



كلية الحقوق والإدارة العامة
برنامج الحكومة والحكم المحلي

العلاقة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل
الفلسطيني من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل

**The Relationship between the Competences of the Palestinian
Universities Graduates and the Needs of the Palestinian Labor
Market from the Graduates and Employers Opinion**

إعداد

وسام علي محمد نخلة

إشراف

الدكتور محمد الحنيني

قدمت هذا الرسالة إستكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الحكومة والحكم المحلي من كلية
الحقوق والإدارة العامة في جامعة بيرزيت، فلسطين.

2021

العلاقة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل
الفلسطيني من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل

The Relationship between the Competences of the Palestinian
Universities Graduates and the Needs of the Palestinian Labor
Market from the Graduates and Employers Opinion

إعداد

وسام علي محمد نخلة

المشرف

الدكتور محمد الحيني

نوقشت هذه الرسالة في 23 كانون ثاني-2021

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيساً	د. محمد الحيني	المشرف
عضواً	د. أحمد الجنازرة	الممتحن الداخلي
عضواً	د. غادة المدبوح	الممتحن الداخلي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الحكومة والحكم المحلي من كلية الحقوق والإدارة العامة في جامعة بيرزيت، فلسطين.

2021

الاهداء

إلى نبع المحبة من علماني كيف أقف بكل ثبات فوق الأرض،،،

أبي وأمي

إلى أقرب الناس إلى نفسي،،،

زوجي المخلص وأبنائي الاعزاء

إلى جميع من تلقَّيتُ منهم النصح والدعم،،،

أهديكم خلاصة جهدي العلمي

وسام على محمد نخلة

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي يليق بجلاله الحمد والشكر، أفضل الصلاة على رسوله الكريم. لا يسعني في هذه السطور

إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لكل من ساندني وكان عوناً لي خلال مسيرتي التعليمية.

وأود أن أشكر أستاذي الجليل د. محمد الحنيني الذي شرفني بالإشراف على رسالتي، وما أمدني به من

خبرته العلمية.

وأتقدم بالشكر والتقدير لأساتذة كلية الحقوق والإدارة العامة، المحطة الثانية لي في جامعة بيرزيت بعد

عشرين عاماً مضت على تخرجي من كلية الهندسة.

وختاماً أسأل الله العليّ القدير أن يكون هذا العمل خالصاً لوجهه نافعاً للناس.

وسام على محمد نخلة

قائمة المحتويات

الاهداء.....	ت
الشكر والتقدير	ث
قائمة المحتويات.....	ج
قائمة الجداول.....	د
قائمة الاشكال.....	ذ
ملخص الدراسة	ر
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	ص
1. تمهيد	1
2. مشكلة الدراسة	2
3. اسئلة الدراسة.....	3
4. أهداف الدراسة.....	3
5. فرضيات	4
6. التعريفات الإصطلاحية والإجرائية.....	5
7. أهمية الدراسة.....	6
8. حدود الدراسة	7
9. صعوبات الدراسة	8
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	9
1. تمهيد	9
2. إستعراض الدراسات السابقة.....	9
3. الإضافة العلمية.....	18
الفصل الثالث: (الإطار النظري للدراسة).....	20

20	تمهيد
20	المبحث الأول: التعليم العالي
20	تمهيد
22	المطلب الأول: التعليم العالي ودوره في التنمية
24	المطلب الثاني: التعليم العالي في فلسطين
26	المطلب الثالث: جودة مخرجات التعليم العالي
31	المطلب الرابع: الهيئة الوطنية الفلسطينية للإعتماد والجودة والنوعية في التعليم العالي
35	المطلب الخامس: دوائر الجودة والتقييم في الجامعات
35	المبحث الثاني: سوق العمل الفلسطيني
	تمهيد
35	
36	المطلب الأول: التعريف بسوق العمل الفلسطيني
37	المطلب الثاني: خصائص سوق العمل الفلسطيني
38	المطلب الثالث: متطلبات سوق العمل
42	المبحث الثالث: العلاقة بين كفايات خريجي التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل
42	تمهيد
43	المطلب الأول: الدراسات العالمية لربط كفايات الخريجين وسوق العمل
46	المطلب الثاني: الطرق والوسائل لربط التعليم العالي بمتطلبات سوق العمل
50	المطلب الثالث: كفايات الخريج
53	الفصل الرابع: الإطار التطبيقي للدراسة
53	1. تمهيد
53	2. منهجية الدراسة
54	3. نموذج الدراسة
54	4. مجتمع الدراسة
55	5. عينة الدراسة
58	6. أدوات الدراسة

60	7. إعداد وتنفيذ المقابلات
61	8. صدق الاستبانات:
64	8. ثبات أداة الاستبانات:
66	9. إجراءات تنفيذ الدراسة
67	10. المعالجة الاحصائية
69	1.5 نتائج الدراسة
69	2.5 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة
101	النتائج والتوصيات
101	أولاً: النتائج
	ثانياً:
102	التوصيات
104	الخاتمة
105	المراجع العربية
109	المراجع الاجنبية
113	الملحق الأول: إستبانة خاصة بالخريجين من الجامعات المحلية الفلسطينية/ درجة البكالوريوس
116	الملحق الثاني: استبانة خاصة برؤساء العمل في مؤسسات سوق العمل الفلسطيني
119	الملحق الثالث: قائمة المحكمين للاستبانتين
120	الملحق الرابع: المقابلات
120	مقابلة مع الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية
120	مقابلات مع وحدات الجودة والمتابعة في جامعتي بيرزيت وبولتكنيك فلسطين
120	مقابلة مع 8 من الخريجين
120	مقابلة مع 8 من أرباب العمل

قائمة الجداول

- الجدول (1.4) وصف عينة الذين تخرجوا من جامعات محلية منذ (سنة أشهر إلى 3 سنوات) ويعملون في مؤسسات سوق العمل المحلي حسب متغيرات الدراسة المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، التخصص، الجامعة التي تخرج منها (ن=343)..... 57
- الجدول (2.4) وصف عينة رؤساء العمل في مؤسسات سوق العمل المحلي حسب متغيرات الدراسة المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، طبيعة عمل المنشأة) (ن=316)..... 58
- الجدول (3.4) يوضح مخطط ربط أسئلة الدراسة مع مجتمعها وعينتها وأدواتها 60
- الجدول (4.4) نتائج معامل ارتباط بيرسون ومعامل الاستخراج لفقرات استبانة الخريج 63
- الجدول (5.4) : نتائج معامل ارتباط بيرسون ومعامل الاستخراج لفقرات استبانة رؤساء العمل 64
- جدول رقم (6.4): قيم معامل ثبات كرونباخ الفا لاستبيان الخريج حسب محاور الدراسة وعدد الأسئلة 65
- جدول رقم (7.4) قيم معامل ثبات كرونباخ الفا لاستبيان رؤساء العمل حسب محاور الدراسة وعدد الأسئلة 66
- الجدول (1.5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب وجهة نظر الخريجين ورؤساء العمل 70
- الجدول (2.5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفايات الشخصية والاجتماعية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل 71
- الجدول (3.5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ملائمة الكفايات التنظيمية "الاداء" لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل 73
- الجدول (4.5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ملائمة الكفايات التخصصية والفنية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل 74
- الجدول (7.5) المتوسطات الحسابية لملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير العمر 79
- الجدول (8.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير العمر 79
- الجدول (9.5) : اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية لمحور واقع المهارات والاتجاهات الادارية بين مستويات العمر 80
- الجدول (10.5) المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل 81

- الجدول (11.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير سنوات الخبرة في مجال العمل..... 82
- الجدول (12.5): اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية والمحاور حسب مستويات سنوات الخبرة في مجال العمل..... 83
- الجدول (13.5) المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير التخصص 84
- الجدول (14.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير التخصص 84
- الجدول (15.5): اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية بين مستويات التخصص 86
- الجدول (16.5) المتوسطات الحسابية لملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير العمر 88
- الجدول (17.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير العمر 89
- الجدول (18.5): اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية لمحور واقع المهارات والاتجاهات الادارية بين مستويات العمر 90
- الجدول (19.5) المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل 91
- الجدول (20.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير سنوات الخبرة في مجال العمل..... 92
- الجدول (21.5): اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية والمحاور حسب مستويات سنوات الخبرة في مجال العمل..... 93
- الجدول (22.5) المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير طبيعة عمل المنشأة..... 94
- الجدول (23.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير طبيعة عمل المنشأة..... 94
- الجدول (24.5): اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية والمحاور حسب مستويات طبيعة عمل المنشأة..... 95

قائمة الصور التوضيحية

- رسم توضيحي 1 مكونات النظام التعليمي 27
- رسم توضيحي 2 موائمة مخرجات التعليم..... 30
- رسم توضيحي 3 أهمية الكفايات 41
- رسم توضيحي 4 مهارات التشغيل من منظور الخريجين والمشغلين 49
- رسم توضيحي 5 اطار مفاهيمي لتعزيز تشغيل الخريجين 51
- رسم توضيحي 6 نموذج متغيرات الدراسة..... 54

1. ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى معرفة طبيعة العلاقة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل الفلسطيني من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل. قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي (الكمي والكيفي) لجمع البيانات وتحليلها. تم تصميم استمارتين شملت كفايات الخريجين والكفايات التي يتوقعها أرباب سوق العمل من الخريجين. تكونت الاستبانتان، من قسمين أولها: معلومات ديمغرافية عن الشخص المبحوث، وثانيها: محاور وفقرات الاستبانة، والتي تكونت من ثلاثة محاور، أولها: ملائمة الكفايات الشخصية والإجتماعية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين، ثانيها: ملائمة الكفايات التنظيمية "الاداء" لاحتياجات سوق العمل في فلسطين، ثالثها: ملائمة الكفايات التخصصية والفنية لإحتياجات سوق العمل في فلسطين. وكانت الاجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي يبدأ بدرجة دائماً وتعطي (5) درجات، ثم غالباً وتعطي (4) درجات، ثم أحياناً وتعطي (3) درجات، ثم نادراً وتعطي درجتين، وتنتهي بدرجة مطلقاً وتعطي درجة واحدة. تكون مجتمع الدراسة للإستبانة الأولى من خريجي الجامعات المحلية الجدد (أقل من 3 سنوات) بدرجة البكالوريوس، فيما تكون مجتمع الدراسة للإستبانة الثانية من مؤسسات سوق العمل (القطاع العام، الخاص، الصناعي والتجاري)، وتم اختيار عينات عرضية من كلا المجتمعين، وبلغ حجم عينة الخريجين 401 فيما بلغ حجم عينة ارباب سوق العمل 400. أما عينات المقابلات للخريجين وأرباب العمل فكانت عشوائية قصدية مكونة 8 من الخريجين و8 من أرباب العمل وتم إختيارها من ذات مجتمعات الدراسة.

