404	88				
الكفايات التكنولوجية	بين المجموعات	1561.761	3	520.587	7.724	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	5728.689	85	67.396			
	الكلي	7290.449	88				
كفايات المتابعة والتنفيذ	بين المجموعات	940.231	3	313.410	13.924	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	1913.297	85	22.509			
	الكلي	2853.528	88				
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	بين المجموعات	2577.476	3	859.159	26.758	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	2729.243	85	32.109			
	الكلي	5306.719	88				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	131146.805	3	43715.602	27.407	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	135579.082	85	1595.048			
	الكلي	266725.888	88				

يبين الجدول (٦٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لسنوات الخبرة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجال الكفايات الأخلاقية الذي لم يكن دالاً إحصائياً، وللكشف عن جهة هذه الفروق (لصالح من) تم استخراج نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية للعينات المتجانسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجال الكفايات الأخلاقية يلاحظ من الجدول (٦٨) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يجب أن يملكها خريجو الجامعات الخاصة وفقاً لسنوات خبرتهم الوظيفية، إذ يلاحظ وجود فروق دالة إحصائية على الدرجة الكلية للاستبانة وفي مجالاتها الفرعية بين العاملين ذوي سنوات الخبرة الأقل من ٥ سنوات وبين العاملين ذوي سنوات الخبرة (الأقل من ١٥ سنة/ ١٥ سنة فأكثر) ، كما يلاحظ وجود فروق بين العاملين ذوي سنوات الخبرة (الأقل من ١٠ سنوات) وبين العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر) لصالح العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر)، كما يلاحظ عدم وجود فروق بين العاملين ذوي سنوات الخبرة الأقل من ١٥ سنة وبين العاملين ذوي سنوات الخبرة

١٥ سنة فأكثر. كما يلاحظ عدم وجود فروق بين العاملين ذوي سنوات الخبرة الأقل من ١٠ سنوات وبين العاملين ذوي سنوات الخبرة الأقل من ١٥ سنة، كما هو موضح في الجدول (٦٩).

الجدول (٦٩)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة الوظيفية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الاستبانة ومجالاتها	سنوات الخبرة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
الكفايات المعرفية	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	.984
		أقل من ١٥ سنة	.351
		١٥ سنة فأكثر	.402
	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٥ سنة	.984
		١٥ سنة فأكثر	.948
		١٥ سنة فأكثر	.001
الكفايات الوجدانية	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	.963
		أقل من ١٥ سنة	.000
		١٥ سنة فأكثر	.000
	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٥ سنة	.963
		١٥ سنة فأكثر	.000
		١٥ سنة فأكثر	.018
كفايات التفكير العلمي	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	.872
		أقل من ١٥ سنة	.291
		١٥ سنة فأكثر	.205
	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٥ سنة	.872
		١٥ سنة فأكثر	.728
		١٥ سنة فأكثر	.007
كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	.960
		أقل من ١٥ سنة	.000
		١٥ سنة فأكثر	.000
	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٥ سنة	.960
		١٥ سنة فأكثر	.000
		١٥ سنة فأكثر	.000
كفايات الاتصالات والعلاقات الإنسانية	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	.996
		أقل من ١٥ سنة	.017
		١٥ سنة فأكثر	.001
	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٥ سنة	.996
		١٥ سنة فأكثر	.017
		١٥ سنة فأكثر	.189

الكفايات التكنولوجية	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	-4.650	.312
		أقل من ١٥ سنة	-5.844	.097
		١٥ سنة فأكثر	-17.150*	.000
	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٥ سنة	4.650	.312
		١٥ سنة فأكثر	-1.194	.956
		١٥ سنة فأكثر	-11.306*	.015
كفايات المتابعة والتنفيذ	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	-1.927	.603
		أقل من ١٥ سنة	-6.822*	.000
		١٥ سنة فأكثر	-9.636*	.000
	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٥ سنة	1.927	.603
		١٥ سنة فأكثر	-4.895*	.002
		١٥ سنة فأكثر	-2.813	.562
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	-8.935*	.000
		أقل من ١٥ سنة	-12.744*	.000
		١٥ سنة فأكثر	-17.050*	.000
	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٥ سنة	8.935*	.000
		١٥ سنة فأكثر	-3.810	.086
		١٥ سنة فأكثر	-4.306	.342
الدرجة الكلية	أقل من ٥ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	-8.885	.905
		أقل من ١٥ سنة	-61.167*	.000
		١٥ سنة فأكثر	-131.286*	.000
	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٥ سنة	8.885	.905
		١٥ سنة فأكثر	-52.282*	.000
		١٥ سنة فأكثر	-70.119*	.001

* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠٥

ويرى الباحث بأن عامل الخبرة يؤثر في إجابات أفراد العينة فالعاملون الذين أمضوا سنوات أكثر في العمل أقدر على تقدير احتياجات كل وظيفة، والشهادات العلمية التي تتناسب مع هذه الوظيفة، نتيجة للخبرة التراكمية، وهذا ما يجعلهم أكثر قدرة على تشخيص الواقع، وأن طول سنوات الخبرة لدى العاملين يزيد من مهاراتهم في معرفة الكفايات الواجب توافرها لدى العاملين من أجل نجاحهم في سوق العمل، فالخبرة هي أفضل معلم يعين على تحديد أولويات كل مهنة ومعوقاتها المحتملة، وتعمق معرفة المرء فالعاملون الجدد يحتاجون إلى العون حتى يواجهوا أية عقبات في حياتهم لأن الخبرة تعين في تشخيص الأسباب المحتملة أولاً، ومن ثم العمل على تجاوزها، وهذا يتوافق مع دراسة محمد أمين (٢٠١٢) التي اشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين واقع

التعليم العالي في سلطنة عمان ومتطلبات سوق العمل تبعاً لمتغير الجنس، وسنوات الخبرة، والتخصص.

٨. نتائج اختبار الفرضية الثامنة وتفسيرها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير الدورات التدريبية (ولا دورة - دورة واحدة - دورتان - ثلاث دورات فأكثر).

للتحقق من هذه الفرضية اتبع ما يأتي:

- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف دوراتهم التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية. كما هو موضح في الجدول (٧٠).

- حساب تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، كما هو موضح في الجدول (٧١).

- حساب اختبار (شيفيه) لمعرفة جهة الفروق بين أفراد عينة الدراسة (لصالح من) وفقاً للدورات التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية كما موضح في الجدول (٧٢).

وفيما يلي عرض لنتائج هذه الفرضية:

الجدول (٧٠)

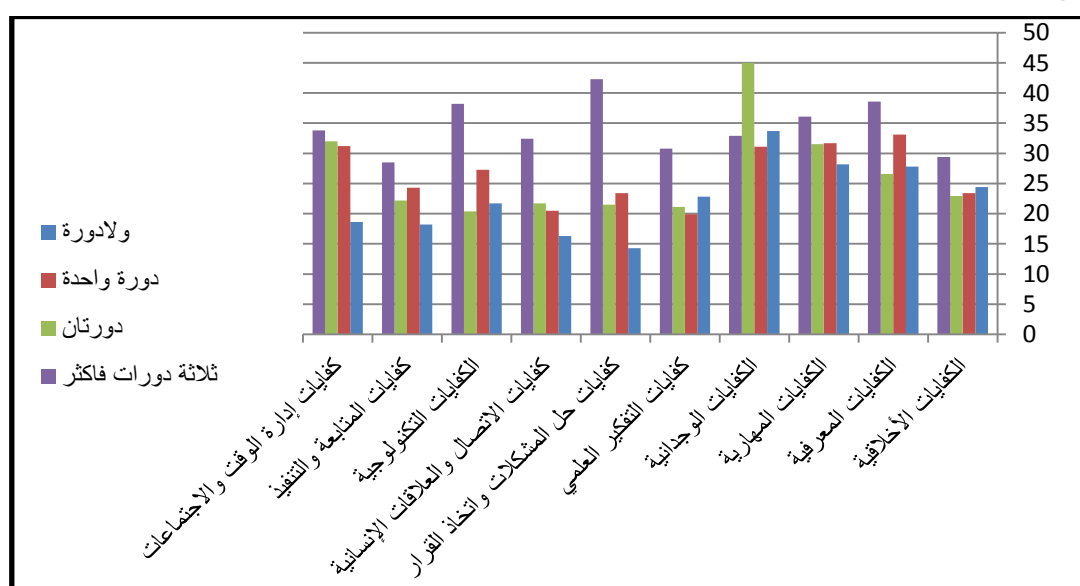
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد الكفايات التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص باختلاف دوراتهم التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الاستبانة ومجالاتها	الدورات التدريبية لأفراد عينة الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفايات الأخلاقية	ولا دورة تدريبية	25	24.40	7.517
	دورة تدريبية واحدة	44	23.45	7.593
	دورتان	11	22.09	6.625
	ثلاث دورات فأكثر	9	29.44	7.367
	المجموع	89	24.16	7.560
الكفايات المعرفية	ولا دورة تدريبية	25	27.80	5.657
	دورة تدريبية واحدة	44	33.16	11.717
	دورتان	11	26.55	9.974
	ثلاث دورات فأكثر	9	38.67	12.590
	المجموع	89	31.39	10.729
الكفايات المهارية	ولا دورة تدريبية	25	28.24	3.419

6.784	31.70	44	دورة تدريبية واحدة	
7.954	31.55	11	دورتان	
2.848	36.11	9	ثلاث دورات فأكثر	
6.221	31.16	89	المجموع	
2.525	28.04	25	ولا دورة تدريبية	الكفايات الوجدانية
8.668	33.73	44	دورة تدريبية واحدة	
6.290	31.18	11	دورتان	
.000	45.00	9	ثلاث دورات فأكثر	
8.083	32.96	89	المجموع	كفايات التفكير العلمي
8.081	22.84	25	ولا دورة تدريبية	
6.897	19.91	44	دورة تدريبية واحدة	
6.555	21.18	11	دورتان	
6.864	30.89	9	ثلاث دورات فأكثر	كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار
7.796	22.00	89	المجموع	
4.329	14.36	25	ولا دورة تدريبية	
9.754	23.48	44	دورة تدريبية واحدة	
5.298	21.55	11	دورتان	كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية
2.000	42.33	9	ثلاث دورات فأكثر	
10.714	22.58	89	المجموع	
6.745	16.36	25	ولا دورة تدريبية	
9.305	20.52	44	دورة تدريبية واحدة	الكفايات التكنولوجية
10.928	21.73	11	دورتان	
7.667	32.44	9	ثلاث دورات فأكثر	
9.656	20.71	89	المجموع	
4.210	21.32	25	ولا دورة تدريبية	كفايات المتابعة والتنفيذ
9.667	27.39	44	دورة تدريبية واحدة	
6.991	20.45	11	دورتان	
2.333	38.22	9	ثلاث دورات فأكثر	
9.102	25.92	89	المجموع	كفايات إدارة الوقت والاجتماعات
5.570	18.24	25	ولا دورة تدريبية	
4.913	24.23	44	دورة تدريبية واحدة	
3.737	22.18	11	دورتان	
1.590	28.56	9	ثلاث دورات فأكثر	
5.694	22.73	89	المجموع	
7.598	18.68	25	ولا دورة تدريبية	
3.764	31.20	44	دورة تدريبية واحدة	
.000	32.00	11	دورتان	
5.011	33.89	9	ثلاث دورات فأكثر	

7.766	28.06	89	المجموع	الدرجة الكلية
36.010	220.28	25	ولا دورة تدريبية	
47.544	268.77	44	دورة تدريبية واحدة	
29.375	250.45	11	دورتان	
22.406	355.56	9	ثلاث دورات فأكثر	
55.054	261.66	89	المجموع	

يتضح من الجدول (٧٠) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف الدورات التدريبية لديهم على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، والشكل (٣٥) يوضح الرسم البياني لهذه الفروق.



شكل (٣٥) الرسم البياني لإجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة المتعلقة بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص وفقاً للدورات التدريبية

يلاحظ من خلال الجدول (٧٠) والشكل (٣٥) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لدوراتهم التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضَّح في الجدول (٧١).