إتضح أن مستوى ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين كانت كبيرة جدا بحيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للاستجابة (4.42) والانحراف المعياري (0.40)، أما بالنسبة لرؤساء العمل فيتضح أن مستوى ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين كانت كبيرة بحيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للاستجابة (3.66) والانحراف المعياري (0.69). كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور (الكفايات التنظيمية، والكفايات التخصصية والفنية) من وجهة نظر الخريجين تبعاً لمتغير العمر، كانت بين الفئة العمرية أقل من 30 سنة والفئات العمرية من 30 سنة وأقل من 45 سنة وكذلك 60 سنة فأكثر وذلك لصالح رؤساء العمل الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين تبعاً لمتغير سنوات

الخبرة في مجال العمل، وكانت لصالح الفئة أقل من سنة ومن سنة وأقل من سنتين ولصالح أقل من سنة، وكذلك بين من سنتين وأقل من 3 سنوات ومن سنة وأقل من سنتين وذلك لصالح من سنتين وأقل من 3 سنوات. وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين في فلسطين تبعاً لمتغير التخصص. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر رؤساء العمل تبعاً لمتغير العمر، وكانت لصالح الفئة العمرية ما بين 21 سنة وأقل من 23 سنة، وكذلك لصالح الفئة 25 سنة فأكثر. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر رؤساء العمل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل. ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر رؤساء العمل تبعاً لمتغير طبيعة عمل المنشأة، وكانت لصالح المنشأة الاهلية. وفي ذات الوقت أكدت نتائج المقابلة مع 8 من الخريجين الذين تنطبق عليهم شروط العينة على وجود تلائم بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل بدرجة كبيرة جداً وعزوا ذلك الى تعدد برامج التدريب والعمل التعاوني التي يتعرض لها الطالب خلال سنوات دراسته اضافة الى بيئة الدراسة الجامعة وأسهم ذلك في بناء كفايات الطالب. كما أكدت مقابلة أخرى مع 8 من أرياب العمل، الذين تنطبق عليهم شروط العينة على تلائم كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل بدرجة كبيرة وعزوا ذلك الى أن الجامعات في السنوات الأخيرة قد غيرت وطورت من فرص تدريب الطلبة قبل تخرجهم وهذا يساعد الخريجين على اكتساب كفايات سوق العمل بشكل مباشر.

وبهدف تحديد درجة فاعلية الحلول والوسائل المقترحة التي من شأنها أن تسهم في تطوير كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل اعتمدت الباحثة أداة المقابلة، وكانت الأسئلة شبه مفتوحة لتحقيق أهداف الدراسة. وقد تمت هذه المقابلات مع كل من الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية ووحدات الجودة في جامعات بيرزيت والبولتكنيك. وإتضح أن فاعلية الحلول المتوفرة لتطوير جودة مخرجات التعليم العالي بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية كانت متوسطة الفعالية، فقد اعتبرتها وحدات الجودة في الجامعات ذات فاعلية عالية.

وأوصت الدراسة بالعمل على تعزيز المسؤولية المجتمعية من خلال إشراك مؤسسات سوق العمل (العام، الخاص والأهلي) في وضع الخطط الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي، بما يضمن توفير تغذية راجعة لكلا الطرفين، سواء المشغلين أو الجامعات من خلال الطلبة لكونهم ما يزالوا على مقاعد الدراسة. وبناء القدرات الوطنية لضمان دقة تحديد مستويات الكفايات التي يتوقعها أرباب العمل من الخريجين. ووضع دليل لربط الوظائف والمهن بالتخصصات المطلوبة في سوق العمل، وتوفير مؤشرات عن أهم الكفايات التي يحتاجها سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل. وتعزيز البرامج والآليات التي تتبعها الهيئة الوطنية لإعتماد الجودة والنوعية والجامعات في قيامها بالتقويم الشامل والمستمر لبرامجها التعليمية وتطوير وتعميم الفعال منها بما يلزم كافة الجامعات بإتباعه.

Abstract

The study objective to know the relationship between the competencies of Palestinian university graduates and the needs of the Palestinian labor market from the perspective of graduates and employers. The researcher used the descriptive quantitative and qualitative method to collect data. Two questionnaires were designed, first, for graduates' competencies, second: for competencies that employers suppose in the graduates. Each, consisted of two parts, demographic information about the person being researched, and items related to three identified competences, first: the appropriateness of personal and social competencies in the labor market, second: the appropriateness of competencies "performance" to the needs of the labor market, third: the suitability of the specialized and technical competencies to the needs of the labor market.

Answers were scaled according to Likert's five-point scale, beginning with "always" giving (5) degrees, "often" giving (4) degrees, "sometimes" giving (3) degrees, then "rarely" giving (2) degrees, ending with "never" and giving (1). The first study population were represented by the graduates of local universities (less than 3 years), and second study population were represented the by the labor market institutions (public, commercial and commercial sectors). A random sample was chosen from both, the sample size for the graduates was 401, while the size of the employers' sample was 400. As for the interview samples for graduates and employers, they were intentionally randomized, consisting of 8 graduates and 8 employers, and were chosen from the study populations.

The results show that the level of suitability of the competencies of Palestinian university graduates to the needs of the labor market in Palestine from the graduates' perspective was so great that the arithmetic mean of the total degree of response reached (4.42) and a standard deviation (0.40). The total response score was (3.66) and a standard deviation (0.69). Also, statistically significant differences were found at the level of ($\alpha \leq 0.05$) about the suitability of the competencies of Palestinian university graduates to the needs of the labor market in Palestine according to the total degree and on the axes (organizational competencies, specialized and technical competencies) from the graduates' opinion according to the age variable, it was between

the age group less than 30 years old and age groups from 30 years and less than 45 years as well as 60 years and over for the benefit of business leaders who are under 30 years old.

Also, statistically significant differences were found at a significant level ($\alpha \leq 0.05$) regarding the suitability of the competencies of Palestinian university graduates to the needs of the labor market in Palestine from the graduates' opinion, according to the variable years of experience in the field of work, from one year, as well as between two years and less than 3 years and one year and less than two years, for the benefit of two years and less than 3 years. Statistically significant differences were found at a significant level ($\alpha \leq 0.05$) regarding the suitability of the competencies of Palestinian university graduates to the needs of the labor market in Palestine from the graduates' opinion in Palestine, according to the variable of specialization.

Statistically significant differences were also found at the level of ($\alpha \leq 0.05$) regarding the suitability of the competencies of Palestinian university graduates to the needs of the labor market in Palestine according to degree and on the items from the opinion of employers according to the variable of age, and this age group was between 21 years and less than 23 years. As well as for the benefit of the category of 25 years and over. Statistically significant differences were found at the level of ($\alpha \leq 0.05$) regarding the suitability of the competencies of Palestinian university graduates to the needs of the labor market in Palestine from the opinion of employers according to the variable of the nature of work, and the benefit of eligibility. At the same time, an interview with 8 graduates from local universities who work in the local labor market institutions agreed on the analyzed results from the questionnaire. Another interview with 8 employers, who meet the conditions of the sample, confirmed the suitability of the competencies of Palestinian university graduates and the needs of the labor market to a large extent, and attributed this to the fact that universities in recent years have changed and developed opportunities for training students before their graduation, and this helps graduates to acquire more and more market competencies.

In order to determine the degree of effectiveness of the proposed solutions and means that would contribute to developing the competencies of Palestinian university graduates in line with the needs of the labor market, the researcher adopted the interview tool, and the questions were semi-open to achieve the objectives of the study. These interviews were conducted with the National Accreditation, and Quality Organization and the Quality Units at Birzeit and Polytechnic Universities. It became clear that the effectiveness of the solutions available to develop the quality

of higher education outputs in line with the needs of the labor market from the opinion of the National Commission for Accreditation, Quality was of medium effectiveness, as the quality units in universities considered them highly effective. The study recommended work to enhance social responsibility by involving labor market institutions (public, private and private) in developing academic plans for higher education institutions, in order to ensure the provision of feedback to both parties, whether employers or universities, through students, since they are still in school. Build national capacity to ensure that the competency levels employers expect of graduates are accurately determined by the people who are working in this field and especially the evaluation and quality units at universities.

And developing a guide to link jobs and professions with the specializations required in the labor market, and provide indicators of the most important competencies needed by the labor market from the opinion of employers. And strengthening the programs and mechanisms followed by the National Authority for Accreditation, Quality, and universities in carrying out a comprehensive and continuous evaluation of their educational programs, and developing and disseminating effective ones in a manner that obliges all universities to follow.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. تمهيد

يشكل التعليم العالي منظومة أساسية من منظومات المجتمع التي تتأثر ببعضها البعض من خلال علاقات متبادلة. وفي ذات الوقت فهو يلعب دوراً مهماً في عملية النهوض الشامل بالمجتمعات، ويساهم في زيادة الكفاءة للعنصر البشري لما يكتسبه من مهارات علمية وعملية، تساعده في عملية التنمية الإقتصادية والسياسية والإجتماعية. وقد بات التعليم يعتبر من أهم دعائم تطوير المجتمعات البشرية وأدوات النهوض بها، وذلك لدوره في صناعة المعرفة والعلم ونشرها ولمكانته في تهيئة وإعداد الأطر الفنية والعلمية المؤهلة لتحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية. وعليه فإن إعتداد نظم الجودة في التعليم الجامعي ما هو إلا استجابة لمتطلبات المجتمع وتحفيز الإبداع وإجراء البحوث العلمية لتحقيق التنمية المستدامة خدمة للمجتمع الإنساني.

وأضحى اهتمام الجامعات، حكومية كانت أم خاصة، بالمهارات التي يمتلكها خريجوها كأحد أهم متطلبات تميزها، لأنها وسيلة تعزز الأداء وإتقان العمل. وبما أن العالم يعيش في عالم من السرعة، فقد بات من الضروري ان تقوم الجامعات بتطوير ذاتها من خلال تزويد طلبتها بالمهارات الضرورية لهم، من خلال تطوير مستوى الطلبة التعليمي والتطبيقي، ليصبحوا مؤهلين لسوق العمل بالشكل الذي يتطلبه السوق (عبد العزيز، 2012).

إن مخرجات التعليم أصبحت لا تعكس مستوى الطموح في مقاييس مخرجات التعليم العالمية. وقد بدأ يتضح على المستويين العالمي والأقليمي بأن قضية الجودة للخريجين بدأت تحظى بإهتمام كبير. ويمكن ملاحظة كثرة عدد المؤتمرات العالمية التي تعنى بموضوع الجودة (الراميني، 2016) من ناحية مثل المؤتمر السنوي للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم الذي يعقد بشكل سنوي، وظهور هيئات متخصصة للجودة في مختلف دول العالم مثل الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية الفلسطينية التي أنشئت في العام 2002، لتضمن تحقيق شروط ومعايير تعتبر مبادئ لضمان جودة التعليم.

تمثل مخرجات أي نظام الغاية الأساسية لوجوده، وتعكس مخرجات التعليم العالي مدى متانة النظام التعليمي ومدى تطور أو تأخر المجتمع، إلا أن تنامي مخرجات التعليم بالبعد الكمي بعيداً عن الجودة المناسبة، تسبب بحدوث فائض عرض في سوق العمل وعليه لم يتمكن النشاط الاقتصادي من استيعابه، مما عمق من الإختلال في هيكل الناتج على نحو أكبر. ووفقاً لتقرير مسح القوى العاملة الفلسطينية (2018) الصادر عن جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني، فإن البطالة المرتفعة بين خريجي التعليم العالي تعد دلالة على عدم التوافق المحتمل بين مخرجات نظام التعليم العالي وإحتياجات سوق العمل، وخاصة أن بطالة الخريجين الذين لديهم مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى هم الأكثر معاناة، حيث بلغ معدل البطالة بينهم 58% (40% في الضفة الغربية و 78% في قطاع غزة).