الجدول (٧١)

نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير الدورات التدريبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

القرار	الدلالة	(ف)	متوسط المربعات	د ح	مجموع المربعات	مصدر التباين	الاستبانة ومجالاتها
غير دال	.130	1.936	107.252	3	321.757	بين المجموعات	الكفايات الأخلاقية
			55.389	85	4708.040	داخل المجموعات	
				88	5029.798	الكلية	

الكفايات المعرفية	بين المجموعات	1194.622	3	398.207	3.788	.013	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	8934.614	85	105.113			
	الكلي	10129.236	88				
الكفايات المهارية	بين المجموعات	448.463	3	149.488	4.297	.007	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	2957.335	85	34.792			
	الكلي	3405.798	88				
الكفايات الوجدانية	بين المجموعات	1970.497	3	656.832	14.77	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	3779.324	85	44.463			
	الكلي	5749.820	88				
كفايات التفكير العلمي	بين المجموعات	928.478	3	309.493	5.952	.001	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	4419.522	85	51.994			
	الكلي	5348.000	88				
كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار	بين المجموعات	5248.153	3	1749.384	30.637	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	4853.465	85	57.100			
	الكلي	10101.618	88				
كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية	بين المجموعات	1725.263	3	575.088	7.545	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	6479.141	85	76.225			
	الكلي	8204.404	88				
الكفايات التكنولوجية	بين المجموعات	2314.295	3	771.432	13.17	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	4976.155	85	58.543			
	الكلي	7290.449	88				
كفايات المتابعة والتنفيذ	بين المجموعات	911.382	3	303.794	13.29	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	1942.146	85	22.849			
	الكلي	2853.528	88				
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	بين المجموعات	3111.231	3	1037.077	40.15	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	2195.488	85	25.829			
	الكلي	5306.719	88				
الدرجة الكلية	بين المجموعات	125762.17	3	41920.724	25.27	.000	دال ويوجد فروق
	داخل المجموعات	140963.71	85	1658.397			
	الكلي	266725.88	88				

يبين الجدول (٧١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى الدورات التدريبية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجال الكفايات الأخلاقية الذي لم يكن دالاً إحصائياً، وللكشف عن جهة هذه الفروق (لصالح من) تم استخراج نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية للعينات المتجانسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية باستثناء مجال الكفايات الأخلاقية، ويلاحظ من الجدول (٧٢) وجود فروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً

لعدد الدورات التدريبية لديهم في تحديد الكفايات التي الواجب امتلاكها من قبل خريجي الجامعات الخاصة، إذ يلاحظ وجود فروق دالة إحصائياً على الدرجة الكلية للاستبانة وفي مجالاتها الفرعية بين العاملين الذين لم يجروا أية دورة تدريبية وبين العاملين الذين أجروا (دورة- أو ثلاث دورات وأكثر) لصالح العاملين الذين أجروا (دورة- أو ثلاث دورات وأكثر)، كما يلاحظ وجود فروق دالة إحصائياً بين العاملين الذين أجروا دورة واحدة وبين العاملين الذين أجروا (دورتين) لصالح العاملين الذين أجروا (دورتين) كما يلاحظ عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين العاملين الذين أجروا دورتين وبين العاملين الذين أجروا ثلاث دورات وأكثر. كما موضح في الجدول (٧٢).

الجدول (٧٢)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً للدورات التدريبية التي أجروها وذلك على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية

الاستبانة ومجالاتها	الدورات التدريبية لأفراد عينة الدراسة	الفرق بين المتوسطات	الدلالة
الكفايات المعرفية	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	-5.359- .233
		دورتان	1.255 .990
		ثلاث دورات فأكثر	-10.867- .067
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	5.359 .233
		ثلاث دورات فأكثر	6.614 .307
		ثلاث دورات فأكثر	-12.121- .082
الكفايات الوجدانية	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	-5.687* .012
		دورتان	-3.142- .639
		ثلاث دورات فأكثر	-16.960* .000
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	5.687* .012
		ثلاث دورات فأكثر	2.545 .734
		ثلاث دورات فأكثر	-13.818* .000
كفايات التفكير العلمي	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	2.931 .456
		دورتان	1.658 .939
		ثلاث دورات فأكثر	-8.049* .048
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	-2.931- .456
		ثلاث دورات فأكثر	-1.273- .965
		ثلاث دورات فأكثر	-9.707* .035
كفايات حل المشكلات	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	-9.117* .000
		دورتان	-7.185- .083
		ثلاث دورات فأكثر	-27.973* .000

واتخاذ القرار	دورة تدريبية واحدة	دورتان	9.117*	.000
		ثلاث دورات فأكثر	1.932	.902
	دورتان	ثلاث دورات فأكثر	-20.788*	.000
كفايات الاتصالات والعلاقات الإنسانية	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	-4.163-	.312
		دورتان	-5.367-	.414
		ثلاث دورات فأكثر	-16.084*	.000
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	4.163	.312
		ثلاث دورات فأكثر	-1.205-	.983
		ثلاث دورات فأكثر	-10.717-	.066
الكفايات التكنولوجية	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	-6.066*	.023
		دورتان	.865	.992
		ثلاث دورات فأكثر	-16.902*	.000
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	6.066*	.023
		ثلاث دورات فأكثر	6.932	.073
		ثلاث دورات فأكثر	-17.768*	.000
كفايات المتابعة والتتفيذ	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	-5.987*	.000
		دورتان	-3.942-	.167
		ثلاث دورات فأكثر	-10.316*	.000
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	5.987*	.000
		ثلاث دورات فأكثر	2.045	.658
		ثلاث دورات فأكثر	-6.374*	.038
كفايات إدارة الوقت والاجتماعات	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	-12.525*	.000
		دورتان	-13.320*	.000
		ثلاث دورات فأكثر	-15.209*	.000
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	12.525*	.000
		ثلاث دورات فأكثر	-.795-	.975
		ثلاث دورات فأكثر	-1.889-	.877
الدرجة الكلية	ولا دورة تدريبية	دورة تدريبية واحدة	-48.493*	.000
		دورتان	-30.175-	.249
		ثلاث دورات فأكثر	-135.276*	.000
	دورة تدريبية واحدة	دورتان	48.493*	.000
		ثلاث دورات فأكثر	18.318	.621
		ثلاث دورات فأكثر	-105.101*	.000

* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠٥

ويفسر الباحث الفروق بين العاملين وفقاً لدوراتهم التدريبية إلى أن هذه الدورات جعلت أفراد عينة الدراسة أكثر قدرة وتبصراً في تحديد الكفايات التي يجب أن يمتلكها الخريجون من العاملين

أصحاب الدورات الأقل أو العاملين الذي لم يخضعوا لأي دورة تدريبية، كما أن الدورات التدريبية تعمل على إعداد موظفين أقوياء من خلال صقل معارفهم وتنمية مهاراتهم، وتحسين مستوياتهم الوظيفية، وتبصيرهم بالاحتياجات الإدارية والوظيفية، والتدريب المستمر للموظف يجعله دائم الاتصال بما يحدث في العالم لكي يسعى لمواكبة التطورات العلمية في شتى المجالات التي تهتمه وأيضاً خلق روح جيدة للعمل، وتساعد الموظف على تطوير أدائه وتكسبه خبرات جديدة، وهذا ما اتفق مع دراسة أحمد (٢٠١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى توفر المهارات المطلوبة في سوق العمل بمخرجات التعليم العالي تبعاً لمتغير الجنس، والدورات التدريبية، والمؤهل العلمي.

ثالثاً- النتائج العامة:

أظهر عرض نتائج الأسئلة والفرضيات وتفسيراتها، النتائج العامة الآتية:

١- أهم الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة: (الكفايات الوجدانية/ الكفايات المعرفية) بدرجة كبيرة، وكفايات (إدارة الوقت والاجتماعات/ الكفايات المهارية / كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية/ كفايات المتابعة والتنفيذ/ كفايات التفكير العلمي/ الكفايات التكنولوجية) بدرجة متوسطة، كما كانت الكفاية ضعيفة في مجالي (الكفايات الأخلاقية/ كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار).

٢- وجود توافق بين كفايات خريجي التعليم الجامعي الخاص وحاجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في الجمهورية العربية السورية.

٣- أهم الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت وفق الترتيب الآتي: (الكفايات المهارية/ الكفايات الوجدانية/ كفايات إدارة الوقت والاجتماعات/ الكفايات التكنولوجية/ الكفايات المعرفية/ كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية/ كفايات المتابعة والتنفيذ/ كفايات التفكير العلمي/ الكفايات الأخلاقية/ كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار).

٤- أهم الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة فكانت على الترتيب: إتقان اللغة الإنكليزية، والالتزام بساعات العمل الرسمي، والتحلي بالصبر وقدرة الرد على المراجعين واستيعابهم، والتعامل بشكل صحيح مع

التكنولوجيا، والقدرة على التوافق مع التبدلات الوظيفية، ومواكبة كل ما هو جديد في سوق العمل، والقدرة على العمل ضمن الظروف الصعبة.

٥- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

٦- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة - دراسات عليا).

٧- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر).

٨- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية لصالح العاملين الذين أجروا (دورتين - أو ثلاث دورات وأكثر).

٩- عدم بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

١٠- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص على مجالي الكفايات المهارية وكفايات إدارة الوقت والاجتماعات تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

١١- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة - دراسات عليا).

١٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير سنوات الخدمة لصالح العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر).

١٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير الدورات التدريبية لصالح العاملين الذين اجروا (دورة- أو ثلاث دورات وأكثر).

١٤- أهم الكفايات المهارية التي يجب توافرها في مخرجات التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة فكانت على الترتيب: يصمم المخططات الهندسية المطلوبة لعمله، يتقن المصطلحات الهندسية كافة باللغة الأجنبية، لديه القدرة على استخدام لغة الجسد، يحاول تطوير أدائه بشكل مستمر، ويتقن الرد على المراسلات المتعلقة بالأمور الفنية الهندسية كافة، و يتمتع بشخصية مهنية تمكنه من الرد على المراجعين.

رابعاً- مقترحات الدراسة:

في ضوء ماأسفرت عنه من نتائج الدراسة الميدانية الحالية يمكن تحديد مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تكون ذات فائدة في مجال تطوير كفايات الخريجين في الجامعات الخاصة، ومنها:

١- دعم التخصصات الحديثة التي تحقق التوافق بين التعليم وحاجات المجتمع ممثلة في قطاعات الأعمال والمؤسسات الإنتاجية.

٢- تشكيل فريق عمل يقوم على ربط احتياجات السوق بالأطر التدريبية في الجامعات الخاصة.

٣- إنشاء إدارة مختصة في كل جامعة تهتم بقضايا الكفاية الخارجية للجامعة سواء فيما يتعلق بالخريجين أو بالتعاون مع سوق العمل ويكون من مهامها:

- إجراء دراسات تنبؤية عن التحولات المطلوبة في سوق العمل.
- متابعة الخريجين في سوق العمل للوقوف على مدى توافق تأهيلهم الجامعي مع المهن الملائمة له.

- الحصول على التقديرات الكمية والنوعية للاحتياجات المستقبلية لمنظمات سوق العمل الحكومية والخاصة من القوى العاملة.

٤- إجراء دراسات ميدانية لمعرفة التخصصات الجديدة والمهارات المطلوبة في سوق العمل.

٥- الاهتمام بتنمية كفايات الخريجين من الجامعات الخاصة، والاعتماد على أساليب متطورة ومتماشية مع متطلبات العصر الحالي لتحسين مهاراتهم باستمرار.

٦- ضرورة التنسيق مع الجهات المعنية بالقوى العاملة والجامعات الخاصة عند وضع استراتيجيات التعليم العالي.

٧- ضرورة قيام الجامعات والكليات الحكومية والخاصة بتأسيس قاعدة بيانات حول الوظائف المطلوبة والمهارات التي يحتاجها سوق العمل السوري حاضراً ومستقبلاً.

٨- التركيز على المهارات الوجدانية والمعرفية والمهارية، والاهتمام بالتعليم القائم على الكفايات لمساعدة الخريجين في الانتقال لسوق العمل.

٩- ضرورة قيام الجامعات الخاصة والحكومية بعقد الاتفاقيات والتشبيك مع مؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل، لتأهيل الطلبة وتدريبهم في مواقع العمل، لرفع كفاءتهم وتعريفهم بسوق العمل والمهارات والقدرات التي يحتاجها.

١٠- إيجاد نظام أو آلية تزيد من إمكانية تكيف الجامعات مع التغيرات، فيما يخص الكفايات المطلوبة وحاجة سوق العمل على وجه الخصوص.

١١- ضرورة توفر متطلبات سوق العمل من التخصصات العلمية وربط هذه التخصصات بما يتطلبه سوق العمل من مهارات ومعارف لتسهيل عملية التوظيف.

١٢- الاستعانة بخبراء من مؤسسات سوق العمل لتدريس بعض المساقات المتخصصة والتدريبية في الجامعات.

١٣- سن أنظمة وقوانين تسهل من توظيف الخريجين، وتحد من هجرة الشباب.

ملخص الدراسة باللغة العربية

عنوان الدراسة (كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل)
تعدّ الجامعات إحدى أهم مؤسسات التعليم في المجتمع الحديث، وأعلى درجات السلم التعليمي، وإنّ عدم توفير هذا التعليم يعتبر انتقاصاً لهذا السلم، ولتكافؤ الفرص، كون هذه الجامعات تعمل على تلبية احتياجات سوق العمل من الخبراء والمتخصصين ذوي القدرات الفاعلة، والكفاءات العلمية العالية، سواء من الجوانب التقنية والإدارية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو غيرها، وينظر إلى الجامعة كتنظيم اجتماعي مثل التنظيمات والمؤسسات الأخرى كالمصانع والمصارف والمستشفيات وغيرها، كما أنها من أهم التنظيمات الاجتماعية كونها الرافد لكل التنظيمات الموجودة، فهي تعدّ أفراداً مؤهلين ومدرّبين على مختلف المهن والتخصصات التي تحتاجها العديد من التنظيمات الأخرى.

ونتيجة التدمير والحصار من الجماعات الإرهابية المسلحة مما أدى ظهور البطالة المقنعة وهجرة أصحاب الكفاءات، وارتفع معدل البطالة من (٢٤%) في عام ٢٠١١ إلى (٥٢,٩%) في نهاية عام ٢٠١٥، كما أشارت إحصائيات القوى العاملة أنّ معدل التشغيل انخفض من (٣٩%) عام ٢٠١٠ إلى (٣٦%) عام ٢٠١٣ (مركز الإحصاء السوري، ٢٠١٣) وهذا يشير إلى ضرورة الاستفادة من كافة الخريجين المتخصصين من الجامعات الحكومية والخاصة على حد سواء لسد هذه الفجوة التي سببتها الظروف الراهنة، ومع دخول خريجي الجامعات الخاصة إلى سوق العمل وقيامهم بالأعمال جنب إلى جنب مع خريجي الجامعات الحكومية، وزيادة عددهم في سوق العمل، كان لابد من الوقوف على واقع إدائهم الوظيفي، والكشف عن الكفايات التي يتمتع بها الخريبين،

وتتحدد مشكلة الدراسة بمحاولة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما واقع كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل؟

وتبدو أهمية الدراسة من خلال: أهمية الكفايات التي يكتسبها الطالب في حياته الجامعية والتي تكمنه من تحقيق التوافق في الأعمال التي يقوم بها في حياة الوظيفة، أهمية التعليم الجامعي الخاص ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع والسير بالمجتمع نحو التقدم والتطور والرقى في الجمهورية العربية السورية لاعتمادها على الموارد البشرية في عملية التنمية، قد تفيد نتائج هذه

الدراسة وتحليلها وتفسيرها في تحديد أهم الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية والتي يجب أن تتوفر في خريجي الجامعات الخاصة، كما قد تفيد نتائج الدراسة المسؤولين عن تخطيط التعليم العالي العام والخاص في ضرورة الاهتمام باحتياجات سوق العمل من مخرجات التعليم العالي بما يضمن التنمية.

وانطلاقاً من مشكلة الدراسة فإن الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها تركزت على: تعرّف بيان مدى التوافق بين خريجي التعليم الجامعي الخاص وحاجة سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وتحديد أهم الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وتحديد أهم الكفايات المهارية التي يجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

إيضاح أهم الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والكشف عن أهم الكفايات اللازم توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وإيضاح أهم الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وحاولت الدراسة الإجابة عن الاسئلة الآتية:

١- ما الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في سورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

٢- ما مدى ملائمة كفايات خريجي التعليم الجامعي الخاص لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

٣- ما الكفايات اللازم توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

٤- ما الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في سورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
وتم اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) :

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية- معهد- إجازة- دراسات).

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات- أقل من ١٠ سنوات- أقل من ١٥ سنة- من ١٥ سنة فأكثر).

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية (ولا دورة- دورة واحدة- دورتان- ثلاث دورات فأكثر).

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث).

٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية- معهد- إجازة- دراسات).

٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لسنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات- أقل من ١٠ سنوات- تقل من ١٥ سنة- من ١٥ سنة فأكثر).

٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير الدورات التدريبية (ولا دورة- دورة واحدة- دورتان- ثلاث دورات فأكثر).

ومن أجل ذلك قام الباحث بالدراسة الحالية، التي قسمها إلى بابين، الباب الأول: اختص بالدراسة النظرية: وتضمن أربع فصول هي " الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة، الفصل الثاني: التعليم الجامعي الخاص، الفصل الثالث: كفاية مخرجات التعليم الجامعي، الفصل الأول: مؤشرات سوق العمل.

ناقش الباحث في **الفصل الأول** مشكلة الدراسة والتي تمثلت بالسؤال الرئيس الآتي: **ما واقع كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل؟** كما عرض الباحث أهمية الدراسة، وأهدافها، بالإضافة إلى طرح الدراسة في أربع فرضيات وفق متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)، كما تم عرض مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية، إضافة للحديث عن الدراسات السابقة، وموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني: فقد عرض الباحث من خلاله نظام التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية، ومؤسساته التعليمية، وأهداف التعليم العالي في سورية، إضافة إلى مفهوم خصخصة التعليم العالي، ومبررات الخصخصة، ومحاذير الخصخصة، والتحديات التي تواجه خصخصة التعليم العالي.

أما الفصل الثالث: فجاء بعنوان: **كفاية مخرجات التعليم الجامعي**، وتضمن: معنى الكفاية لغةً، واصطلاحاً، وأنواع الكفايات وبناء على الاستعراض للكفايات تم تصنيف الكفايات المطلوبة من الخريجين الجامعيين إلى عشر كفايات، ومعنى مخرجات التعليم الجامعي، وأنواع مخرجات التعليم الجامعي.

أما الفصل الرابع: فتحدث فيه الباحث عن **مؤشرات سوق العمل**، واستعرض من خلاله للمفاهيم الأساسية لسوق العمل، والسمات الأساسية لسوق العمل، واحتياجات سوق العمل ومؤشراته.

أما الفصل الخامس: فتناول فيه الباحث العلاقة بين التعليم الجامعي والتنمية، من خلال استعراض مفهوم التنمية، وأهمية التنمية وأهدافها، ودور التعليم الجامعي في التنمية سواء في التنمية الاقتصادية، أو التنمية الاجتماعية.

أما الباب الثاني: فقد اختص بالدراسة الميدانية التي تألفت من فصلين، تحدث الباحث في **الفصل الأول** عن حدود الدراسة، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع المديرين والمعاونين ورؤساء الشعب والعاملين بمديريات الموارد البشرية (الشؤون الإدارية) بوزارات الدولة في الجمهورية العربية السورية المتمثلة بالوزارات الآتية (وزارة الأشغال العامة والإسكان/ وزارة الزراعة/ وزارة الاتصالات والتقانة/ وزارة الإدارة المحلية/ وزارة الكهرباء) إذ بلغ عددهم (١٤١)، وأخذت عينة مقصودة بلغت (١٢٢) مديراً ومعاون مدير ورئيس شعبة وعاملين

بمديرية الموارد البشرية (الشؤون الإدارية) بوزارات الدولة في الجمهورية العربية السورية، وجمع المعلومات بواسطة الاستبانة، والمقابلة، وكيفية إعداد أدواتها والإجراءات المتبعة فيها للتحقق من صدقها وثباتها، وما أدت إليه من إدخال بعض التعديلات عليها، سواء أكان ذلك من حذف أو إضافة في البنود أو في التعليمات المرفقة لها، وقدم عرضاً لأهم الأساليب الإحصائية الاستدلالية المستخدمة فيها سواء كان ذلك في التحقق من صلاحية أداة الدراسة أو في الوصول إلى نتائجها.

أما الفصل الثاني: فقد تناول المعالجة الإحصائية لأسئلة الدراسة وفرضياتها ثم مناقشتها وتفسيرها في ضوء الواقع الميداني للدراسة الحالية وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، كما تضمن هذا الفصل تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تغني الدراسة في مجال الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية وكانت أهم النتائج هي:

١- أهم الكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة: (الكفايات الوجدانية/ الكفايات المعرفية) بدرجة كبيرة، وكفايات (إدارة الوقت والاجتماعات/ الكفايات المهارية / كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية/ كفايات المتابعة والتنفيذ/ كفايات التفكير العلمي/ الكفايات التكنولوجية) بدرجة متوسطة، كما كانت الكفاية ضعيفة في مجالي (الكفايات الأخلاقية/ كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار).

٢- وجود توافق بين كفايات خريجي التعليم الجامعي الخاص وحاجات سوق العمل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في الجمهورية العربية السورية.

٣- أهم الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت وفق الترتيب الآتي: (الكفايات المهارية/ الكفايات الوجدانية/ كفايات إدارة الوقت والاجتماعات/ الكفايات التكنولوجية/ الكفايات المعرفية/ كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية/ كفايات المتابعة والتنفيذ/ كفايات التفكير العلمي/ الكفايات الأخلاقية/ كفايات حل المشكلات واتخاذ القرار).

٤- أهم الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة فكانت على الترتيب: إتقان اللغة الإنكليزية، والالتزام بساعات العمل الرسمي، والتحلي بالصبر وقدرة الرد على المراجعين واستيعابهم، والتعامل بشكل صحيح مع

التكنولوجيا، والقدرة على التوافق مع التبدلات الوظيفية، ومواكبة كل ما هو جديد في سوق العمل، والقدرة على العمل ضمن الظروف الصعبة.

٥- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

٦- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة - دراسات عليا).

٧- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر).

٨- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية لصالح العاملين الذين أجروا (دورتين - أو ثلاث دورات وأكثر).

٩- عدم بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

١٠- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص على مجالي الكفايات المهنية وكفايات إدارة الوقت والاجتماعات تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

١١- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في تحديد الكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح العاملين ذوي المؤهل العلمي (إجازة - دراسات عليا).

١٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير سنوات الخدمة لصالح العاملين ذوي سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر).

١٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة المتعلقة بالكفايات الواجب توافرها لدى خريجي التعليم الجامعي الخاص تبعاً لمتغير الدورات التدريبية لصالح العاملين الذين اجروا (دورة- أو ثلاث دورات وأكثر).

١٤- أهم الكفايات المهارية التي يجب توافرها في مخرجات التعليم الجامعي الخاص من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة فكانت على الترتيب: يصمم المخططات الهندسية المطلوبة لعمله، يتقن المصطلحات الهندسية كافة باللغة الأجنبية، لديه القدرة على استخدام لغة الجسد، يحاول تطوير أدائه بشكل مستمر، ويتقن الرد على المراسلات المتعلقة بالأمور الفنية الهندسية كافة، و يتمتع بشخصية مهنية تمكنه من الرد على المراجعين.

وأهم مقترحات الدراسة هي:

١- دعم التخصصات الحديثة التي تحقق التوافق بين التعليم وحاجات المجتمع ممثلة في قطاعات الأعمال والمؤسسات الإنتاجية.

٢- تشكيل فريق عمل يقوم على ربط احتياجات السوق بالأطر التدريبية في الجامعات الخاصة.

٣- إنشاء إدارة مختصة في كل جامعة تهتم بقضايا الكفاية الخارجية للجامعة سواء فيما يتعلق بالخريجين أو بالتعاون مع سوق العمل ويكون من مهامها:

- إجراء دراسات تنبؤية عن التحولات المطلوبة في سوق العمل.
- متابعة الخريجين في سوق العمل للوقوف على مدى توافق تأهيلهم الجامعي مع المهن الملائمة له.
- الحصول على التقديرات الكمية والنوعية للاحتياجات المستقبلية لمنظمات سوق العمل الحكومية والخاصة من القوى العاملة.

٤- إجراء دراسات ميدانية لمعرفة التخصصات الجديدة والمهارات المطلوبة في سوق العمل.

- ٥- الاهتمام بتنمية كفايات الخريجين من الجامعات الخاصة، والاعتماد على أساليب متطورة ومتماشية مع متطلبات العصر الحالي لتحسين مهاراتهم باستمرار.
- ٦- ضرورة التنسيق مع الجهات المعنية بالقوى العاملة والجامعات الخاصة عند وضع استراتيجيات التعليم العالي.
- ٧- ضرورة قيام الجامعات والكليات الحكومية والخاصة بتأسيس قاعدة بيانات حول الوظائف المطلوبة والمهارات التي يحتاجها سوق العمل السوري حاضراً ومستقبلاً.
- ٨- التركيز على المهارات الوجدانية والمعرفية والمهارية، والاهتمام بالتعليم القائم على الكفايات لمساعدة الخريجين في الانتقال لسوق العمل.
- ٩- ضرورة قيام الجامعات الخاصة والحكومية بعقد الاتفاقيات والتشبيك مع مؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل، لتأهيل الطلبة وتدريبهم في مواقع العمل، لرفع كفاءتهم وتعريفهم بسوق العمل والمهارات والقدرات التي يحتاجها.
- ١٠- إيجاد نظام أو آلية تزيد من إمكانية تكيف الجامعات مع التغيرات، فيما يخص الكفايات المطلوبة وحاجة سوق العمل على وجه الخصوص.
- ١١- ضرورة توفر متطلبات سوق العمل من التخصصات العلمية وربط هذه التخصصات بما يتطلبه سوق العمل من مهارات ومعارف لتسهيل عملية التوظيف.
- ١٢- الاستعانة بخبراء من مؤسسات سوق العمل لتدريس بعض المساقات المتخصصة والتدريبية في الجامعات.

المصادر والمراجع:

١: المصادر

- ١- ابن منظور (بدون تاريخ): لسان العرب، مراجعه عبدالله علي الكبير، القاهرة: دار المعارف.
- ٢- مصطفى، ابراهيم، وآخرون (١٣٩٢هـ). المعجم الوسيط، دمشق: دار الفكر، الجزء الثاني.