2. مشكلة الدراسة

إن الحديث المستمر عن الفجوة بين الكفايات الأساسية التي يمتلكها خريجو مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية ومتطلبات سوق العمل قد بات أكثر إتساعاً، حيث عكست دراسة أعدها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في العام 2019 بعنوان "الفجوة بين التعليم وسوق العمل"، العمق الكمي للفجوة بين التعليم وسوق العمل، وأشارت الدراسة إلى أن هناك تراجعاً ملحوظاً في جودة التعليم الجامعي. وعزت الدراسة ذلك إلى ان فترة الدراسة الجامعية تفتقر إلى التدريب في مجالات يحتاجها سوق العمل ضمن التخصصات التي يدرسها (كفايات). كما أن دراسة (عبد الكريم ومرار، 2019) قد أشارت إلى أن سوق العمل قد أصبح لا يحتاج إلى خريجين بأعداد كبيرة، ولكنه يحتاج إلى خريجين ذوي جودة وكفاءة لضمان حصولهم على فرص العمل والذي يمكن أن يتم من خلال موائمة البرامج التعليمية مع التدريب الكفؤ، وهذا يزيد من التفكير في ضرورة تعزيز كفايات الخريجين كوسيلة لسد إحتياجات ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني.

وبالرغم من ذلك، فإنه يوجد على الصعيد المحلي ندرة في الدراسات التي بحثت في العلاقة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية وإحتياجات سوق العمل الفلسطيني. أما على صعيد الدول العربية فبالرغم من وجود عدد من الدراسات التي تطرقت إلى العلاقة بين مخرجات التعليم العالي وإحتياجات سوق العمل إلا أنها كانت تبحث في تلك العلاقة على مستويات ضيقة إما تخصصات معينة او على نطاق جامعة/ جامعات محددة. وعليه قامت الباحثة بمراجعة العديد من الدراسات والأبحاث الأجنبية التي تتعلق بكفايات خريجي الجامعات وعلاقتها بسوق العمل على مستوى العالم. ولذلك تتمثل مشكلة

الدراسة في الإجابة عن التساؤل التالي: ما هي طبيعة العلاقة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية ومتطلبات

سوق العمل الفلسطيني من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل؟

3. اسئلة الدراسة

في هذا البحث سيتم الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيسي المتمثل في طبيعة العلاقة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين، من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

1- ما مستوى ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول درجة ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين على الدرجة الكلية والمحاور تبعاً للمتغيرات المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، التخصص)؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول درجة ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر رؤساء العمل على الدرجة الكلية والمحاور تبعاً للمتغيرات المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، طبيعة عمل المنشأة)؟

4- ما هي درجة فاعلية الحلول والوسائل المقترحة التي من شأنها أن تسهم في تطوير كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل؟

4. أهداف الدراسة

وعليه فإن هذه الدراسة تهدف إلى تحقيق ما يلي:

- 1- معرفة مستوى ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل.
- 2- معرفة ما اذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول درجة ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين على الدرجة الكلية والمحاور تبعاً للمتغيرات المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، التخصص).
- 3- معرفة ما اذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول درجة ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر رؤساء العمل على الدرجة الكلية والمحاور تبعاً للمتغيرات المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، طبيعة عمل المنشأة).
- 4- معرفة درجة فاعلية الحلول والوسائل المقترحة التي من شأنها أن تسهم في تطوير كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية بما يتواءم وإحتياجات سوق العمل.

5. فرضيات

بناء على السؤال الرئيسي يمكن صياغة الفرضيات على النحو الآتي:

- 1- تتلائم كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل.
- 2- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول درجة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين على الدرجة الكلية والمحاور تبعاً للمتغيرات المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، التخصص).
- 3- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول درجة ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر رؤساء العمل على الدرجة الكلية والمحاور تبعاً للمتغيرات المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، طبيعة عمل المنشأة).

4- تتوفر حلول ذات فعالية من شأنها أن تسهم في تطوير كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية بما يتواءم وحاجات سوق العمل بدرجة مرتفعة.

6. التعريفات الإصطلاحية والإجرائية

الجودة في التعليم: هي الملاءمة للهدف أي ملاءمة مخرجات التعليم للهدف الذي حددته المؤسسة التعليمية، من حيث تحقيق جودة التعليم لرغبات المستفيدين من مخرجاته (خليل، 2001)

أما الطراونة (2010) فقد عرفها بأنها تلك العملية الخاصة بالتحقق من أن المعايير الأكاديمية المتوافقة مع رسالة المؤسسة التعليمية، قد تم تحديدها وتعريفها وتحقيقها على النحو الذي يتوافق مع المعايير المناظرة لها سواء على المستوى القومي أو العالمي.

التعليم العالي: كل دراسة أكاديمية أو مهنية في مؤسسة تعليم عال معترف بها، لا تقل الدراسة فيها عن سنة دراسية كاملة أو فصلين دراسيين بعد الحصول على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها (قانون التعليم العالي الفلسطيني، 2018).

أما التعريف الإجرائي لمخرجات التعليم: فهم خريجو الجامعات المحلية الفلسطينية من حملة شهادة البكالوريوس من مختلف حقول التعليم، بما يمتلكون من كفايات متعددة تم إكتسبها أو تطويرها خلال تعليمهم الجامعي.

التعريف الإجرائي للجامعات الفلسطينية (مؤسسات التعليم العالي): ويقصد بها الجامعات الفلسطينية العامة، والحكومية والخاصة التي تقع في الضفة الغربية.

سوق العمل: جميع الوظائف المتاحة للقطاع الحكومي والقطاع الخاص والأهلي المطلوب تلبية إحتياجاتها من الكوادر المؤهلة وتشغيلهم فيه بما يتلاءم مع تخصصاتهم وبما يتلاءم من الفرص الوظيفية المتاحة (كيطان، الصغار وحسين، 2013). **ويعرف**

سوق العمل إجرائياً بأنه المجال الذي يجد فيه خريجو الجامعات المحلية الفلسطينية فرصة عمل لهم للمساهمة في عملية الإنتاج والخدمات في الضفة الغربية. فيما تحمل المصطلحات أرباب العمل، المشغلين وأصحاب العمل ذات المعنى.

الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية: هي الجهة الفلسطينية المخولة بمنح وحجب الترخيص المبدئي والإعتماد العام والإعتماد الخاص، ومراقبة جودة التعليم العالي، وهي تتبع مباشرة لوزير التعليم العالي والبحث العلمي الفلسطيني (نظام الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية، 2009) .

كفايات الخريجين: هي مجموعة المهارات (الكفاءات) الوظيفية التي يتصور اصحاب العمل ضرورة امتلاكها من قبل خريجي مؤسسات التعليم العالي، بما يضمن مقدرتهم على انجاز مهام العمل بكفاءة وفعالية، والحصول على رضا المشغلين والعملاء، بما يضمن احتفاظهم بفرصة العمل، وتتوزع هذه الكفايات ضمن ثلاث فئات رئيسية هي الكفايات التخصصية والفنية، الكفايات التنظيمية "الادائية" والكفايات الشخصية والاجتماعية

7. أهمية الدراسة

إن خلق بنية مستقبلية ناجحة للاقتصاد الوطني الفلسطيني، تسهم في الحد من نسب البطالة وخاصة بين الشباب، لا يمكن أن ترى النور إلا إذا اعتبرت فترة الدراسة الجامعية وما قبلها فرصة حقيقية يقترّب فيها الطالب من سوق العمل، بحيث يبدأ بتكوين توقعاته الأولى بما يخدم استعداده لمواكبة متطلبات السوق، وخاصة ما يتعلق بأفكار التشغيل الذاتي الذي ينطلق من الإبداع والريادة التي يجب ان يركز عليه التعليم العالي. وهذا يتطلب مزيد من إهتمام الحكومة بربط سياسات التعليم العالي، وأدواته في ضبط إعتماد وترخيص برامج مرتبطة بسوق العمل المحلي، سواء من حيث الاختصاص أو جودة البرامج بما يركز على موائمة كفايات مخرجات التعليم العالي لإحتياجات سوق العمل.

ونظراً لإعتبار التعليم العالي بالنسبة للفلسطينيين إستراتيجية بقاء، فقد تضاعفت نسبة الخريجين من الجامعات خلال العشر سنوات الأولى من عُمر السلطة الوطنية الفلسطينية بنسبة 400%، وقد أشارت بيانات جهاز الاحصاء المركزي في العام 2019 إلى الإرتفاع المتزايد في نسبة الأفراد الحاصلين على شهادة دبلوم فأعلى من السكان في فلسطين بحيث وصلت هذه النسبة إلى 25% في العام 2017، إلا أن التعليم في فلسطين بشقيه العالي والعام ما زال يعاني من العديد من التحديات، وهذا يستوجب ضرورة العمل على تحسين جودة التعليم بشكل حقيقي يسهم في رفع كفاءته وفعالته. لذا ستبحث هذه الدراسة في الفجوة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل في فلسطين. حيث أصبحت

قضية الموازنة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل من أبرز قضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية. لذا فإن هذه الدراسة:

- 1- توضح واقع كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية وإبراز أهميتها في حصولهم على فرص عمل مناسبة.
- 2- يمكن أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة القائمون على برامج التخطيط في مؤسسات التعليم العالي ربط مخرجات التعليم العالي بسوق العمل الفلسطيني.
- 3- تقدم مجموعة من المقترحات والتوصيات اللازمة لحل مشكلة الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات سوق العمل الفعلية في فلسطين.

8. حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: سيتم في هذه الدراسة تناول جودة كفايات الجامعات المحلية على مستوى البكالوريوس، ولن يتم تناول خريجي المستويات الأقل أو الأعلى مثل الدبلوم أو الماجستير، وغيرها. وفي ذات الوقت لن تتناول مدى ملائمة نوعية تخصصات التعليم العالي لسوق العمل أو الأعداد السنوية لخريجها، وإنما سيتم التركيز على الخريجين بدرجة البكالوريوس من مؤسسات التعليم العالي المحلية، ومدى إمتلاكهم للكفايات والمواصفات المطلوبة لسوق العمل المحلي، وذلك بغض النظر عن تخصصاتهم إن كانت مطلوبة أو غير مطلوبة. فقد يكون هناك حاجة لخريجين في تخصصات معينة إلا أن الخريجين لا يمتلكون الكفايات المطلوبة لفرصة العمل أو الوظيفة المحددة.

الحدود الزمنية: سيتم تنفيذ هذه الدراسة خلال الأعوام 2019 و 2020، وعليه سيتم جمع البيانات خلال الفترة من حزيران 2020 إلى تشرين أول 2020، بحيث تغطي الطلبة خريجي الجامعات المحلية منذ العام 2017.