٢: المراجع العربية:

- ١- أبو زينه، فريد (٢٠٠٥). الاتجاه العالمي والعربي في الابحاث بين البحث النظري والبحث التطبيقي، مركز البحث والتطوير التربوي، الاردن، جامعه اليرموك.
- ٢- أحمد، أنعم (٢٠١٣). موازنة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر تكامل مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، عمان، الأردن.
- ٣- الأغبري، بدر سعيد، (١٩٩٧). التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية بين الحكومة والجهود الذاتية، أوضاعه ومشكلاته، مجلة شؤون العصر، العدد (٢)، اليمن.
- ٤- أوغلي، عصام الشيخ (٢٠١٦). سوق العمل في سورية الواقع والمقترحات، جمعيه العلوم الاقتصادية، دمشق، سوريا.
- ٥- باخداق، رؤى فؤاد محمد (٢٠١٠). الكفايات التكنولوجية التعليمية اللازمة لعرض وإنتاج الوسائط المتعدده لدى معلمات الاحياء بالمرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، رساله ماجستير غير منشورة، جامعه أم القرى، كلية التربية.
- ٦- بخش، هاله (٢٠٠٠). الكفايات التعليمية اللازمة لمعلمي الكيمياء بالمرحلة الثانوية وطرق تنميتها، جده: دار عكاظ.
- ٧- بدوي، عبير الصادق محمد (٢٠١٧). التفكير العلمي لحل المشكلات واتخاذ القرار، جامعه المجمعه، كلية التربية بالزلفي.

- ٨- بركات، غياث (٢٠٠٧). سياسة التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية، جمعية العلوم الاقتصادية، دمشق.
- ٩- البغدادي، محمد رضا (٢٠٠٠). العلاقات الانسانية ودورها في تطوير الاداء، ندوة الادارة المدرسية تجديد وتجويد، دائره الاشراف التربوي، الرياض.
- ١٠- بن يعطوش، احمد عبد الحكيم (٢٠١٣). صعوبات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية وآفاق المستقبل، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد ١٦، الجزائر.
- ١١- بهاء الدين، حسين كامل (٢٠٠٠). الوطنية في عالم بلا هوية، تحديات العولمة، دار المعارف، القاهرة.
- ١٢- البيلاوي، حسن حسين (٢٠٠٠). خصخصة التعليم العالي العربي في القرن الحادي والعشرين، التحديات والاستجابات، المؤتمر التربوي الثاني، عُمان.
- ١٣- التباخ، فيليب (١٩٨٦). أمة في خطر، الجدل حول إصلاح التربية في الولايات المتحدة ، مستقبلات، العدد (٥٩)،، اليونسكو، القاهرة.
- ١٤- التركستاني، حبيب الله (١٩٩٨). دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي، الرياض :ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الرياض.
- ١٥- التركي، مصطفى الصغير و النقراط، احمد محمد (٢٠١٣). قراءات في نتائج دراسة خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية ومتطلبات سوق العمل، بحث قدم في المؤتمر الوطني ، مجلة الجامعة، مجلد ٧، العدد ١٥، طرابلس.
- ١٦- التميمي، مهدي (٢٠٠٧). مهارات التعليم، دراسات في الفكر التدريسي، الأردن: دار كنوز المعرفة، الطبعة الأولى.
- ١٧- توفيق، مرعي (١٩٩١). الكفايات التعليمية في ضوء النظم، الأردن: دار الفرقان للتوزيع والنشر.
- ١٨- التويجري، حمد بن عبد العزيز (٢٠٠٧). تأثير الأمن الوظيفي على الأجر في سوق العمل، مجلة الادارة العامة، العدد الثالث، المجلد الخامس والثلاثون، الرياض.
- ١٩- الثابت، عادل (٢٠١٤). كفاءة مخرجات التعليم المحاسبي في الوفاء بمتطلبات العمل المصرفي وسبل تطويرها وفق آراء الأكاديميين والمهنيين، جامعة البلقاء، الأردن.

- ٢٠- ثان، جي بينغ (١٩٩٥). اساليب تحليل العمل القطاعي في التربية والتعليم، ترجمة أدور السعيد، منشورات الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.
- ٢١- جلال، محمد مراد (٢٠١٠). التشغيل وسوق العمل في سورية، ندوة الثلاثاء الاقتصادية، جمعية العلوم الاقتصادية، دمشق.
- ٢٢- الجمهورية العربية السورية (٢٠١١). المجموعة الإحصائية، المكتب المركزي للإحصاء، دمشق.
- ٢٣- الجمهورية العربية السورية (٢٠١٢). دستور الجمهورية العربية السورية، دمشق.
- ٢٤- جويلي، مها عبد الباقي (٢٠٠٢). التعليم الجامعي الخاص، القضايا، كمتطلبات المجتمع، دراسة تحليلية، القاهرة.
- ٢٥- الحاج ، فيصل عبد الله ، وآخرون (٢٠٠٨). دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- ٢٦- الحايك، هيام (٢٠١٥). المتابعة والتقييم، على الموقع: www.blog.naseej.com
- ٢٧- الحربي، قاسم عاتل (٢٠٠٨). الادارة المدرسية الفاعله لمدرسه المستقبل مداخل جديده في القرن الحادي والعشرين، عمان: دار الجنادرية للنشر والتوزيع.
- ٢٨- حسان، محمد حسن وآخرون (٢٠٠٨). التعليم الجامعي الخاص التطور والمستقبل، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٢٩- حسن، عزت عبد الحميد محمد (٢٠١١). الإحصاء النفسي والتربوي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- ٣٠- حلواني، فادية المليح (٢٠٠٣). أنماط التعليم العالي غير التقليدية في سورية واقع وطموحات، المجلس الأعلى لرعاية الفنون الآداب والعلوم الاجتماعية، وزارة التعليم العالي، دمشق.
- ٣١- حمود، سحر محمد (٢٠١٢). علاقة التعليم العالي بسوق العمل في لبنان، معهد العلوم الاجتماعية، الجامعة اللبنانية، بيروت ، لبنان.
- ٣٢- خضر، محسن (٢٠٠٠). من فجوات العدالة في التعليم، آفاق تربوية متجددة، الدار المصرية، القاهرة.

- ٣٣- الخضيرى، محسن أحمد (٢٠٠٢). ادارة التغيير، دمشق: مركز الرضا.
- ٣٤- الخطيب، محمد شحات (٢٠٠٢). اتجاهات التربية والتعليم في دول الخليج، رؤية الحاضر والمستقبل، الكويت.
- ٣٥- الخليفة، عبد العزيز علي (٢٠٠٠). ملائمه مخرجات التعليم الثانوي للمرحلة الجامعية في المملكة العربية السعودية، رساله ماجستير غير منشوره، كلية التربية، جامعه الملك سعود.
- ٣٦- خيزران، هاني (٢٠٠٥). سوق العمل السوري واقع وطموحات، الندوة القومية حول " اسواق العمل العربية في ظل المتغيرات الدولية، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر.
- ٣٧- داغر، أزهار خضر، والطراونة اخليف، والقضاة، محمد أمين (٢٠١٦). درجة مواعمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل، دراسات العلوم التربوية، الاردن، المجلد (٤٣)، ملحق (٥).
- ٣٨- الدريج، محمد (٢٠٠٠). التدريس الهادف من نموذج التدريس بالاهداف إلى نموذج التدريس بالكفايات ، العين: دار الكتاب الجامعي.
- ٣٩- الدريج، محمد (٢٠٠٤). الكفايات في التعليم من اجل تأسيس للمناهج المندمج، الرياض: منشورات سلسلة المعرفة للجميع، الطبعة ٤.
- ٤٠- الدلو، حمدي أسعد (٢٠١٧). استراتيجية مقترحة لمواعمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة.
- ٤١- الدهشان، جمال و بدران، شبل (٢٠٠١). التجديد في التعليم الجامعي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٤٢- الدوكالي، بالنور علي (٢٠٠٦). واقع التعليم العالي وتلبيته لمتطلبات التنمية في الجماهيرية، ليبيا: ندوة التعليم العالي والتنمية بالجماهيرية، ليبيا.
- ٤٣- ذياب، أسعد و سومان، عدنان (١٩٩٩). مؤسسات التعليم العالي الخاصة في العالم العربي، الرياض.
- ٤٤- رافق، عبد الكريم (٢٠٠٤). تاريخ الجامعة السورية البداية والنمو، دمشق.
- ٤٥- الربيعي، سعيد بن حمد (٢٠٠٨). التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات، دار الشروق، عمان.

- ٤٦- رحمة، انطون (٢٠٠٧). اقتصاديات التعليم، جامعة دمشق، دمشق.
- ٤٧- الرشيد، محمد (٢٠٠٧). التعليم واحتياجات سوق العمل، ورقه عمل مقدمه لمؤتمر التعليم واحتياجات سوق العمل، عمان، الاردن.
- ٤٨- الزهراني، سعد عبدالله (٢٠٠٢). موازنة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية: الرياض.
- ٤٩- الزهراني، عبد الخالق حنش (٢٠١١). واقع ممارسة قياده التغيير من قبل مديري مراكز الاشراف التربوي بمنطقة مكة المكرمة، رساله ماجستير غير منشوره، كلية التربية، جامعه أم القرى.
- ٥٠- زيتون، كمال (١٩٩٧). التدريس نماذجه ومهاراته، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- ٥١- سعيد، عمر احمد (٢٠١٢). جودة المخرجات الاكاديمية وملائمتها لسوق العمل، بحث مقدم للمؤتمر السنوي الرابع للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم، القرية الذكية، القاهرة، مصر.
- ٥٢- السلمي، علي (١٩٩٢). الإدارة المصرية في مواجهة الواقع الجديد، مجلة الأهرام الاقتصادي، العدد (٥٤)، مطابع الأهرام، القاهرة.
- ٥٣- السلوم، حمد ابراهيم (٢٠٠٠). التعليم العام في المملكة العربية السعودية، واشنطن: مطابع انترناشنال كرافيكس.
- ٥٤- السنبل، عبد العزيز بن عبدالله (٢٠٠٤). التربية في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين، منشورات وزارة الثقافة، سوريا، دمشق .
- ٥٥- سويلم، عبد المجيد (٢٠٠٣). مشكلات الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل في فلسطين، وزارة العمل الفلسطينية، رام الله.
- ٥٦- السيد، فؤاد (٢٠٠٨). التعددية الاقتصادية- اتجاهات المستقبل، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، دمشق.
- ٥٧- السيد، يسرى مصطفى (٢٠٠٤). تنمية الكفاية المهنية للمعلمات في كيفية اعداد الخطط العلاجية لمنتسبي المستوى التحصيلي للتلميذات الضعيفات، الامارات، جامعه الامارات.

- ٥٨- الشافعي، محمد صبري(٢٠٠٤). التدريب المهني والتعليم الفني في مصر، المؤتمر الثاني لتنمية الموارد البشرية والتدريب، عمان، الاردن.
- ٥٩- شفيق، محمد(١٩٩٣). التنمية الاجتماعية دراسات في قضايا التنمية ومشكلات المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- ٦٠- شواشرة، عاطف حسن (٢٠٠٦). التعليم الجامعي المفتوح وتعليم الكبار، بحث مقدم لمؤتمر دور المنظمات الأهلية العربية في تحقيق الأهداف التنموية للألفية في الدول العربية، الشراكة لبناء المستقبل، الكويت.
- ٦١- شوفاليه، تيري وايشر (٢٠٠٢). إعادة النظر في تحويل التعليم مابعد الإلزامي، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، العدد(٧٨)، القاهرة.
- ٦٢- الصاوي، محمد وجيه و بستان، احمد عبد الباقي (١٩٩٩). دراسات في التعليم العالي المعاصر أهدافه إدارته نظمه، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٦٣- الصبان، خديجه(٢٠١٣). الملائمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، دراسة منشورة على الموقع: www.hewar.kacnd.org.
- ٦٤- الصوفي، محمد (٢٠٠٣). التعليم العالي والبحث العلمي، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣، صنعاء.
- ٦٥- صيام، محمد وحيد (٢٠٠٠). خصخصة التعليم العالي والجامعي، المؤتمر التربوي الثاني، كلية التربية، جامعه السلطان قابوس، عُمان.
- ٦٦- طالب، طالب (٢٠١٦). الكفاءة الاخلاقية، متوفر على: www.albayan.com.
- ٦٧- الطائي، يوسف، واخرون(٢٠٠٥). امكانية تطبيق ادارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، دراسة تطبيقية، مجلة الادارة والاقتصاد، جامعه الكوفة، مجلد ١، العدد(٢).
- ٦٨- الطراونه، عمر(٢٠١١). الادارة الاحترافية للموارد البشريه، عمان: دار البدايه.
- ٦٩- الطعاني، حسن (٢٠٠٥). الاشراف التربوي، مفاهيمه، أهدافه، اساليبه، عمان: دار الشروق.
- ٧٠- طلبه، جابر محمود(١٩٩٢). خصخصة التعليم العالي في مصر وإنشاء الجامعات الخاصة، دراسة تحليلية لبعض عوامل الرفض والتأييد، القاهرة.

- ٧١- الظالمي، محسن، وآخرون (٢٠١٢). قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل، دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط، بغداد الأردن.
- ٧٢- عابدين، محمد عبد القادر (٢٠٠١). الإدارة المدرسية الحديثة، عمان: دار الشروق.
- ٧٣- عبد الرحمن، عبدالله (١٩٩١). سوسيولوجيا التعليم الجامعي دراسة في علم الاجتماع التربوي، الإسكندرية دار المعرفة الجامعية.
- ٧٤- عبد الله عبد الدائم (٢٠٠٠). الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية، دار العلم الملايين، بيروت، لبنان.
- ٧٥- العبد الله، فواز (٢٠١٠). واقع التعليم العالي غير النظامي في سورية من وجهة نظر الدارسين فيه، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، مجلد ٢٦، العدد ٣.
- ٧٦- العبيدي، حازم بدوي (٢٠٠٩). بناء القدرات لأعضاء الهيئات التدريسية الجامعية، بحث مقدم للمؤتمر العالمي للتعليم العالي في العراق، مجله المنصور، العدد ٦، مجلد ٢.
- ٧٧- عشبية، فتحي درويش (٢٠٠١). الجامعة المنتجة أحد البدائل لخصخصة التعليم الجامعي في مصر، دراسة تحليلية، مجلة التربية والتنمية، العدد (٢٢)، القاهرة.
- ٧٨- العطيات، محمد بن يوسف (٢٠٠٦). إدارة التغيير والتحديات العصرية للمدير، رؤية معاصره لمدير القرن الواحد والعشرين، رساله دكتوراة غير منشورة، عمان، الأردن: دار الحامد.
- ٧٩- عطية ، عدنان (٢٠٠٥). تحديات التنمية في سورية ، ندوة الجغرافيا ودورها في خدمة التنمية، جزء ١، اللاذقية، جامعة تشرين.
- ٨٠- عقيلي، عمر وصفي (٢٠٠٥). ادارة القوى العاملة، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- ٨١- علي، عيسى (٢٠٠٨). التربية في الوطن العربي، كلية التربية ، جامعه دمشق، مطبعة الداودي، ط ٢.
- ٨٢- العلي، محمد (٢٠١٥). أثر تغير الإنفاق في معدل البطالة في سورية، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، دمشق.

- ٨٣- عليان، ربحي مصطفى وغنيم، عثمان محمد(٢٠٠٠). مناهج وأساليب الدراسة العلمي النظرية والتطبيق، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع .
- ٨٤- العنوز، سعد (٢٠١٠). موازنة مخرجات الجامعات الأردنية لسوق العمل الأردني في التخصصات التعليمية، عمان، الأردن.
- ٨٥- عون، علي، وآخرون(٢٠٠٨). الكفايات الشخصية الادائية لدى معلمات التربية التحضيرية، جامعه غار ثلجي، الاغواط، الجزائر.
- ٨٦- عيروط، مصطفى (٢٠١٢). مدى موازنة التخصصات التي تقدمها كليتي الأميرة عالية وعمان الجامعية لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة، جامعه مؤتة، الكرك ، الأردن.
- ٨٧- عيسان ، صالحة(٢٠٠٦). التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة التعليم العالي بجامعة قابوس، مسقط، عمان.
- ٨٨- العيسه، سفيان(٢٠٠٧). انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل في سوريا، منظمة العمل العربية للتنمية، بيروت، لبنان.
- ٨٩- الغامدي، محمد علي ابراهيم(٢٠٠٨). الصعوبات التي تواجه المشرف التربوي في تطبيق بعض الاساليب الاشرافيه بالتعليم الثانوي لنظام المقررات، رساله ماجستير غير منشوره، كلية التربية، جامعه أم القرى.
- ٩٠- الغنبوسي، سالم سليم (٢٠١٤). مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد ١٠، عدد ١، اريد، الأردن.
- ٩١- الفتلاوي، سهيله (٢٠٠٣). كفايات التدريس، المفهوم، التدريب، الاردن، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ٩٢- فليه، فاروق عبده ،(٢٠٠٧). اقتصاديات التعليم مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط٢.
- ٩٣- فهمي، محمد سيف الدين(٢٠٠٢). خصخصة التعليم الجامعي، المبررات والمحاذير، ورقة عمل مقدمة في كلية التربية، جامعه دمشق، دمشق.

- ٩٤- قنديل، السيد عزت (١٩٩٢). دور الجامعات الأهلية والجامعات القائمة على نقل التكنولوجيا الحديثة، الأهرام الاقتصادي، العدد (١٢٠٨)، القاهرة.
- ٩٥- قنديل، أماني (١٩٩١). سياسة التعليم الجامعي في مصر الأبعاد السياسية والاقتصادية، القاهرة، مركز الدراسات والبحوث والدراسات السياسية.
- ٩٦- قومان، مناف محمود (٢٠١٦). اسباب التضخم الاقتصادي في سوريا قبل وبعد ٢٠١١، مركز ادراك للدراسات والاستشارات، الاردن.
- ٩٧- كامل، عمر عبدالله (١٩٩٨). تخطيط التعليم العالي في المملكة العربية السعودية في ضوء احتياجات سوق العمل، الرياض: ندوة التعليم العالي، وزارة التعليم العالي، الرياض.
- ٩٨- لبانة، احمد (٢٠٠٧). مدى إسهام التعليم العالي الأردني في تنمية الموارد البشرية: من وجهة نظر الخريجين وأصحاب العمل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعه اليرموك، اربد، الأردن.
- ٩٩- اللقاني، احمد حسين، والجمال، علي (١٩٩٩). معجم المصطلحات التربويه في المناهج وطرق التدريس، القاهرة: عالم الكتب، الطبعة الثانية.
- ١٠٠- المانع، عزيزة (٢٠٠٣). هل تلبي الخصخصة احتياجات التعليم، اتجاهات القيادات التربوية في المملكة العربية السعودية نحو تخصيص العام فيها، مجلة جامعه دمشق للعلوم التربوية، مجلد (١٩)، العدد (٢)، دمشق.
- ١٠١- محمد أمين، هناء (٢٠١٢). التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل: تجربة سلطنة عمان، المؤتمر الخامس للجمعية الاقتصادية العمانية، مسقط عمان.
- ١٠٢- محمد، بحسين (٢٠١٤). العلاقات الانسانية في الادارة والمؤسسات التربويه، موسوعه التدريب والتعليم، دبي، الامارات العربيه المتحده.
- ١٠٣- محمد، شوقي (٢٠١٦). البطاله في سوريا، متوفر على: www.7al.net/zdm90.
- ١٠٤- محمود محمد، عبد اللطيف (١٩٩٥). التعليم ومستقبل التنمية البشرية في الوطن العربي وتغيرات نهاية القرن، جامعة حلوان، مصر.
- ١٠٥- مرزوق نبيل، زكي محشي (٢٠١٦). العمل غير المنظم في سورية، جمعية العلوم الاقتصادية، دمشق، سورية.

- ١٠٦- مرزوق، نبيل (٢٠١١). **العقوبات الاقتصادية على سورية**، متوفر : WWW.SOHTJ
- ١٠٧- المسماري، عمر عاشور (٢٠٠٨). **تخطيط القوى العاملة والتعليم وسوق العمل**، منشورات جامعه عمر المختار، البيضاء، ليبيا.
- ١٠٨- المصباح، عماد الدين احمد (٢٠٠٨). **العوامل المؤثرة في البطالة في الجمهورية العربية السورية**، دراسة تطبيقية باستخدام منهجية التكامل المشترك، ورقه عمل القيت بالمؤتمر الدولي بعنوان: **ازمه البطالة في الدول العربية**، بين ٧-٨ نيسان ٢٠٠٨، القاهرة، مصر.
- ١٠٩- المصري، منذر واصف (٢٠١١). **الموائمه بين العرض والطلب في الموارد البشرية**، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، منظمة العمل العربية، بيروت، لبنان.
- ١١٠- مطر، سيف الدين (١٩٩٥). **مشكلات التخطيط التعليمي**، مجله التربية والتنمية، مصر مركز التنمية البشرية والمعلومات ، العدد ١، السنه الاولى.
- ١١١- المعموري، سيف بن ناصر، والمسروري، فهد (٢٠١٣). **درجه توفر كفايات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى معلمي الدراسات الاجتماعية لمرحلة التعليم مابعد الاساسي في بعض المحافظات العمانيه**، المجلو الدولية للابحاث التربوية، العدد ٣٤، الامارات العربية المتحدة.
- ١١٢- المكتب المركزي للاحصاء (٢٠١٣). **قوة العمل في سوريا على الموقع :**
www.cbssyr.sy
- ١١٣- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠٠٢). **الاستراتيجية العربية لتطوير التعليم العالي** (تقرير). لجنة الإشراف على إعداد الاستراتيجية، عمان.
- ١١٤- المنظمة العربية للتربية والعلوم (١٩٩٨). **رؤى مستقبلية لتطوير التربية في الوطن العربي**، الوثيقة الرئيسية للمؤتمر الفكري العربي لوزراء التربية والتعليم العرب، طرابلس.
- ١١٥- منظمة العمل العربية للتنمية (٢٠٠٨). **تطوير سياسات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني لمواكبة احتياجات سوق العمل**، بيروت، لبنان.
- ١١٦- المهدي، ياسر فتحى الهنداوي و البوصافي، ماجد و الحبيبة، ميساء سيف سالم (٢٠١٥). **المواءمة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان** : دراسة تحليلية، المجلة الدولية للتربية المتخصصة، المجلد ٤ ، العدد ٧.

- ١١٧- الموسوعة العربية العالمية (١٩٩٩). موسوعة أعمال، الجزء السابع، الطبعة ٢، المملكة العربية السعودية، الرياض.
- ١١٨- الناقه، محمود كامل (٢٠٠٠). البرنامج التعليمي القائم على الكفايات، اسسه، وبرامجه، القاهرة: مطابع الطوبجي.
- ١١٩- نصر، ربيع (٢٠١٥). التحول الهيكلي في الاقتصاد السوري، ندوه الثلاثاء الاقتصادي، جمعيه العلوم الاقتصادية السورية، دمشق.
- ١٢٠- نصر، ربيع، وآخرون (٢٠١٣). الازمة السورية الجذور والاثار الاقتصادية والاجتماعية، المركز السوري لبحوث السياسات، دمشق، سوريا.
- ١٢١- نعيم، معتز (٢٠٠٧). أثر الانضمام على منظمة التجارة العالمية في سوق العمل في الجمهورية العربية السورية، مجلة جامعه دمشق، للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد ٢٣، العدد ٢.
- ١٢٢- هريدي، ايمان أحمد محمد (٢٠٠٦). برنامج مقترح لتدريب معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها من الاطفال في مصر في ضوء الكفايات اللازمة لهم، رساله دكتوراة غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعه القاهرة، مصر.
- ١٢٣- هيئة تخطيط الدولة (٢٠٠٦). الخطة الخمسية العاشرة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠، دمشق.
- ١٢٤- وثيقة المؤتمر التاسع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي (٢٠٠٣). مقدمة من المدير العام إلى المجلس، دمشق للفترة من ١٥-١٨ / ١٢ / ٢٠٠٣.
- ١٢٥- ورزاة الزراعة (٢٠١٢). توزيع الدخل والفقير، المركز الوطني للسياسات الزراعية، دمشق.
- ١٢٦- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٠). المعجم الوجيز معجم اللغة العربية، مصر.
- ١٢٧- وزارة التعليم العالي (٢٠٠٦). قانون تنظيم الجامعات رقم (٦)، دمشق.
- ١٢٨- وزارة التعليم العالي (٢٠١٤). مؤشرات وإحصائيات، على الموقع: www.mohe.gov.sy
- ١٢٩- وزارة التعليم العالي (٢٠١٦). مؤشرات وإحصائيات، على الموقع: www.mhe.gov.sy دمشق.

١٣٠- اليازوري، أيمن وآخرون(٢٠١٢). الخريجون وسوق العمل، وزارة الخارجية والتخطيط، فلسطين.

١٣١- يحقيه، سملاي (٢٠٠٤). أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشريه وتنميه الكفاءات على الميزه التنافسيه للمؤسسة الاقتصادية، أطروحه دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعه الجزائر.

١٣٢- يونسى، لشهب، وعبد العزيز، حداني(٢٠١٠). مفهوم الكفايه في المجال التربوي - التعريف- النظرية البيداغوجيه، مجله علوم انسانيه، النسخة السابعه، العدد ٢٤، الجزائر.