الحدود المكانية: تم إختيار محافظات الضفة الغربية لهذا البحث، حيث أنها تضم تنوعاً مناسباً للمؤسسات الرسمية الحكومية وغير الحكومية بالإضافة إلى مؤسسات المجتمع المدني والشركات، وهذا يعطي مجالاً للتنوع في مؤسسات سوق العمل

المحلي. وفي ذات الوقت تشتمل محافظات الضفة الغربية على العديد من الجامعات التي تقدم تعليماً في العشرات من التخصصات على مستوى البكالوريوس.

الحدود البشرية: تكونت عينة البحث من الآتي:

- 1- العاملون من خريجي الجامعات المحلية الذين تخرجوا منذ 6 أشهر وحتى 3 سنوات.
- 2- مدراء في مؤسسات متنوعة من سوق العمل المحلي (عامّة، خاصة وأهلية) في مختلف محافظات في الضفة الغربية، أي الرؤساء المباشرون لمجتمع البحث المتعلق بالخريجين.
- 3- الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية.
- 4- وحدات الجودة في الجامعات الفلسطينية.

9. صعوبات الدراسة

واجهت الدراسة كما غيرها من الدراسات البحثية عدة صعوبات، منها:

- 1- يعتبر الاعلان عن حالة الطوارئ الناتجة عن جائحة كورونا منذ آذار 2020، أحد أهم التحديات التي واجهت الباحثة.
- 2- قلة الأدبيات المحلية السابقة المشابهة لموضوع البحث، التي يمكن ان تساعد في بناء اطار العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- 3- عدم تعاون بعض المؤسسات والأفراد في تعبئة الاستمارة الخاصة بالقياس من وجهة نظر مؤسسات سوق العمل.
- 4- صعوبة الوصول إلى أفراد عينة البحث، نتيجة إرتفاع معدلات البطالة في صفوف حديثي التخرج، نتيجة اعلان حالة الطوارئ التي أدت الى زيادة نسب البطالة.
- 5- الوقت الطويل المطلوب لجمع البيانات من عينة البحث وتحليلها.
- 6- نظراً لحالة الطوارئ الناجمة عن انتشار جائحة كورونا تم توزيع الاستمارات بشكل إلكتروني، والتي نجم عنها كون رابط الاستمارات لا يعمل على شبكات بعض المؤسسات مثل البنوك.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1. تمهيد

إن الدراسات التي تناولت جودة مخرجات التعليم كثيرة، إلا أن تلك التي درست وركزت على مواصفات الخريجين قليلة جداً وخاصة عندما يتم الحديث عن درجة الربط بين كفايات الخريجين وإحتياجات سوق العمل. ونظراً لحدثة الإهتمام بموضوع الفجوة بين التعليم وسوق العمل في فلسطين، وبالتحديد الحديث عن الفجوة في كفايات الخريجين وانسجامها مع إحتياجات سوق العمل، وإنتلاقاً من ندرة الدراسات المحلية التي تناولت موضوع جودة الخريجين وإرتباطها بسوق العمل في فلسطين، وعلى نفس الصعيد أيضاً، خلال السنوات الماضية كان هناك قلة في الدراسات التي تناولت هذا الجانب عربياً، برغم توفرها عالمياً.

ولذلك سيتم استعراض الدراسات السابقة، وتحديد الفروقات بينها وبين هذه الدراسة، من جهة وبيان القيمة المضافة لها من جهة أخرى، وذلك على النحو الآتي.

2. إستعراض الدراسات السابقة

بهدف الحصول على نظرة واضحة عن طبيعة العلاقة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية وإحتياجات سوق العمل الفلسطيني، تم في هذا البحث الرجوع إلى العديد من الدراسات والأدلة المتعلقة بموضوع البحث، وقد قامت الباحثة بتصنيف الأدبيات التي تمت مراجعتها على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات على المستوى المحلي:

بالرغم من قلتها إلا أنها ربطت بين مخرجات التعليم العالي مع إحتياجات سوق العمل التي بحثت في تحديد طبيعة العلاقة لقطاعات معينة، وقد تعددت الأدوات والآليات المستخدمة في هذه الدراسات، وفي ذات الوقت أسهمت في توفير نتائج مفيدة عن طبيعة العلاقة بين كفايات الخريجين وإحتياجات سوق العمل من وجهات نظر مختلفة، الخريجين، أرباب العمل،

الجامعات، وأشارت الى الإجراءات التي يمكن أن تضمن مزيد من المواءمة بين كفايات الخريجين واحتياجات سوق العمل في بعض التخصصات، ومنها على المستوى المحلي:

دراسة حديثة أجراها (عبد الكريم ومرار، 2019)، بعنوان مؤشرات المستقبل، هدفت الدراسة إلى البحث في إحتياجات سوق العمل لعدد من التخصصات، لتقديم صورة متنوعة عن حاجة سوق العمل الفلسطيني من تخصصات العلوم والمهن الطبية وتكنولوجيا المعلومات بمكوناتها، ضمن الظروف الحالية. وتقييم أثر ذلك بتوجيه جيل الشباب إلى هذه التخصصات وإمكانية الحصول على فرص عمل لائقة، وذلك من خلال الاطلاع على وجهة نظر أرباب العمل في تقييم خريجي هذه التخصصات وكفاءتهم ومدى تغطية حاجات العمل عند تعيينهم. إتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المعمق. وأظهرت النتائج وجود العديد من العوامل التي تزيد من فرص الحصول على وظيفة بعد التخرج، منها الخبرة العملية، اللغة الانجليزية ومهارات التواصل. أما العوامل التي تؤدي إلى الاستقرار الوظيفي، فمنها مهارات كتابة التقارير في العمل، مهارات الاتصال اثناء العمل، اللغة الانجليزية وغيرها. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات الموجهة نحو الخريجين، المؤسسات، وأرباب العمل والجامعات. أما أهم التوصيات الموجهة للجامعات فكانت بأن تقوم بتحديث المناهج لتشمل مواد تعزز مهارات الإتصال والإندماج مع فريق العمل وكذلك تحديث البرامج الاكاديمية لتوائم سوق العمل. ولكن الدراسة من وجهة نظر الباحثة لم تقدم معايير التحليل أو الأدوات التي تم استخدامها في عملية جمع البيانات وتحليلها، وصولاً إلى التوصيات وذلك خدمة للخطوات التي يمكن أن تقوم بها الجامعات لتحسين مخرجاتها.

دراسة (أبو عودة، 2016)، وهي عبارة عن حالة دراسية على كليات التجارة في قطاع غزة حول "مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي وإحتياجات سوق العمل الفلسطيني"، والتي هدف منها إلى البحث في مشكلة ازدياد أعداد البطالة في الاقتصاد الفلسطيني من خريجي الجامعات وتراكماتها عبر السنين العشر السابقة. وقد إتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة إعتداد الأساليب الحديثة والمتطورة في البرامج التعليمية والمهني لتتناسب مع المعايير الدولية المؤهلة لسوق العمل المحلي والدولي، وضرورة تركيز الجامعات على الدراسة باللغة الانجليزية وخصوصاً في كليات التجارة وضرورة تركيز البرامج على النوع والجودة وليس الكم. إلا أن الدراسة من وجهة نظر الباحثة، قد شملت كليات التجارة في الجامعات الموجودة في قطاع غزة فقط وعليه تركزت توصياتها على الحاجة إلى تطوير المهارات اللغوية

والحاسب الآلي دون غيرها من مهارات فنية، شخصية وإجتماعية. كما أن الدراسة أشارت إلى وجود بطالة بنسبة 62% في صفوف خريجي كليات التجارة، ولكنها في ذات الوقت لم تشر إلى إرتباط نسبة البطالة العالية بكفايات الخريجين من ناحية، ولا مدى الإرتباط بين كفايات الخريجين وإحتياجات سوق العمل من ناحية أخرى.

ثانياً: الدراسات على المستوى الأقليمي:

بالرغم من توفر دراسات ربطت بين مخرجات التعليم العالي مع إحتياجات سوق العمل، إلا أنها هدفت الى التأكيد على وجود علاقة بين كفايات خريجي الجامعات ورضا المشغلين عنهم، ولكنها لم توضح الإجراءات التي يمكن أن تضمن تحسين كفايات الخريجين بما يضمن تحقيق متطلبات أسواق العمل من ناحية أو فعالية بعض الإجراءات التي من شأنها أن تسهم في تعزيز العلاقة بين كفايات الخريجين ورضا المشغلين من ناحية أخرى، ومنها:

دراسة القدة والمناصير (Al-Qudah & Al-Manaseer, 2018) بعنوان تأثير مخرجات التعليم العالي على معدلات البطالة في الأردن. حيث اهتمت الدراسة بتحديد تأثير مخرجات التعليم العالي على معدلات البطالة في الأردن للفترة 2000-2016. استخدمت هذه الدراسة البيانات السنوية الصادرة عن وزارة التربية والتعليم الأردنية فيما يتعلق بأعداد الخريجين وإصدارات البنك المركزي الأردني بخصوص نسب البطالة، وذلك باستخدام نموذج الإنحدار الخطي البسيط لاختبار فرضية الدراسة. وجدت الدراسة أن مخرجات التعليم العالي في الأردن كان لها أثر إيجابي وهام على مستوى البطالة في الأردن. وأوضحت نتائج الدراسة أن سوق العمل المحلي يحتاج إلى خريجين يمتلكون الخبرة المهنية بدلاً من حملة الشهادات الأكاديمية وبما يسهم في التقليل من نسب البطالة. وأوصت الدراسة بضرورة ربط مخرجات التعليم العالي بمتطلبات سوق العمل الأردني لتخفيض معدلات البطالة. إلا أن الدراسة لم تتطرق إلى جودة مخرجات التعليم العالي (كفايات الخريجين) وارتباطها بإرتفاع نسب البطالة، وإنما اكتفت بالإشارة إلى وجود علاقة بين مخرجات الجامعات وحاجة السوق وتأثير ذلك على نسب البطالة.

ودراسة (داغر، الطراونة والقضاه، 2016) بعنوان درجة موافقة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل، التي هدفت إلى التعرف على درجة موافقة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل من وجهة نظر إداريي المجتمع

المحلي في الأردن؛ وذلك بهدف المساهمة في اقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي في الأردن، بما يتواءم وحاجة سوق العمل. استخدمت الدراسة منهج البحث المسحي التطويري، وأظهرت أن -وجهة نظر المشغلين- الجامعات لا تتابع مستوى أداء خريجها في المؤسسات التي يعملون بها لتحديد جوانب الضعف في مهاراتهم للعمل على معالجتها. وإقترحت الدراسة أن يركز التخطيط الأكاديمي بمؤسسات التعليم العالي على بحوث ميدانية علمية شاملة، تستهدف سوق العمل وتستقرئ مستقبله وإتجاهه. وأن تقوم الجامعات باستشارة خريجها وخاصة العاطلين عن العمل لمعرفة جوانب القصور والثغرات في مجال إعداد المخرجات التعليمية وأسباب ضعف المنافسة. وأن يتم إشراك الطلبة فعلياً في عملية صنع القرار مع إدارة الجامعة وهو من أهم متطلبات الجودة في إدارة الجامعة. إلا أن الدراسة اقتربت إلى دقة نتائج المسح نظراً لقلة عدد عينة الدراسة مقارنة مع مجتمعها من ناحية إضافة إلى أن توصيات الدراسة ما تزال عامة وافتقرت إلى توفير أدوات حقيقية يمكن للجامعات الإستفادة منها في تطوير البرامج بما يسهم في الإرتقاء بمخرجات التعليم العالي بما يتواءم مع حاجة سوق العمل.