٣ - المراجع الأجنبية:

- 1- Balan, J: **Privatie universities with the Argentine higher Education system**– trends and prospects higher Education policy Vol(3), No(2) juin 1995.
- 2- Bloom,David,Canning,David and Chan,Kevin (2006) **Higher Education and Economic Development in Africa**, HarvardUniversity.
- 3- Boccanfuso, Larouche, Trandafir **Higher Education and the Labor Market in Developing Countries Evdence from an Education Reform in Senegal**, IZA DP NO . 9099.
- 4- Corominas, Saurina, and Esperancar (2010). **The Match Between University Education and Graduate Labour Market Outcomes (Education- Job Match)** An analysis of three graduate cohorts in catalonia, AQU catalunya.
- 5- Fitz,J. & Beers,B: **Education manenegement organization and the Privatization of Public Education cross nationd comparison of the U.S.A and Brituon**, com Privatie Education,2002.
- 6- Flomo, John S., Jr.(2010) **Aligning Higher Education to Workforce Needs in Liberia: A Tracer Study of University Graduates in Liberia**, ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, University of Minnesota
- 7- Fossen,Terrence: **Traning The trans formation Leader "** **university of Alberta canada,Diss**, Abst, inter, vol(58),10 A, 1997.
- 8- Green Fied,J.(2000) **com Atencybased Education What Why and now?** Retrieved 13/5/2010, from. www.asaenet.org.
- 9- Green,J.P.peterson,P,E,& Du.J: **Effectiveness of school choice– thewill wakee experiment Education and vranban sosiety**. No(31) 1999.
- 10- Hebert.Y (2001) **Teacher Education in A Knowledge Based Economy: Centering A Critical Conversation**. Report on the 2001

- Pan-Canadian Education Research Agenda Symposium Canadian Education Statistics Council (CESC) May 22–23, 2001.
- 11- Hughes,Jeffrey and others,1993," **The task force on initial teachers education programs**", final report, Manitoba university Winnipeg.
 - 12- Leven, Henry, **Privatizing Education**, op, Cit, 2001, P,147.
 - 13- Lombardo, R, Passarelli, G (2011). **Graduates Job Quality afte a Higher Education Reform: Evdence Regarding Second Level Graduates from a University in Southern Italy**, Reseech in Applied Economics ISSN 1948–5433, vol. 3, No. 2:E2.
 - 14- Macerinskiene, Irena and Vaiksnoraite, Birute (2006) **The Role of Higher Education to Economic Development**, Vadyba/Management 2006 m. Nr. 2(11) www.leidykla.vu.lt.
 - 15- Murphy, joseph, et. Al, **pathways to Privatization in Education**, London,Vanderbilt University,1998,p.5.
 - 16- Nasser. R, Mehchy.Z,(2012) **Determinats of labor force participation in syria (2001– 2010) submitted to the lobor and human Development theme of the 18th Annudal Economic Research forum(ERF) conference 2012.**
 - 17- Pugach, V. F.; Federovna, E. A (2012)**The Employment of Graduates of Russian Higher EducationallInstitutions**, Statistical Sociological Analysis Russian Education and Society, v54 n11 p80–98 Nov.
 - 18- Savas,E.s: Privatization and Public – **privat partne ships**, **Newyork, house**,2000.p.9.
 - 19- UK, **Careers Education Support Programme, Understanding the Labour Market**, Highflyers Publishing Ltd, 2005.
 - 20- UNESCO, **world Declartion on higher Education for The – Twenty first Gentury** – Vision and Action Unesco, paris,1998.

21- Wieman, **Public Ficamente Education**, Arcuen.Lp.c,ed,Euamk of
Education, new yerk, 1999.

الملاحق

الملحق رقم (١) قائمة بأسماء السادة المحكمين لاستبانة وبطاقة المقابلة لكفاية مخرجات
التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل

م	المحكم	الجامعة
١	أ. د: عيسى علي	كلية التربية دمشق
٢	أ. د : محمد حلاق	كلية التربية دمشق
٣	أ. د : زينب زيود	كلية التربية دمشق
٤	أ. د: جلال السناد	كلية التربية دمشق
٥	الدكتورة: منى كشيك	كلية التربية دمشق
٦	الدكتور: غسان خلف	كلية التربية دمشق
٧	الدكتور: منذر الخوري	كلية التربية دمشق
٨	الدكتور: إسماعيل العمري	كلية التربية الفرات
٩	الدكتور: محمد الحسن	كلية التربية الفرات
١٠	الدكتورة: لينا يونس	كلية التربية دمشق

الملحق رقم (٢) الاستبانة في صورتها الأولية:

السيد الدكتور / السيدة الدكتورة المحترم/ مه

تحية طيبة

يقوم الباحث بدراسة بعنوان " كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في الجمهورية العربية السورية لاحتياجات سوق العمل" للحصول على درجة الدكتوراه في التربية من جامعة دمشق.

ويستخدم الباحث في هذه الدراسة استبانة يوجهها على العاملين بمديريات الموارد البشرية في عدد من الوزارات يهدف من خلالها لكشف أهم الكفايات المطلوبة في سوق العمل السوري، والتعرف إلى أهم الكفايات التي يمتلكها خريجو الجامعات الخاصة، وبيان مدى ملائمة خريجي وخريجات التعليم الخاص للعمل في السوق الجمهورية العربية السورية.

ويتشرف الباحث باختيار سيادتكم ضمن المحكمين لهذه الاستبانة لما يعهده فيكم من خبرة في مجال البحث العلمي العملي، وحسن تعاونكم حيث أرجو إبداء رأيكم في الآتي:

- ١ - مدى وضوح عبارات الاستبانة.
 - ٢ - انتماء العبارة إلى المحور الواردة فيه.
 - ٣ - مدى أهمية تلك العبارات لقياس ما وضعت لأجله.
 - ٤ - إضافة أو حذف أي عبارات ترون أنها مفيدة في تطوير الاستبانة لما في ذلك من إثراء للدراسة لتحقيق أهدافها.
- مع العلم أن استجابة أفراد عينة الدراسة على هذه الاستبانة ستكون وفق مقياس خماسي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً).

وختاماً لا يسعني إلا التقدم بالشكر لسعادتكم على حسن استجابتكم.

شاكرين لكم حسن تعاونكم...

الباحث

البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

المؤهل العلمي : ثانوية ☐ معهد ☐

إجازة ☐ إجازة + دراسات ☐

سنوات الخدمة : أقل من ٥ سنوات ☐ من (٥-١٠) سنوات ☐

من (١٠-١٥) ☐ أكثر من ١٥ سنة ☐

الدورات التدريبية: لا يوجد ☐ دورة واحدة ☐

دورتان ☐ ثلاث دورات فأكثر ☐

م	الكفايات المطلوبة لسوق العمل	مدى وضوح العبارة		مدى ملائمتها لما تقيسه		مدى مناسبتها للبعد	
		واضحة	غير واضحة	لائمة	غير ملائمة	مناسبة	غير مناسبة
المحور الأول: الكفايات الأخلاقية							
١	يحترم أخلاقيات المهنة ويلتزم بقواعدها						
٢	يتقبل قيم المجتمع وعاداته وتقاليده						
٣	يقتنع بشكل تام بعمله الذي يقوم به						
٤	يستطيع العطاء والعمل بصدق وصبر						
٥	يحافظ على مبادئ قيم الأمانة والعدل						
٦	يحترم آراء زملائه في العمل						
٧	يخلص في إنجاز الأعمال المكلف بها						
٨	يظهر مستوى عالٍ من الأخلاق ليكون قدوةً لزملائه						
٩	يملك القدرة على المساواة في معاملته أثناء العمل						
المحور الثاني: الكفايات المعرفية							
١	يتمتع بمرونة فكرية تساعد في الابتكار						
٢	يقدم الاقتراحات والأفكار المبتكرة						

٣	لديه معرفة كافية لفهم العالم من حوله						
٤	يملك المقدرة على التعامل السليم مع الثقافات الفرعية داخل المجتمع						
٥	يتمتع بالقدرة على التحليل والربط والاستنتاج						
٦	يعمل على نشر ثقافة الإبداع والتجديد في العمل						
٧	يكثر من الأسئلة عندما تعترضه أي مشكله في العمل						
٨	يحاول زيادة معرفته السليمة عما يطرح من قضايا سياسية واقتصادية.... معاصرة						
٩	يتمتع بمستوى عالٍ من الذكاء						

المحور الثالث: الكفايات المهنية

١	يتقن قواعد الكتابة السليمة						
٢	يعبئ ويصمم النماذج التي تتعلق بالعمل						
٣	يبدى المقترحات والتصورات المتعلقة بتطوير العمل						
٤	لديه المقدرة على تطوير أدائه						
٥	يرد على كافة الكتب والمراسلات						
٦	يميز بين أوجه الشبه والاختلاف بشكل دقيق أثناء تأدية للعمل						

٧	يملك القدرة على تناغم الحركات الجسدية مع الكلمات						
٨	يتقن التحدث باللغة الاجنبية						
٩	قادر على مواجهة الآخرين والتحدث معهم دون خجل						
١٠	تتوافق امكاناته مع متطلبات العمل						
المحور الرابع: الكفايات الوجدانية							
١	يتمتع بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي						
٢	يتفاعل بشكل إيجابي مع زملائه في العمل						
٣	يتمتع بالاندفاع نحو العمل						
٤	يتحلى بالصبر في المواقف الحرجة						
٥	يتمتع بالثقة بالنفس عند تعامله مع الآخرين						
٦	بشوش وعطوف مع زملائه						
٧	ينمي لدى زملائه القيم والاتجاهات الحسنة						
٨	يملك المقدرة على التأثير في الآخرين						
٩	يتحمل ضغط العمل						
١٠	يراعي نبرات صوته بانفعالاته المتنوعة						

المحور الخامس: كفايات التفكير العلمي

١	التفكير بشكل علمي لحل المشكلات التي تواجهه في العمل						
٢	القدرة على تقييم الأشياء بموضوعية						
٣	القدرة على النقد البناء على أسس علمية						
٤	القدرة على تطبيق ما تعلمه في حياته						
٥	القدرة على التخطيط بعيد المدى						
٦	القدرة على مواكبة التبدلات الوظيفية						
٧	القدرة على التفكير بطريقة تختلف عن زملائه في العمل						
٨	القدرة على الإبداع والابتكار						

المحور السادس: كفايات حل المشكلات واتخاذ القرارات

١	لديه القدرة على اتخاذ القرارات الحكيمة						
٢	يشارك العاملين في اتخاذ القرارات						
٣	تقييم القرارات والنتائج المترتبة عليها						
٤	يركز على النتائج والحلول أكثر من التركيز على المشكلات						

٥	يحلل المعلومات المختلفة ويضع الحلول والقرارات في ضوءها					
٦	يتابع تنفيذ القرارات الصادرة من السلطات الأعلى منه في العمل					
٧	يعطي الآخرين حلولاً منطقية لمشكلاتهم					
٨	لدية القدرة على التنبؤ بمتغيرات الموقف قبل اتخاذ القرار					

المحور السابع: كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية

١	يخاطب زملائه بأسمائهم أثناء العمل					
٢	يعبر بشكل جيد يدل على احترامه لزملائه بالقول والعمل					
٣	يستخدم أساليب التعزيز المادية والمعنوية مع زملائه					
٤	يشارك زملاءه في المناسبات الشخصية					
٥	يعمل على فتح قنوات للحوار مع زملائه					
٦	يشجع زملاءه على التعاون والعمل بروح الفريق					
٧	يهتم بمشاكل العاملين معه والعمل على حلها					

المحور الثامن: الكفايات التكنولوجية

١	يملك المهارات الأساسية اللازمة لاستخدام الوسائل					
---	---	--	--	--	--	--

						التكنولوجية	
						يتغلب على المشكلات الفنية الشائعة عند استخدام الحاسوب	٢
						يوظف التكنولوجيا الحديثة في عمله	٣
						يسعى لبرمجة العمل لاختصار الوقت	٤
						يحث العاملين على استخدام التكنولوجيا ويساعدهم	٥
						يقيم دورات تدريبية للعاملين تتعلق بكيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة	٦
						يتعامل مع أدوات الانترنت والويب الالكتروني في العمل بشكل محترف	٧
						يواكب التطورات التكنولوجية	٨
المحور التاسع : كفايات التنفيذ والمتابعة							
						تنفيذ البرامج والخطط في وقتها المحدد	١
						متابعة العاملين على مختلف مستوياتهم	٢
						يتابع طلبات زملائه في العمل لدى الإدارة	٣
						يتابع أعمال المجالس واللجان في العمل	٤
						يتقيد بالأنظمة والقرارات التي تضعها الإدارة	٥

٦	يطالب المسؤولين عنه بتحسين بيئة العمل باستمرار						
٧	ينسق بين العاملين لانجاز العمل						
٨	ينفذ عملة وفق خطط ممنهجة ومرتبطة						
٩	المتابعة الدائمة للموظفين لانجاز الأعمال المكلفين بها						
المحور العاشر: كفايات إدارة الوقت والاجتماعات							
١	يحرص على الوصول إلى عمله بالوقت المحدد						
٢	يلتزم بساعات الدوام الرسمي						
٣	يحرص على حضور الاجتماعات بانتظام						
٤	يتقن مهارات الاتصال الفعال أثناء إدارته للاجتماعات						
٥	يواكب التدريبات على أساليب إدارة الوقت بكفاءة						
٦	يؤكد دائماً أهمية الوقت لنجاح العمل						
٧	تحديد الأولويات عند وضع آليات العمل بالمؤسسة						
٨	يهتم بإنجاز الأعمال حسب الوقت المخصص لها						

الملحق رقم (٣) الاستبانة في صورتها النهائية:

السيد

السيدة

تحية طيبة

يتشرف الباحث بأن يضع بين أيديكم استبانة بهدف التعرف كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل، يرجى التفضل بالإجابة عن أسئلة الاستبانة وذلك بوضع علامة (√) أمام كل عبارة في الخانة التي ترونها معبرة عن رأيكم.

علماً أن المعلومات الموجودة تستخدم لإعراض البحث العلمي فقط .

شكراً لتعاونكم

الباحث

البيانات الشخصية :

أنثى

الجنس : ذكر

معهد

ثانوية

المؤهل العلمي :

إجازة + دراسات

إجازة

أقل من ١٠ سنوات

أقل من ٥ سنوات

سنوات الخدمة :

من ١٥ سنة فما فوق

أقل من ١٥ سنة

دورة واحدة

الدورات التدريبية: لا يوجد

ثلاث دورات فأكثر

دورتان

استبانة توفر الكفايات في خريجي التعليم الجامعي الخاص والكفايات اللازم توافرها

درجة لزوم توفر الكفاية في الخريج					العبارة	درجة امتلاك الخريج للكفاية				
كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
					المحور الأول: الكفايات الأخلاقية					
					١- يحترم أخلاقيات مهنة الهندسة ويلتزم قواعدها					
					٢- يرفض عادات المجتمع المتخلفة					
					٣- يفضل العمل الهندسي الميداني					
					٤- يبذل قصارى جهده بشكل صادق في عمله					
					٥- يحافظ على قيم الأمانة والعدل اثناء تنفيذ المشاريع					
					٦- يحترم قرارات زملائه في العمل					
					٧- ينجز الأعمال المكلف بها بشكل دقيق					
					٨- يعتبر زملاءه قدوة أخلاقية في العمل					
					٩- يمتلك القدرة على العدالة بين زملائه في العمل					
					المحور الثاني: الكفايات المعرفية					
					١- يتمتع بمرونة فكرية تساعد في مواكبة التطورات في مجال الهندسة كافة					
					٢- لديه معرفة كافية تمكنه من فهم كل المتغيرات الحاصلة في العالم					
					٣- يمتلك المقدرة على التعامل السليم مع الثقافات الأخرى داخل المجتمع					
					٤- يرسم مخططات هندسية مبتكرة					
					٥- يعمل على نشر ثقافة الإبداع والتجديد في عمله					

					٦- يتمتع بالقدرة على التحليل والربط والاستنتاج					
					٧- يستطيع قراءة التصاميم الهندسية المختلفة					
					٨- يطلع على آخر المستجدات على الساحتين السياسة والاقتصادية					
					المحور الثالث: الكفايات المهنية					
					١- يتقن قواعد الكتابة باللغة العربية بشكل سليم					
					٢- يصمم المخططات الهندسية المطلوبة لعمله					
					٣- يقدم المقترحات والتصورات المتعلقة بتطوير العمل					
					٤- يحاول تطوير أدائه بشكل مستمر					
					٥- يتقن الرد على المراسلات المتعلقة بالأمور الفنية الهندسية كافة					
					٦- لديه القدرة على استخدام لغة الجسد					
					٧- يتقن المصطلحات الهندسية باللغة الأجنبية كافة					
					٨- يتمتع بشخصية مهنية تمكنه من الرد على المراجعين					
					المحور الرابع: الكفايات الوجدانية					
					١- يتمتع بدرجة عالية من الاتزان الانفعالي					
					٢- يتفاعل بشكل إيجابي مع زملائه في العمل					
					٣- يتمتع بالحماسة نحو العمل					
					٤- يتحلّى بالصبر في المواقف الحرجة					
					٥- يتمتع بالثقة بالنفس عند تعامله مع زملائه في العمل					
					٦- يمتلك روح النكتة والدعابة					
					٧- ينمي لدى زملائه القيم والاتجاهات الحسنة					
					٨- يمتلك المقدرة على التأثير في الآخرين					

					٩- يستطيع ضبط انفعالاته في المواقف الصعبة					
					المحور الخامس: كفايات التفكير العلمي					
					١- التفكير بشكل علمي لحل مشكلات التخطيط والتنفيذ الهندسي					
					٢- القدرة على تحديد متطلبات كل عمل هندسي					
					٣- القدرة على النقد البناء على أسس علمية					
					٤- القدرة على تطبيق ما تعلمه في حياة الجامعية					
					٥- القدرة على ايجاد نماذج هندسية تتوافق وتغيرات الزمن					
					٦- القدرة على مواكبة التبدلات الوظيفية					
					٧- يساعد زملاءه في وضع خطط وبرامج مستقبلية					
					٨- يمتلك القدرة على حل مشاكل التأثيرات البيئية					
					المحور السادس: كفايات حل المشكلات واتخاذ القرارات					
					١- لديه القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة المتعلقة بالتخطيط الهندسي					
					٢- يحل المشاكل التقنية بأقل كلفة ممكنة					
					٣- يقيم القرارات والنتائج المترتبة عليها					
					٤- يركز على النتائج والحلول أكثر من التركيز على المشكلات					
					٥- يقترح الحلول في ضوء البيانات والمعطيات					
					٦- يتابع تنفيذ القرارات الصادرة عن السلطات الأعلى منه في العمل					
					٧- يقدم لزملائه في العمل حلولاً هندسية صحيحة للمشكلات التي تعترضهم					
					٨- لديه القدرة على التنبؤ بمتغيرات الموقف قبل اتخاذ القرار					

					٩- يعمم تجاربة الناحجة على مشاريع جديدة					
					المحور السابع: كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية					
					١- يخاطب زملاءه بأسمانهم في أثناء العمل					
					٢- يتعامل بأحترام مع زملائه في العمل					
					٣- يستخدم أساليب التعزيز عند نجاح زملائه في العمل					
					٤- يشارك زملاءه في المناسبات الشخصية					
					٥- يعمل على فتح قنوات للحوار مع زملائه					
					٦- يشجع زملاءه على التعاون والعمل بروح الفريق					
					٧- يهتم بالمشاكل الخاصة بالعاملين معه ويعمل على حلها					
					المحور الثامن: الكفايات التكنولوجية					
					١- يتقن العمل على الآلات الهندسية الحديثة					
					٢- يتغلب على المشكلات الفنية الشائعة عند استخدام الحاسوب					
					٣- يوظف التكنولوجية الحديثة في التصميم والتخطيط للمشاريع					
					٤- يسعى لبرمجة العمل لاختصار الوقت					
					٥- يحث العاملين على استخدام التكنولوجية ويساعدهم					
					٦- يمتلك المهارات الأساسية في استخدام الحاسوب بعمله					
					٧- يتعامل مع أدوات الانترنت والويب الالكتروني في العمل					
					٨- يواكب التطورات التكنولوجية					
					المحور التاسع: كفايات المتابعة والتنفيذ					

					١ - تنفيذ البرامج والخطط المطلوبة منه في وقتها المحدد					
					٢ - يتابع العاملين خلال عمليات البناء والتشييد					
					٣ - يتابع طلبات زملائه في العمل لدى الإدارة					
					٤ - يتابع أعمال المجالس واللجان في العمل					
					٥ - يتقيد بالأنظمة والقرارات التي تضعها الإدارة					
					٦ - يطالب المسؤولين عنه بتحسين بيئة العمل باستمرار					
					٧ - ينسق بين العاملين لانجاز العمل					
					٨ - ينفذ عملة وفق خطط ممنهجة ومرتبطة					
					المحور العاشر: كفايات إدارة الوقت والاجتماعات					
					١- يحرص على الوصول إلى عمله بالوقت المحدد					
					٢ - يلتزم بساعات الدوام الرسمي					
					٣ - يحرص على حضور الاجتماعات بانتظام					
					٤ - يتقن مهارات الاتصال الفعال في ميدان العمل					
					٥ - يواكب التدريبات على أساليب إدارة الوقت بكفاءة					
					٦ - يؤكد دائماً أهمية الوقت لنجاح العمل					
					٧ - يحدد الأولويات عند وضع آليات العمل بالمؤسسة					
					٨ - يهتم بإنجاز الأعمال حسب الوقت المخصص لها					

الملحق رقم (٤) بطاقة المقابلة في صورتها الأولية:

السيد الدكتور / السيدة الدكتورة المحترم/ المحترمة

تحية طيبة

يقوم الباحث بدراسة عنوانها " كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص سورية لاحتياجات سوق العمل" للحصول على درجة الدكتوراه في التربية من جامعة دمشق.

ويستخدم الباحث في هذه الدراسة الاستبانة، إضافة إلى بطاقة المقابلة التي يوجّهها إلى مديري الموارد البشرية ومعاونيهم وروؤساء الشعب في عدد من وزارات الدولة يهدف من خلالها بيان أهم الكفايات المطلوبة في سوق العمل السوري، والتعرف على أهم الكفايات التي يمتلكها خريجو الجامعات الخاصة.

ويتشرف الباحث باختيار سيادتكم ضمن المحكمين لهذه البطاقة، لما يعهده فيكم من خبرة في مجال البحث العلمي العملي، وفي حسن تعاونكم، حيث أرجو إبداء رأيكم في الآتي:

١- مدى وضوح عبارات البطاقة.

٢- انتماء العبارة إلى المحور الذي ترتبط به.

٣- مدى أهمية تلك العبارات لقياس ما وضعت لأجله.

٤- إضافة أيّة عبارات ترون أنها مفيدة في تطوير البطاقة، لما في ذلك من إثراء للدراسة

لتحقيق أهدافها، وكذلك حذف ما ترون أنه لا يفيد.

مع العلم أنّ استجابة أفراد عينة الدراسة على هذه البطاقة ستكون بترتيب الخيارات وفقاً لأهميتها في سوق العمل السوري..

وختاماً لا يسعني إلاّ التقدم بالشكر لسعادتكم على حسن استجابتكم.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.....

الباحث

أولاً: البيانات الشخصية :

الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

المؤهل العلمي : ☐ إجازة ☐ إجازة + دراسات

سنوات الخدمة : ☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من (٥-١٠) سنوات

☐ من (١٠-١٥) ☐ أكثر من ١٥

الدورات التدريبية: ☐ لا يوجد ☐ دورة واحدة

☐ دورتان ☐ ثلاث دورات فأكثر

ثانياً: يرجى ترتيب العبارات الواردة في كلّ محور من المحاور وفقاً لأهميتها في سوق العمل

السوري، والمتوفرة لدى خريجي الجامعات الخاصة في وزارتكم:

أولاً: الكفايات الأخلاقية:

الالتزام بالقواعد والمعايير الأخلاقية السائدة في المجتمع.

☐

القدرة على الإنصاف والمساواة في عمله.

☐

إنجاز الأعمال والمهام المطلوبة منه بدقة.

☐

ثانياً: الكفايات المعرفية:

امتلاك القدرة على التحليل والتركيب.

☐

يقدم مقترحات جديدة لتطوير العمل.

☐

يتفهم القضايا المعاصرة.

☐

ثالثاً: الكفايات المهنية:

إتقان اللغة الأجنبية.

☐

القدرة على تطوير أدائه.

☐

القدرة على مواجهة الآخرين وإقناعهم.

☐

رابعاً: الكفايات الوجدانية:

تحمل ضغط العمل.

☐

الاتزان في المواقف الصعبة.

☐

التفاعل الإيجابي مع زملائه في العمل.

☐

خامساً: كفايات التفكير العلمي:

التفكير بطريقة سليمة تخدم العمل.

☐

القدرة على الإبداع والابتكار.

☐

القدرة على تقييم الأشياء بشكل موضوعي.

☐

سادساً: كفايات حل المشكلات واتخاذ القرارات:

قادر على اتخاذ القرارات السليمة.

☐

يحل المشاكل بطريقة صحيحة.

☐

يركز على الحلول أكثر من المشكلة.

☐

سابعاً: كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية:

قادر على بناء العلاقات الإيجابية مع زملائه في العمل.

☐

يحترم وجهات نظر الآخرين.

☐

الإيمان بالعمل الجماعي.

☐

ثامناً: الكفايات التكنولوجية:

امتلاك مهارات الحاسوب الأساسية.

☐

قادر على برمجة العمل.

☐

يستخدم الإنترنت بشكل جيد.

☐

تاسعاً: كفايات التنفيذ والمتابعة:

متابعه الأعمال بشكل دائم.

☐

التقيد بالأنظمة والقوانين الإدارية.

☐

التنسيق بين العاملين لإنجاز العمل.

☐

عاشراً: كفايات إدارة الوقت والاجتماعات:

القدرة على إنجاز الأعمال المكلف بها بالوقت المحدد.

☐

الالتزام بساعات الدوام بشكل جيد.

☐

الحرص على حضور الاجتماعات بشكل منظم.

☐

الملحق رقم (٥) بطاقة المقابلة في صورتها النهائية:

السيد

السيدة

تحية طيبة

يتشرف الباحث بأن يضع بين أيديكم بطاقة مقابلة بهدف التعرف كفاية مخرجات التعليم الجامعي الخاص في سورية لاحتياجات سوق العمل، يرجى التفضل بالإجابة عن الأسئلة الموجودة في بطاقة المقابلة من خلال خبرتكم وتجربتكم في العمل، وملاحظة أداء خريجي الجامعات الخاصة في مؤسساتكم.

علماً أن المعلومات الموجودة تستخدم لإعراض البحث العلمي فقط .

شكراً لتعاونكم

الباحث

أولاً: برأيك ما الكفايات المهارية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص؟

ثانياً: من وجهة نظرك ما الكفايات المعرفية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص؟

ثالثاً: بتصورك ما الكفايات التكنولوجية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص؟

رابعاً: برأيك ما الكفايات الأخلاقية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص؟

خامساً: باعتقادك ما الكفايات الوجدانية التي يمتلكها خريجو التعليم الجامعي الخاص؟

سادساً: برأيك ما الكفايات التي يجب توافرها في خريجي التعليم الجامعي الخاص؟

سابعاً: من وجهة نظرك ما الكفايات التي يحتاجها سوق العمل في الجمهورية العربية السورية؟

ثامناً: برأيك هل يوجد توافق بين خريجي التعليم الجامعي الخاص وبين سوق العمل في الجمهورية العربية السورية؟ وما أبرز نقاط هذا التوافق؟

الملحق رقم (٦) تسهيل المهمة



الجمهورية العربية السورية
جامعة دمشق

الاستاذ الدكتور رئيس جامعة دمشق

ع/ط الاستاذ الدكتور عميد كلية
.....