ودراسة الزعبي ومطلق (Alzu'be & Mutlaq, 2012)، بعنوان جودة الخريجين السعوديين وإحتياجات سوق العمل السعودي. والتي هدفت إلى تحديد الفجوة بين الخريجين وحاجة السوق وإلى توضيح عدم وجود الية لتضييق الفجوة بين مخرجات الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية وإحتياجات سوق. إعتمدت الدراسة المنهجية الوصفية التحليلية من خلال تحليل الأدبيات النظرية وعرض بعض الاقتراحات وكذلك بعض الدراسات الميدانية التي أجريت في هذا المجال. وأوصت الدراسة بضرورة إيلاء المزيد من الاهتمام للغة الإنجليزية لأنها مطلب حيوي لطلاب الجامعة والسوق، تشجيع التواصل بين الجامعات والسوق بطريقة منظمة ومنتظمة من خلال اللجان المختلفة، إنشاء لجان وآليات لمواكبة أحدث ما في المجال العلمي والتكنولوجي في الجامعات، ومراكز البحوث والمؤسسات والجهات المتخصصة في العالم. إلا أن الدراسة من وجهة نظر الباحثة لم تقدم آليات واضحة لتفعيل العلاقة وتبادل المتطلبات ما بين الجامعات وسوق العمل من ناحية، إضافة إلى أنها تغطي واقع الحال في المملكة العربية السعودية المختلفة عن السياق الوطني الفلسطيني.

ثالثاً: الدراسات على المستوى العالمي:

وقد أظهرت الدراسات العالمية التي بحثت بشكل أكثر عمقاً من الدراسات المحلية والأقليمية، في كفايات الخريجين من منظور الخريجين أنفسهم أو أرباب العمل، وذلك بما يضمن المزيد من المواءمة لصالح الحصول على رضا المشغلين عن كفايات الخريجين من الجامعات، ومن هذه الدراسات:

دراسة زغورد، خو-فو و وأدم (Zegwaard, Khoo-Fuo & Adam, 2018)، بعنوان "كفايات الخريجين وكفايات: العلوم والهندسة من منظور أرباب العمل" في نيوزليندا. التي هدفت إلى إثراء عملية تطوير تصميم مناهج العلوم والهندسة وتعزيز إعداد الخريجين والاستعداد لمكان العمل. التي أجريت على أرباب العمل في العلوم والهندسة إدراكاً لأهمية كفاءات الخريجين على مدى 10 سنوات بما في ذلك الخريجي، وقد جاءت الدراسة نتيجة لكثرة النقاش حول الجامعات التي توفر خريجين يمتلكون بشكل أساسي الكفايات التقنية مضافاً إليها الكفايات السلوكية والمهنية. وضمن أدوات البحث كون الباحث قائمة من 26 كفاءة من مراجعة الأدبيات. وجد هذا البحث أن جميع الكفايات كانت مهمة، رغم إختلاف درجة الأهمية لها، وعليه تم في خلاصة هذا البحث ترتيب أهميتها من قبل أرباب العمل، وكذلك اعتبرت الكفايات أيضاً أكثر أهمية في 10 سنوات من الآن. في حين أشارت ملاحظات اصحاب العمل إلى رغبة قوية في أن يكون تعليم العلوم والهندسة أكثر أصالة مشاريع "العالم الحقيقي"، بمعنى أن يصبح أكثر ارتباطاً بواقع وإحتياجات السوق من خلال توفير برامج تدريب للطلبة والتركيز على الكفايات الشخصية. وقد قدمت الدراسة من وجهة نظر الباحثة تصوراً هاماً لطبيعة العلاقة بين كفايات الخريجين وإحتياجات سوق العمل من كفايات الخريجين، حيث ستم الاستفادة منها في اعداد الاطار النظري للدراسة، إضافة إلى الاستفادة من أدوات البحث الواضحة في اعداد أدوات الدراسة.

دراسة هزيون-فو (Hsuan-Fu, 2015) بعنوان "مواءمة كفايات خريجي الجامعات مع إحتياجات المشغلين في تايوان"، التي هدفت إلى استكشاف كيفية تعريف طلاب الجامعات وأرباب العمل للوظيفة المثالية وتحديد الكفايات المطلوبة في سوق العمل، ومقارنة الاختلافات بين الطلاب وأرباب العمل، وقد تم تطوير إستينانين ذاتياً لجمع البيانات ولمعرفة ما يريده أصحاب العمل في الخريجين وما يبحث عنه الطلاب في الوظيفة. وأظهرت نتائج البحث أن الطلاب وأرباب العمل لديهم

تصورات مختلفة تماماً فيما يتعلق بتحديد وظيفة مثالية، وأن العديد من أرباب العمل يكافحون للعثور على مرشحين مؤهلين للعمل. وأن السبب الرئيسي لعدم التوافق هذا، هو أن التعليم الجامعي التقليدي الذي يتلقاه معظم الخريجين لا يعد كافياً لتلبية الإحتياجات المتغيرة للسوق الجديد، وذلك لضعف برامج التدريب التي يتلقاها الطلاب خلال فترة تعليمهم الجامعي، يضاف إليها استمرار اعتقاد الخريجين من الجامعات بأنهم يمتلكون الكفايات التي يحتاجها سوق العمل بالرغم من عدم ذلك وفقاً لوجهة نظر أرباب العمل، وقدم الباحث في النهاية اقتراحات للطلاب والجامعات وأرباب العمل لتضييق فجوة المواهب بين أصحاب العمل وخريجي الجامعات. وقد قدمت الدراسة محاور وأدوات هامة ستتم الاستفادة منها في اعداد الاطار النظري للدراسة، وفي تصميم أدوات الدراسة، بالإضافة الى إمكانية الاستفادة من الاقتراحات التي قدمها الباحث لبحث الجامعات على المزيد من التركيز على كفايات الخريجين رغم أنها مرتبطة بسياق سوق العمل والتعليم في تايلوان.

دراسة هاديانتو (Hadiyanto, 2010) بعنوان " تطوير الكفايات الأساسية في التعليم العالي: نموذج اقتراح للجامعات في إندونيسيا". التي هدفت إلى تطوير نموذج للمعرفة والمهارات، أي الكفايات الأساسية لخريجي الجامعات في إندونيسيا، بما يسهم في تحويل السياسات ومناهج الجامعة من الهدف التقليدي إلى السياقات الحديثة العالمية التغيرات وكفايات التوظيف. والتي أشارت إلى أن تطوير الكفاءات الأساسية في الدراسات العليا في التعليم العالي مشكلة فعلية واتجاهية بسبب أكبر مخاوف الطلاب والحكومات وأرباب العمل حول جودة نتائج التعليم العالي. وقد هدفت الدراسة إلى توجيه التعليم العالي في إندونيسيا، نحو مزيد من الإهتمام بكفايات الخريجين. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في مراجعة الكفايات الأساسية في بلدان أخرى. وقد أوصت الدراسة الجامعات بتطوير المناهج الدراسية، بحيث لا تهدف فقط إلى تطوير معرفة الطلاب، ولكن أيضاً لتطوير الكفايات لكل خريج من خريجي الجامعات، بحيث تضمن تلك الجامعات إمتلاك الخريجين للكفايات السبعة، من أجل أن يكون قادراً على المنافسة على المستوى العالمي للنمو الإقتصادي، ولمواجهة التحدي العالمي. فالجامعات وفقاً للدراسة مسؤولة عن امتلاك الطلبة للكفايات الأساسية: مهارات الاتصال، وتكنولوجيا المعلومات، ومهارات الحساب، وتعلم كيفية تعلم المهارات، وحل المشكلات، والعمل مع الآخرين، وكفاءة اداء المهام. وقد قدمت الدراسة من وجهة نظر الباحثة، محاور هامة يمكن الاستفادة منها في اعداد الاطار النظري للدراسة، وكذلك المنهجية المستخدمة، والتوصيات التي يمكن أن تسهم في مزيد من الموائمة بين كفايات الخريجين ومتطلبات سوق العمل.

بالإضافة الى ما ورد في مقال كرنامر (Cranmer, 2006) بعنوان "تعزيز قابلية توظيف الخريجين: أفضل النوايا والنتائج المختلطة، دراسات في التعليم العالي". حيث قدم المقال تقريراً عن دراسة لمجلس تمويل التعليم العالي في إنجلترا حول تأثير تعليم مهارات التوظيف والتعلم على آفاق سوق العمل للخريجين. وقد خلصت المقالة إلى أن الخريجين الذين يمتلكون مهارات أفضل يتمتعون بفرصة أقوى للحصول على وظيفة، كما أنهم يتمتعون بأرباح أعلى بكثير من أولئك الذين حصلوا على تعليم ثانوي فقط. وأبقت الدراسة القلق أنه بينما يتم الإلتزام بموارد كبيرة لتطوير مهارات قابلية التوظيف في الفصول الدراسية، لم يكن هناك تأكيد على أن هذه الجهود كان لها تأثير كبير على نتائج سوق العمل للخريجين. ووجدت الدراسة أن خبرة العمل المنظمة ومشاركة صاحب العمل في تصميم الخطط الدراسية وتقديمها لها تأثير إيجابي على نتائج الخريجين، وفي قدرتهم على إيجاد وظائف في غضون ستة أشهر من التخرج. وقد أشار البحث الى أن تأثير الفجوة بين كفايات الخريجين واحتياجات سوق العمل تقل بمرور الوقت حيث يكتسب الخريجون المزيد من المهارات والمعارف المحددة من الناحية المهنية من خلال التدريب والخبرة في العمل. وبالرغم من النتائج الهامة التي اشارت اليها الدراسة، إلا أنها من وجهة نظر الباحثة، لم تقدم توصيات واضحة أو آليات محددة تسهم في تحسين كفايات الخريجين بشكل يمكن من الاستفادة منها، وإنما اكتفت بنقاش النتائج التي تم التوصل اليها.

أما دراسة ديكر، جريس و مولروني (Dicker, Garcia & Mulrooney, 2018) فالبرغم من أن عنوانها "ماذا تعني الجودة" في التعليم العالي؟ تصورات الموظفين والطلاب وأصحاب العمل". إلا أنها هدفت إلى تحديد ما ينظر إليه على أنه عالي الكفاءة من قبل الموظفين والطلاب وأرباب العمل حتى يمكن للجامعات البريطانية التعبير عن عرضها بوضوح أكبر. وحددت الدراسة معايير كفايات الخريجين في التعليم العالي من وجهة نظر الطلاب الجامعيين وأعضاء هيئة التدريس وأصحاب العمل. وأظهرت نتائج الدراسة أن أصحاب العمل الأكثر يقدرين أكثر الصفات الشخصية العليا للخريجين، وإن جودة التدريس والتعلم والعلاقة بين المعلم والطالب فهي هامة من وجهة نظر الموظفين والطلاب. خلصت الدراسة إلى أنه قد لا يتطابق فهم الموظفين لجودة لتعليم العالي مع الطلاب الذين يدرسون في أي وقت من الأوقات، وإذا لم يتم استيفاء توقعات أصحاب العمل من ذوي المهارات والخبرات المتميزة من الخريجين ذوي الجودة العالية، فسوف يؤثر ذلك سلبيًا على قابلية توظيف الطلاب وعلاقة المشغلين مع المؤسسات التعليمية. ومن وجهة نظر الباحثة فإن الدراسة لم تقدم توصيات

مباشرة إلا أن نتائجها ونموذج الإستبانات المستخدمة فيها تصلح أن تكون وبعد عمل تعديلات عليها مناسبة كأداة لقياس درجة كفايات الخريجين وملائمتها لإحتياجات سوق العمل الفلسطيني.

أما الجهات الرسمية التي تنظم برامج التعليم العالي على المستوى المحلي والمستوى الأقليمي والتي سعت الى تطوير تصميم ومتابعة البرامج الدراسية لمختلف التخصصات، فقد عملت على تطوير أدلة وتقارير تضمن المساهمة في توفير نقاط مرجعية تساعد الجامعات في تطوير البرامج الدراسية لديها بما يضمن تعزيز كفايات الخريجين وجعلها أكثر مواءمة لسوق العمل الفلسطيني، والتي أوضحت جميعها أهمية التقارب بين الجامعات ومؤسسات سوق العمل بما يضمن التغذية الراجعة الضرورية لتطوير البرامج وخطط التدريس، ومنها:

أولاً: (دليل الأكاديمية الوطنية للمعايير المرجعية الأكاديمية لضمان جودة التعليم في مصر، 2018) المتعلق بالتخصصات الهندسية. والذي إشتمل على معايير تعتبر الحد الأدنى من متطلبات الجودة الأكاديمية، والتي تعتبرها هيئة ضمان الجودة المصرية والجهات صاحبة المصلحة ضرورية ومناسبة لحماية مصالح الطلاب والمجتمع ككل. فقد أكد على القناعة بأن الجودة هي في المقام الأول مسؤولية المؤسسة نفسها، وأن معايير الجودة التي تتبناها مؤسسات التعليم ينبغي أن تدعم تحقيق مهمتها. وبالتالي، من الأهمية بمكان التأكيد على أن المعايير الوطنية الصادرة عن الهيئة توفر نقاط مرجعية إرشادية في تصميم، تقديم البرامج ومراجعتها، وليس المقصود بها يتم وضع منهاج موحد للتخصصات. وحيث أن الدليل يوضح معايير جودة البرامج الهندسية في الجامعات المصرية، فقد أشار إلى أن بكالوريوس الهندسة يعبر عن المستوى الخامس في سلم الإطار الوطني للمؤهلات. وعليه فقد أوضح الدليل بأن الهيئة الوطنية للجودة يجب أن تضمن جودة المؤهلات للخريجين من حيث إمتلاكهم لمجموعة من الكفايات بما يعكس الإنتقال من التعلم المرتبط بالزمن إلى التعلم المتمحور حول الطالب والمستند على الكفايات. وقد حدد الدليل دور الشركاء المختلفين لضمان تحقيق جودة التعليم، سواء الجامعات ذاتها، الهيئة، المجلس الأعلى للجامعات. كما صنف الدليل كفايات المهندس الخريج ضمن ثلاث محاور رئيسية من حيث الكفايات الشخصية (Graduate attributes) والكفايات العامة (General competencies) والكفايات التخصصية (specialized

(competencies)، وقد أفرد لكل منها مجموعة من المؤشرات التي يجب أن يتم مراعاة املاكها من قبل الطالب بما يشمل، المعارف والمهارات والتفكير الناقد، والشعور بالمسؤولية عن التطوير الذاتي، والإنخراط في التعليم المستمر وغيرها.

ثانياً: (دليل معايير ضمان الجودة لبرنامج الهندسة، 2015)، الصادر عن هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية، أكد على أنه بوصلة كليات الهندسة الأردنية، من حيث احتواءه على معايير ضمان الجودة المعتمدة لبرامج الهندسة، والتعليمات الصادرة عن الهيئة بهذا الخصوص، بما يضمن تطوير مخرجات مؤسسات التعليم العالي الأردنية ويعزز من قدراتها التنافسية وطنياً وأقليمياً وعالمياً. حيث يقدم الدليل ثمانية معايير تحتوي على مؤشرات قياس كمية ونوعية محددة وواضحة، ويقدم في ذات الوقت تعريفاً لكل معيار من هذه المعايير، ومؤشرات لكل عنصر من عناصره. وقد ركز الدليل في معايير المختلفة على متطلبات مخرجات التعليم، فضمن معيار الحوكمة، أعطى قدراً كافياً من المرونة للكليات بالاستجابة السريعة لتقويم البرامج بما يضمن جودة مخرجات التعليم. كما أكد الدليل على ضرورة وجود مؤشرات تعلم قابلة للقياس مستندة إلى أسس محلية وعالمية وبطريقة موثقة ومعقدة ومنسجمة مع الأهداف المعلنة للبرنامج، مع ضرورة فهم أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة لمخرجات التعلم، بما يضمن تحقيقها من قبل الطلبة. وأكد أيضاً على ضرورة الاستفادة عند تقويم البرامج حول تحقق مخرجات التعلم المستهدفة بطريقة مباشرة وغير مباشرة من التغذية الراجعة سواء من الطلبة والخريجين أو أرباب العمل، بما يشمل الإحصائيات المرتبطة بالقرارات والبرامج، نتائج التوظيف، مؤهلات أعضاء هيئة التدريس، وغيرها، سواء من من خلال مقابلات واستبانات للطلبة الخريجين أو أرباب العمل. وأفرد الدليل معياراً لمتابعة الخريجين، من حيث ضرورة قيام الجامعات بتوفير مكتب لمتابعة الخريجين وحاجاتهم، بحيث يوفر قاعدة بيانات مستدامة، وتوفير قنوات اتصال متبادلة مع الخريجين وأرباب العمل لتبادل الآراء حول البرامج، ومستويات أداء الخريجين في سوق العمل للتأكد من جودة مخرجات البرنامج ومدى تحقيقه للرؤية والرسالة والأهداف المحددة مسبقاً للاستفادة من ذلك في تطوير البرنامج. وعليه يكون هذا الدليل أداة مناسبة لوضع مؤشرات على المستوى الوطني لقياس جودة الخريجين وذلك بالتعاون مع مؤسسات سوق العمل، والاستفادة من نتائج المؤشرات في تطوير البرامج التعليمية.

ثالثاً: (التقرير العام بخصوص التقييم الخارجي لبرامج التربية في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، 2011) الذي أعدته الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في العام 2011، الى تلخيص تقرير

التقييم الذاتي لكل برنامج حسب الدليل الإرشادي للهيئة للعام 2009، عبر مراجعة التقارير والمرفقات والزيارات الميدانية، بواسطة خبراء دوليين ومحليين، وقد أوكلت للفريق مهام تتمثل في إعداد المعايير القياسية للبرنامج محور التقييم، ودراسة التقرير الذاتي الذي أعدته كل مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي التي تقدم برامج التربية محور التقييم، وقد إحتوى كل تقرير على ثلاثة أمور، أولها: تلخيص لنقاط القوة والنقاط التي تحتاج إلى اهتمام خاص وتوصيات مفصلة من اللجنة، وثانيها: عرض التقارير المفصلة لكل البرامج التي تم تقييمها في المؤسسة، وثالثها: ملخص عام يتضمن توصيات عامة. وقد أوضح الدليل أن لمخرجات التعليم المنشودة أهمية خاصة في ضبط جودة التعليم لأية مؤسسة تعليمية، فهي توضح الطريق للهيئتين التدريسية والادارية بتحديد الإنجاز المتوقع من الطلبة من معارف مهارات نتيجة العملية التعليمية، ومن المفترض ان تكون نواتج التعلم أهدافاً محددة وقابلة للقياس لتبين قدرة الطالب على الاداء في مجال تخصصه بعد التخرج، وأن تتسجم المخرجات ورسالة الكلية البرنامج والمنهاج. وقد بدا من تقييم برامج التربية في الجامعات المختلفة غياب مخرجات النعلم المنشودة لدى غالبية الجامعات سواء على مستوى الدرجات العلمية (دبلوم التأهيل التربوي والبكالوريوس والماجستير). وغيابها أيضاً على مستوى المساقات، مما جعل من الصعوبة بمكان قياس نتائج التعلم لعدم توفر هذه المخرجات وآليات قياس تحققها. وقد اقر التقرير بأن اعضاء هيئة التدريس لا يشتركون في اشتقاق مخرجات التعلم المنشودة للمساقات أو في التصميم المناهج ولا تقارن مع برامج أقليمية او دولية. وقد خلص التقرير إلى أن غياب مخرجات التعلم المنشودة يمثل دليلاً على عدم توفر الانسجام بينها وبين رسالة الكلية والبرامج المختلفة والمناهج. وقد أظهر التقرير ايضا أن بعض الجامعات تعمل وبشكل محدود على إيجاد آليات لمراجعة مواصفات الخريج وفقاً للمتغيرا في سوق العمل، وأن هناك بعض المحاولات المتواضعة والخجولة في الجامعات لمتابعة واستقصاء كفاءة الخريجين أثناء العمل. إلا أن الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية من وجهة نظر الباحثة، لم تقدم لغاية الآن أية آليات واضحة لتقييم أو تحسين جودة مخرجات التعليم العالي.

3. الإضافة العلمية

ترى الباحثة أن الدراسات السابقة قد تباينت في أهدافها ومنهجياتها ومناطق تطبيقها، وفي تحديد مشكلة البحث وإختيار أدوات البحث المناسبة لجمع المعلومات وكذلك أساليب التحليل المستخدمة فيها، مع تعدد المراجع ذات العلاقة لرسم وتحديد الإطار النظري المستفاد منه، حيث أنها الجودة في التعليم العالي وربط كفايات الخريجين ومحاور هذه الكفايات وعلاقتها

برضا المشغلين سواء من وجهة نظر الخريجين انفسهم أو أرباب العمل. وبالرغم من أن الدراسات الأجنبية تناولت وبشكل واضح الكفايات التي يجب أن يمتلكها خريجو الجامعات من ناحية ومدى إنسجامها مع إحتياجات أسواق الدول التي أجريت فيها، إلا أن أياً منها لم تقدم اليات واضحة ومضمونة أسهمت في تعزيز هذه العلاقة. أما الدراسات المحلية فإنها قد درست العلاقة بين كفايات الخريجين وإحتياجات السوق الفلسطيني على نطاق ضيق جداً لبعض التخصصات أو خريجين بعض الكليات، كما أنها في ذات الوقت لم تحدد محاور واضحة لكفايات الخريجين أسوة بما إعتدته العديد من الدول كما أظهرت الدراسات الاجنبية. فيما أوضحت الأدلة والدراسات التقييمية أهمية تحديد الكفايات التي يحتاجها سوق العمل بدقة وفقاً لطبيعة التخصص، وحددت في ذات الوقت الإجراءات التي يجب على الجامعات إتباعها لضمان الوصول الى خريجين بكفايات تناسب سوق العمل، ولكنها لم تشر الى أهمية توفر الاشخاص المناسبين سواء في الهيئات الوطنية او وحدات الجودة والمتابعة في الجامعات بما يضمن مقدرتهم على تحديد التوجهات التي يجب على الجامعات اعتمادها لتطوير البرامج الجامعية.