مقدمه (١):

.....

نوع البحث: ☐ دراسات عليا ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ عضو هيئة تدريسية

عنوان البحث:
يرجى التفضل بالتوسط لدى (٢)
على أن (٣):

.....

عميد الكلية

رئيس قسم المختص

المشرف أو الباحث الرئيسي

الدكتور
.....

الدكتور
.....

أ. الدكتور
.....

- (١) يذكر اسم الطالب في حالة أبحاث طلاب الدراسات العليا واسم عضو الهيئة التدريسية في حالة أبحاث أعضاء الهيئة التدريسية
(٢) يذكر اسم الجهة أو الجهات التي يرغب الطالب بالتعاون معها
(٣) يجب أن يتم وضع إحدى العبارات التالية حصراً:
- لا تحصل جامعة دمشق أية نفقات لقاء ذلك.
 - لا تحصل جامعة دمشق أية نفقات سوى للواد اللازمة والتي يتم تأمينها أصولاً
 - تحصل جامعة دمشق النفقات للترتبة عن ذلك والبالغة: ()

مراجعة البحث العلمي:

رمز البحث 563 230 SR : رقم قرار الاعتماد: (٢٠٣٠/٤٦٥) تاريخ: ١٤ / ١٦٦

الكلفة الإجمالية المعتمدة للبحث: (.....) (.....)

بسم الله الرحمن الرحيم

تائب رئيس جامعة دمشق

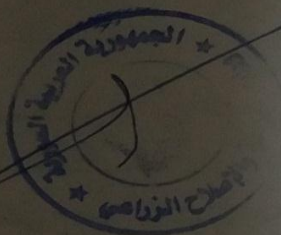
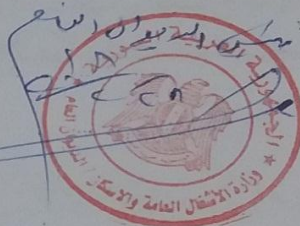
تأشيرة مديرية البحث العلمي

الشؤون البحث العلمي والدراسات العليا

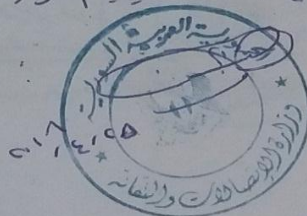
مدير البحث العلمي والدراسات العليا

أ. د. هشام البرز

الحمد لله الذي جعلنا من عباده



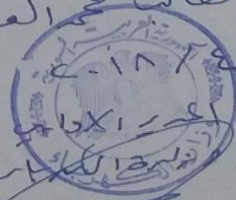
راجع الطالب محمد عوفيد وزارة الموارد البشرية
تاريخ ٢٥ / ٤ / ٢٠١٨ م مديرية الموارد البشرية



راجع لطافت عذر خودم

$C \cap \Sigma / C \cap A$

حفظ الطالب محمد العوده



Summary of the study in Arabic language

Title of the study (**The Adequacy of the output of private University education in Syria to the needs of the Labor market**)

Universities are one of the most important institutions of education in the modern society, and the highest levels of education. Failure to provide such education is considered a violation of this level, equality of opportunities. Because universities are aiming to meet the needs of the labor market of experts and specialists with active capabilities and high scientific qualifications on the technical, management, Social and economic.....etc. The university is seen as a social organization like other organizations and institutions such as factories, banks, hospitals and others. It is also one of the most important social organizations as the resource provider for all existing organizations. Because universities qualify trained people in the professions and disciplines needed by many other organizations.

The aim of the study is trying to answer the following main question: What is the real situation of the adequacy of the outputs of private university education in Syria to the needs of the labor market?

The importance of the study can be seen through : the importance of the qualifications acquired by the student in his university period, which enable them to do their duties in their job. the importance of the private university education and its role in achieving the sustainable development of society and taking the society towards progress and development in the Syrian Arab Republic which relies on Human resources in the development process. the results, analysis, interpretation of this study may help to identify the most important qualifications needed by the labor



market in the Syrian Arab Republic which should be available in graduates of private universities. This study may help those in charge of planning Public and private higher education to the need to pay attention to the needs of the labor market from the outputs of higher education to ensure development.

Based on the aim of the study, the objectives it seeks to achieve are:

Defining The qualifications of graduates of private university education in the Syrian Arab Republic from the point of view of the sampled, the extent to which graduates of private university education are suited to join the labor market from the point of view of the people sampled. defining the most important qualifications of the private education graduates needed by the labor market in the syrian arab republic from the point of view of the people sampled.

The study attempted to answer the following questions :

1. What are the qualifications the private university graduates have in the Syrian Arab Republic from the point of view of the people sampled?
2. How qualified are the graduates of private university education to join the labor market from the point of view of the people sampled?
3. What qualifications are required for graduates of private university education from the point of view of the people sampled?
- 4 – What qualifications needed by the labor market in the Syrian Arab Republic from the point of view of the sampled?

The following hypotheses were tested at the level (0,05)

- 1–Absence of statistical indication differences in the average answers of the people sampled in specifying the qualifications the graduates of the

private university education have regarding the variant of gender (males–females)

2–Absence of statistical indication differences in the average answers of the people sampled in specifying the qualifications the graduates of the private university education have regarding the variant of the scientific qualification (secondary school, institute, university, master degree or PHA)

3–Absence of statistical indication differences in the average answers of the people sampled in specifying the qualifications the graduates of the private university education have regarding the variant of service's years (less than 5 years, less than ten years, less than 15 years, 15 years and more)

4–Absence of statistical indication differences in the average answers of the people sampled in specifying the qualifications the graduates of the private university education have regarding the variant of training courses (no courses, one course, two courses, three courses and more).

5– Absence of statistical indication differences in the average answers of the people sampled in specifying the qualifications the graduates of the private university education must have regarding the variant of gender (males–females).

6– Absence of statistical indication differences in the average answers of the people sampled in specifying the qualifications the graduates of the private university education must have regarding the variant of the scientific qualification (secondary school, institute, university, master degree or PHA)

7– Absence of statistical indication differences in the average answers of the people sampled in specifying the qualifications the graduates of the private university education must have regarding the variant of service's years (less than 5 years, less than ten years, less than 15 years, 15 years and more).

8– Absence of statistical indication differences in the average answers of the people sampled in specifying the qualifications the graduates of the private university education must have regarding the variant of training courses (no courses, one course, two courses, three courses and more).

In order to this, a researcher conducted the present study, which divided it into two parts, the first part: dealt with the theoretical study: five chapters are included, chapter 1 : the theoretical framework of the study, chapter 2 : privatization of the higher education, chapter 3: adequacy of the output of university education, chapter 4: indicators of the labor market, chapter 5: university education and development"

The researcher discussed in:

The first chapter :the researcher discussed the aim of the study, which was the following main question: What is the adequacy of the output of private university education in Syria to the needs of the labor market? The researcher also presented the importance of the study and its objectives. In addition, the study presented four hypotheses according to the variables (gender, scientific qualification, years of experience, training courses) and the researcher presented the study terms and procedural definitions, in addition to previous studies and the location of the current study from the old studies.

The second chapter the researcher presented the system of higher education in Syria, its educational institutions, the objectives of higher education in Syria, in addition to the concept of privatization of higher education, the justification of privatization, the dangers of privatization and the challenges facing the privatization of higher education.

The third chapter : entitled: The adequacy of the outputs of university education included: the meaning of adequacy by language and by term, types of qualifications. based on the review of qualifications The qualifications required from university graduates were classified into ten qualifications, the meaning of outputs of university education, and types of outputs of university education.

They fourth chapter: the researcher discussed the indicators of the labor market and presented through it the basic concepts, the basic features of the labor market, and the needs and indicators of the labor market.

The Fifth chapter : dealt with the relationship between university education and development through a review of the concept of development, the importance and objectives of development , and the role of university education in development, both in economic and social development.

Regarding the second section: it dealt with field study which is made up of two parts. In the first part the researcher talked about the limits, approach of the study and how to prepare its tools and the procedures of verifying and approving it which led to some amendments in it. Deleting some terms or adding others or the attached instructions. In addition to describing the original community and the sample and the researched and indicative variables. And a show for the most important statistical

methods used in the study both in validating the tool of the study and getting the results.

The second part dealt with statistical handling of the questions and theories of the study then discussing and explaining in the light of the field side of the current study and the results of the previous studies. This part also includes some recommendations and suggestions which can enrich the study regarding the qualifications of the graduates of the private universities in Syrian arab republic and the results were as follows:

1–The most important qualifications of the graduates of the private universities in Syrian arab republic are emotional and cognitive qualifications to a great extent. Time management and meetings, skills, communication and human relationships, follow up and implementation, scientific thinking and technological qualifications to a moderate extent.

Moral, problem–solving and decision–taking qualifications.

2–There is harmony between qualifications of the graduates of the private universities and needs of the labor market in Syrian arab republic

3– the most needed qualifications of the graduates of the private universities from the perspective of members of the study sample are as the following order: skills qualifications, emotional qualifications,Time ,technological qualifications, management and meetings

cognitive qualifications, communication and human relationships qualifications, follow up and implementation qualifications, scientific thinking qualifications, moral qualifications and problem–solving and decision–making qualifications.

4–The most important qualifications which are needed by the labor market in Syrian arab republic were in the following order: perfection of English

language, commitment to the official job hours, being patient and able to deal with clients, good knowledge in technology, ability to cope with job changes, keeping in contact with new developments in labor market and the ability to work under high pressure.

5–Absence of statistical indication differences in the average answers of the people sampled regarding qualifications of the graduates of the private universities in Syrian arab republic according to the variant of gender(male–female).

6–Presence of statistical indication differences in the average answers of people sampled regarding qualifications of the graduates of the private universities in Syrian arab republic according to the variant of the scientific qualification in favor of the workers who have scientific qualification (university degree–MA–PHA).

7– Presence of statistical indication differences in the average answers of people sampled regarding qualifications of the graduates of the private universities in Syrian arab republic according to the years of experience(15 years and more).

8– Presence of statistical indication differences in the average answers of people sampled regarding qualifications of the graduates of the private universities in Syrian arab republic according to the variant of training courses(two courses, three courses and more).

9– Absence of statistical indication differences in the average answers of people sampled in specifying the qualifications must be available in the graduates of the private education according to the variant of gender(males–females)

10– Presence of statistical indication differences in the average answers of people sampled in specifying the qualifications must be available in the graduates of the private education concerning skills qualifications and time management and meetings qualifications according to the variant of gender(male–female).

11– Presence of statistical indication differences in the average answers of people sampled in specifying the qualifications must be available in graduates of the private education according to the scientific qualification in favor of the workers who have scientific qualification (university degree–MA–PHA).

12– Presence of statistical indication differences in the average answers of people sampled regarding the qualifications must be available in graduates of the private university education according to the years of experience in favor of the workers who have experience (15 years and more).

13– Presence of statistical indication differences in the average answers of people sampled regarding the qualifications must be available in graduates of the private university education in favor of the workers who received training courses (two courses, three courses and more).

14–The most important skills qualifications must be available in the outcomes of the private university education were as the following order: designing the geometric diagrams required in their job, to master all geometric terms in foreign language, ability to use body language, try to improve their performance continuously, to master correspondence related to the engineering issues and having professional character enable them to deal with all clients.

The most important suggestions of the study are:

- 1–Supporting modern specialties which harmonize education with society needs represented in job sectors and productive institutions.
- 2–Creating workshops to link needs of the labor market with the training courses in the private universities.
- 3–Creating specialized section in each university responsible for the external competence of the university regarding graduates and cooperation with labor market and does the following tasks:
 - Conducting predictive studies about changes in labor market
 - Making follow-ups for the graduates to know if their scientific qualifications harmonize with their jobs
 - Making assessments to know the qualitative and quantitative future needs of labor force required by labor market.
- 4–Conducting field studies to know the new specialties and skills needed by labor market.
- 5–Caring a lot about improving qualifications of the private universities and adopting developed and modern methods to improve their skills continuously.
- 6–Importance of coordination with bodies responsible for labor force and private universities when putting strategies of the high education.
- 7–Importance of creating database by state and private universities and colleges about required jobs and skills needed by the Syrian labor market in the present and future.

8–Focusing on skills, emotional and cognitive skills and caring a lot about qualification–based education to help graduates find suitable jobs.

9–Importance of reaching an agreement and coordination between state and private universities on one hand and civil society institutions and labor market on the other hand to train and qualify students in their jobs to increase their competence and familiarize them with labor market and the capacities it needs.

10–Creating mechanism to increase the ability of the universities to adapt to changes regarding needed qualifications especially needs of labor market.

11–Necessity of availability of needed scientific specialties for labor market and linking these specialties with skills and knowledge required by labor market to ease the process of recruitment.

12–Benefitting from the experts of the labor market in teaching some specialized subjects in the universities.