وستقدم الدراسة في نهايتها توصيات سياساتية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي تتمثل في نموذج قياس جودة الخريجين لتبنيه من قبل الجامعات في خططها وأهدافها التعليمية التعلّمية. وما يوضح الاختلاف أيضاً في الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، أنها:

1- قلة وجود الدراسات المحلية التي تتعلق بكفايات خريجي الجامعات الفلسطينية وإرتباطها بإحتياجات سوق العمل الفلسطيني.

2- سيتم دراسة وتحليل وجهة نظر خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، وكذلك مؤسسات سوق العمل المحلي الفلسطيني.

3- سيتم دراسة وتحليل الكفايات المختلفة التي يجب أن يمتلكها خريجو التعليم العالي مع تبيان أهمية كل منها في تحسين جودة الخريج.

4- سيتم الاستفادة من محتوى الاستبانات التي سيتم اعدادها لدراسة إمكانية تقديم مقترحات سياساتية لوزارة التعليم العالي، لتوفير أداة تسهم في تحسين كفايات خريجي الجامعات المحلية.

الفصل الثالث: (الإطار النظري للدراسة)

تمهيد

سيتم في هذا الفصل توضيح أهمية التعليم العالي ودوره في التنمية والتقدم. وقد نجحت الجامعات الفلسطينية في التقدم بخطوات تسهم في تعزيز جودة التعليم العالي بما ينسجم مع معايير الجودة العالمية والعربية، وذلك من خلال العديد من الإجراءات والتدابير التي تمت وما تزال مستمرة، سواء بإنشاء وحدات للجودة أو الحديث عن وضع مؤشرات لجودة التعليم، للتأثير على تطوير النظام التعليمي برمته سواء بتحسين المدخلات، العمليات التعليمية أو تعزيز المخرجات والتي يعتبر الطالب هو واحد من هذه المخرجات بما يمتلكه من كفايات. ومن ثم سيتم الحديث عن العلاقة ما بين الكفايات التي يمتلكها خريجو الجامعات المحلية، وعلاقتها بالكفايات التي يحتاجها سوق العمل المحلي، وذلك من خلال دراسة وتوضيح المقصود بتلك الكفايات، إستناداً إلى معايير جودة كفايات الخريجين من ناحية والدراسات المتعددة المحلية والعالمية، والتي أشارت إلى أنواع هذه الكفايات وأهميتها وضرورة إمتلاكها، بما يضمن حصول الخريجين على فرص العمل التي تلبي طموحهم، وبما يخدم التنمية ودعم الاقتصاد المحلي، وينسجم مع التطورات العالمية.

المبحث الأول: التعليم العالي

تمهيد

يعتبر التعليم هو المنطلق الأساسي للتنمية الشاملة المستدامة، فهو لم يعد حق من حقوق الإنسان الأساسية فحسب وإنما أصبح التعليم الجيد هو الذي يسهم في إشباع الإحتياجات البشرية ويسهم في توفير فرص العمل وزيادة إنتاجية الفرد. ولذلك فإن دور المؤسسات التعليمية يأتي على رأس مؤسسات التنمية الشاملة لدورها الرئيسي الهادف إلى تأهيل خريجين بكفاءة تناسب إحتياج سوق العمل المتسارع، ويرى (الصمادي، 2016) بأن التعليم لا يكون ذا جدوى إلا إذا ارتبط بالحاجات الفعلية للسوق المحلية، بمعنى أن تعكس مخرجات التعليم الإحتياج الفعلي لسوق العمل.

فالتعليم الجامعي ليس كما يراه البعض، أي أنه ليس عمليات تلقين للمناهج والمقررات وفقاً لمكوناتها النظرية والتطبيقية، بل يجب وفقاً للمعنى الواسع للتعليم العالي أن يهدف إلى إكساب الطلبة للمهارات والمعارف المستمدة من القدرة على توفير العمل للخريجين. ويمكن رؤية أن الاهتمام بالحصول على شهادات جامعية، بات من أشد إهتمامات الطلبة والجامعات دون الإهتمام بمدى إمتلاك الخرجين للمؤهلات والكفايات، الأمر الذي أفقد الإرتباط بين ما يتعلمه الطالب في الجامعة وما يحتاجه سوق العمل، والتي هي أحد أسباب إرتفاع نسبة البطالة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي في فلسطين بشكل واضح. وعليه فإن معالجة الفجوة في المعارف والمهارات يستدعي إعادة النظر في مقومات تصميم الخدمة الأكاديمية (التعليم العالي) بحيث تكون مرضية للطالب وسوق العمل.

إن مفهوم جودة التعليم العالي، الذي يمثل منظومة عمل متكاملة تشمل المدخلات، العمليات والمخرجات التي تلبي إحتياجات سوق العمل والمتعلمين في ذات الوقت أصبح ضرورة ملحة، أكثر من أي وقت مضى. إن تحقيق جودة التعليم قد أصبح يرتبط بمدى تطبيق إدارة الجودة ضمن التعليم الجامعي، ويتأثر بالعديد من العوامل (محمود وقُدوري، 2002)، منها مايلي:

- 1- تبنى إدارات الجامعات لفلسفة إدارة الجودة.
- 2- التحديد الواضح لأهداف إدارة الجودة.
- 3- توجيه الأهداف إلى إحتياجات المجتمع وسوق العمل.
- 4- إيجاد نوعاً من التكامل والتنسيق بين التخصصات العلمية في الكليات والأقسام بقدر تعلق الأمر بجودة مخرجات التعليم.
- 5- توفير قواعد بيانات ومعلومات عن القرارات الجامعية.
- 6- استقلالية القيادات الجامعية.
- 7- التحسين المستمر لمخرجات التعليم.

وانطلاقاً من أهمية إدارة الجودة وتطبيقاتها في التعليم العالي، فقد تم تأسيس الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية الفلسطينية، لتبني فلسفة الجودة لتعمل على تحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

1. مؤسسات التعليم العالي تعمل وفق معايير الجودة العالمية.
2. قدرات وطاقت الهيئة لمراقبة ومتابعة جودة التعليم معززة وقوية.

3. البرامج التعليمية المتوفرة تتماشى مع الأولويات الوطنية في التنمية.
4. المواطنون والطلبة لديهم إمكانية الوصول إلى معلومات حديثة عن جودة وأداء مؤسسات التعليم العالي وبرامجها التعليمية.

المطلب الأول: التعليم العالي ودوره في التنمية

يحتل التعليم العالي أهمية كبيرة دائماً وابتداءً لما له من دور في توفير مخرجات يقع على عاتقها مسؤولية النهوض بالمجتمع وحمل عبء العملية التنموية، حيث أن مخرجات مؤسسات التعليم العالي هي التي ستقرر مستقبل الإقتصاد والتنمية، ومن هنا كان يجب على هذه المؤسسات أن تعيد النظر في برامجها وخططها بشكل مستمر من أجل جعل هذه الخطط والبرامج مناسبة مع متطلبات سوق العمل، كما على هذه المؤسسات أن تحمل دورها الأساسي في إعداد الأفراد وبناء مهاراتهم لمواكبة التغيرات وهذا المفهوم يسهم بدوره في تعزيز تطوير التعليم ونشر المعرفة وتعميقها وتثبيتها.

وتجمع أدبيات التنمية على أن التعليم هو قلب التنمية المستدامة وأن نجاح التنمية في أي مجتمع يعتمد كثيراً على النظام التعليمي، الذي يعد مفتاح النهضة والتقدم والإستقرار. ومن هنا ندرك وثاقه العلاقة بين التعليم الذي يوفر القوى البشرية المؤهلة، والتنمية المستدامة التي تتمثل في التنمية الإجتماعية، الإقتصادية والبيئية. وقد أشارت أجندة السياسات الوطنية الفلسطينية (2017-2022) ضمن محور التنمية المستدامة إلى أهمية تحسين نوعية التعليم، وهذا بدوره يعبر عن رغبة حقيقية في إنجاح التنمية الشاملة المستدامة وردم الفجوة العلمية والنهوض بالمستوى العلمي لمخرجات التعليم في الجامعات، لذا فإن علينا أن نعزز أولاً الإهتمام بجودة التعليم ومضمونه ومعايير قياسه (أجندة السياسات الوطنية، 2016)

تضاعفت نسبة الخريجين من الجامعات خلال العشر سنوات الأولى من عُمر السلطة الوطنية الفلسطينية بنسبة 400%، وبلغ معدل الإلتحاق بالتعليم في العام 2017 للفئة العمرية 15-29 ما نسبته 38% (عبد الكريم ومرار، 2019). كما اشارت بيانات جهاز الاحصاء المركزي إرتفاعاً متزايداً في نسبة الأفراد الحاصلين على شهادة دبلوم فأعلى من السكان في فلسطين بحيث وصلت هذه النسبة إلى 25% في العام 2017. ويعتبر (إشتيه، 2009) التعليم بالنسبة للفلسطينيين إستراتيجية بقاء، وذلك لأن الإنسان الفلسطيني، هو عماد البقاء والصمود في وجه الإحتلال من جهة وهو رأس المال الحقيقي للتنمية من جهة

أخرى. وبالرغم من ذلك فما زال التعليم في فلسطين بشقيه العالي والعام يعاني من العديد من التحديات، بما يشمل ضرورة العمل على تحسين جودة التعليم بشكل حقيقي يسهم في رفع كفاءته وفعالته.

وقد انتشر منذ ما يزيد عن عقدين من الزمن مصطلحات المعايير والجودة انتشاراً واسعاً في معظم القطاعات سواء كانت صناعية أو إقتصادية، أو تعليمية. ولضمان الوصول إلى تنمية حقيقية وإبداع في العمل فإنه لا بد من موازنة التعليم العالي مع إحتياجات التنمية وسوق العمل، وذلك لأن سوق العمل لا يحتاج إلى كم الشهادات وإنما يتطلب الكفاءة والجودة التي يجب أن يمتلكها الخريج حتى يحصل على فرصة العمل. وعليه فلا بُد من اختيار التخصصات بمستوياتها المتعددة ومواءمة البرامج التعليمية مع التعليم الكفؤ، بما يلبي إحتياجات سوق العمل من الخريجين ذوي الكفاءة. إن شراكة سوق العمل في بناء نظام تعليمي متطور كما يراها (الراميني، 2016) أصبحت أمراً حتمياً تقتضيها المصلحة العامة، وهذه الشراكة لها أشكال ومستويات مختلفة، بدءاً من تقديم المشورة مروراً إلى المشاركة في وضع المناهج وأنماط التعليم وخاصة ما يتعلق بالتدريب في مؤسسات سوق العمل أثناء الدراسة.

ويمكن الإستنتاج بضرورة الاهتمام بالعلاقة بين جودة كفايات خريجي الجامعات وإحتياجات سوق العمل في فلسطين، بما يشمل وضع معايير تسهم في ضبط جودة التعليم العالي، والذي بدوره يعتبر أحد الأدوات الضرورية لضمان المساهمة الحقيقية والانسجام مع أهداف وسياسات التنمية المستدامة في فلسطين. ولما كان الطلبة أحد عناصر مخرجات العملية التعليمية، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر، فإنه يتوجب عليها تفعيل العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع قبل الخروج إلى سوق العمل، والتنسيق مع مؤسسات الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل لخريجها، والسعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين باعتبارهم إنتاج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها.

تعتقد معظم الدول النامية، إن التوسع الكمي السريع للفرص التعليمية هو مفتاح التنمية للدول والركيزة الأساسية لها، لذلك فإن الاهتمام بالتعليم، من شأنه أن يرفع من مستوى الفرد، ويحسن من العامل الإقتصادي لديه، بالإضافة إلى أن التعليم يؤدي إلى رفع مستوى المعيشة للأفراد خاصة الفقراء، كذلك يؤدي إلى إنتشار فرص التوظيف لجميع الأفراد، ومن ثم تقلل نسبياً من مشكلة البطالة. ومن أهم الأدوار التي تقوم بها الجامعات (عبد القادر، 2013) هي تأهيل الطلاب وإمدادهم بالمهارات العلمية والمعرفية

المؤهلة لسوق العمل المحلي والدولي، وقدرتهم على التعامل مع الظروف المتغيرة للعمل، والمساهمة في توفير استثمار وتوظيف وتطبيق المعرفة، او العمل على تطويرها ومواكبة الحياة المهنية.

وقد أظهرت بيانات مسح القوى العاملة في فلسطين في العام 2018، الصادرة عن جهاز الاحصاء المركزي الفلسطيني (2019)، أن 37% من الشباب (18-29 سنة) ملتحقون بالتعليم، بواقع 45% في الفئة العمرية (18-22 سنة) و7% للفئة العمرية (23-29 سنة)؛ في حين بلغت نسبة الالتحاق بين الشباب الذكور 20% مقابل 28% للشابات؛ كما بلغت نسبة الالتحاق في عام 1997 للشباب 16% لترتفع في عام 2007 إلى 28%.

وفي فلسطين إرتفعت نسبة الحاصلين على شهادة تعليم عالي بمستوى دبلوم فأعلى (19 سنة فأكثر) من 13% في العام 1997 إلى 25% في العام 2017، وفي ظل ضعف الموارد الإقتصادية والإنتاجية في فلسطين، ووجود أعداد هائلة من الخريجين حملة الشهادات من خريجي مؤسسات التعليم العالي. وقد تجاوزت نسبة العاطلين عن العمل منهم ما نسبته 50% (بيانات جهاز الإحصاء المركزي، 2019). وحيث أن مخرجات التعليم هي أحد الجوانب الأساسية لعرض العمالة في سوق العمل، فإن تخطيط قوى العمل ضروري للوقوف على الإحتياجات المستقبلية من العمال والعمل على توفيرها. وقد شهد التعليم في فلسطين نقلة نوعية وكمية في اعداد الجامعات والطلب عليها، وهذا أدى إلى زيادة عدد التخصصات وتطور المناهج.

المطلب الثاني: التعليم العالي في فلسطين

تعتبر الجامعات الفلسطينية نسبياً حديثة النشأة، حيث أنشئت جميعها بعد العام 1972. ويقع على عاتقها مسؤولية نشر ثقافة المجتمع، وتحقيق آماله وتطلعاته المستقبلية نحو التقدم والنجاح، وكذلك فهي تنتج الموارد البشرية المؤهلة في التخصصات كافة، وهي في ذات الوقت تحتل مكانة اجتماعية وتربوية مرموقة بين شرائح وأفراد المجتمع. وقد تزايد عدد مؤسسات التعليم العالي في فلسطين خلال الاعوام 25 الماضية، تزايداً ملحوظاً حيث إرتفع العدد من 30 مؤسسة تعليم عالي (8 جامعات تقليدية، 3 كلية جامعية و19 كلية مجتمع متوسطة) (الدليل الاحصائي للجامعات والكليات الفلسطينية، 1994) في العام

1994 إلى 52 مؤسسة تعليم عالي (15 جامعة تقليدية، 2 جامعة تعليم مفتوح، 17 كلية جامعية و 18 كلية مجتمع متوسطة) (الدليل الاحصائي السنوي للؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، 2019) في العام 2019.

ووفقاً للخطة الاستراتيجية 2017-2022 لوزارة التربية والتعليم، فإنه

وفي ظل تأثير العوامل الديموغرافية، سيشهد إجمالي عدد السكان في سن التعليم، من مرحلة التعليم قبل الابتدائي إلى المستوى التعليم العالي، زيادة ملموسة من (2.1) مليون في سنة 2015 إلى (2.8) في 2030، بما يعكس زيادة نسبية بمقدار (33%)، وستشهد الفترة 2015 إلى 2030 نمو عدد التلاميذ الملتحقين في المدارس من ما يقارب (1.3) مليون في سنة 2015 إلى (2) مليون في سنة 2030، أي زيادة بنسبة (54%)، ما يشير إلى الحاجة إلى بنية تحتية جديدة، وبالتحديد عدد المدارس. حيث يقدر معدل عدد المدارس الواجب إضافتها سنوياً ما يقارب (100) مدرسة في الفترة 2015-2030.

وقد بلغ عدد الطلبة على مقاعد الدراسة في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية في العام 2019 (عبد الكريم ومرار، 2019) 220,000 طالب /ة، في حين يبلغ عدد الخريجين ما يقارب 40,000 طالب/ة سنوياً ضمن عشرات التخصصات التي تقدمها هذه المؤسسات. وعلى الرغم من تنامي الإهتمام بالتعليم العالي، إلا أن نسبة البطالة ما تزال في تزايد، حيث وصلت في العام 2019 إلى 25%، وفقاً لنتائج مسح القوى العاملة للعام 2019 (جهاز الاحصاء امركز الفلسطيني، 2019) وهذا يعزى وفقاً للعديد من الدراسات، إلى عدم تطوير التعليم واستمرار تركيزه على النظريات، وليس المهارات العملية ومهارات الحياة. فبالرغم من التطور التقني والتكنولوجي والنمو السكاني، فقد وضع التعليم في موضع حرج، لعدم مواكبته التامة لإحتياجات التنمية ومتطلبات الأفراد وسوق العمل.

وفي ظل تواضع الامكانيات للإقتصاد الفلسطيني بفعل العوامل الداخلية والخارجية التي يفرضها الاحتلال على مختلف نواحي الحياة، إلا ان التعليم يبقى الدعامة الاساسية التي يمكن الإستناد عليها في عملية التنمية البشرية، خاصة إذا ما وجد هذا القطاع الرعاية والاهتمام الكافيين، بهدف إعادة قلوبته وجعله قادراً على استيعاب التغيرات الهائلة في المجالات التكنولوجية والمعلوماتية، على سبيل المثال، لذلك فإن اهداف العملية التعليمية، هي على النحو الآتي:

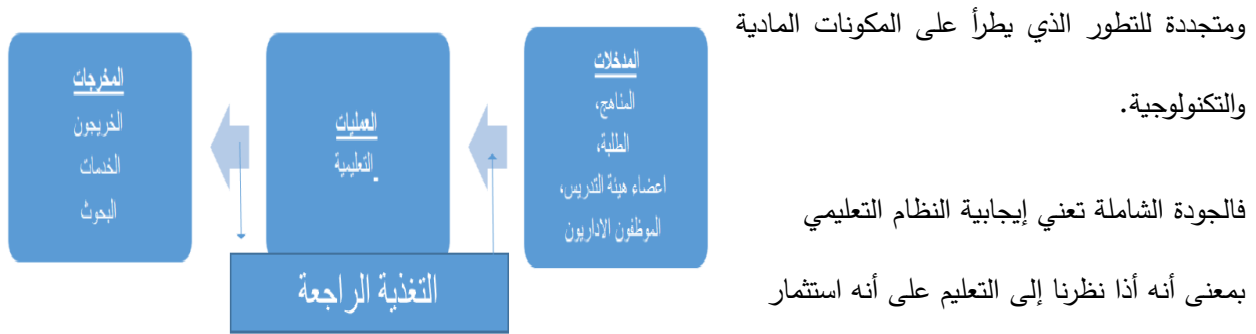
1. التزويد بالمعرفة (درجة التمكن من الفهم).
2. تزويد المهارة (درجة تمكن العمل).
3. تزويد الحكمة (درجة التمكن من وضع الأولويات).
4. التزويد بمؤهل علمي (إعداد أعضاء محترمين موثوق بهم في بناء المجتمع).

ويبقى الطالب هو العنصر الأكثر أهمية في العملية التعليمية، والذي يعتبر الخطوة الأولى نحو تحسين جودة التعليم، فعلى المؤسسة الحرص على إنتقاء الطلبة من خلال سياسات القبول. بحيث تضع الجامعة معايير لقبول الطلبة في مختلف كلياتها، وتعتمد مبدأ المنافسة بين الطلبة حسب معدلاتهم في الثانوية العامة، وفي الكليات التي تحتاج إلى مهارات خاصة، وأن تقاس القدرة الأكاديمية للطلبة الجدد بواسطة اختبارات الاستعداد. وأن تقوم المؤسسة بتقديم برنامج شامل؛ لتهيئة الطلبة الجدد وتوجيههم بما يضمن فهمهم الكامل لأنواع الخدمات والإمكانيات المتاحة لهم وواجباتهم ومسؤولياتهم.

المطلب الثالث: جودة مخرجات التعليم العالي

تعددت تعريفات الجودة في التعليم من خبير إلى آخر، ويعزى هذا الاختلاف إلى المنظور الذي يسعى كل منهم إلى النظر من خلاله إلى الجودة في التعليم، حيث عرفها (الخميسي، 2007) بأنها عملية استيفاء النظام التعليمي للمعايير والمستويات المتفق عليها لكفاءة النظام التعليمي وفاعليته بمختلف عناصره (المدخلات، العمليات، المخرجات، البيئة) بما يحقق أعلى مستوى من القيمة والكفاءة والفاعلية لكل من أهداف النظام وتوقعات طالبي الخدمة التعليمية سواء أكانوا الطلبة أو المجتمع). في حين أكد (Dicker & Garcia, 2019) بأنه من الصعب تحديد "الجودة" في التعليم، ويجب تحديد ما ينظر إليه على أنه عالي الجودة من قبل الموظفين والطلاب وأرباب العمل حتى يمكن للجامعات التعبير عن عرضها في مساعدة الطلاب على تطوير المهارات والصفات التي يقدرها أصحاب العمل. وقد أشارا بشكل صريح بأن أصحاب العمل يقدرون قيمة الصفات الشخصية العليا للخريجين بدرجة أعلى من جودة التدريس والتعلم.

إن جودة التعليم هي فلسفة إدارية حديثة تقوم على أساس إحداث تغييرات إيجابية شاملة لكافة جوانب المؤسسة التعليمية، بحيث يتم استبدال الصورة النمطية القديمة للتعليم والقائمة على الحفظ والتلقين، بصورة أخرى، تقوم على الإبداع والتفكير والتحليل وتطوير قدرات الطالب، بما يتناسب مع إحتياجات المجتمع والسوق المحلي. وقد لجأت الجامعات الفلسطينية إلى إستحداث وحدات الجودة، التي تراقب العملية التعليمية من حيث مدخلاتها ومخرجاتها، ووفقاً لدراسة (أبو صاع وزيدان، 2017)، فإنه من الطبيعي ان تتأثر مخرجات العملية التعليمية بمدخلاتها، لذا فإن عملية تقويم المدخلات، يجب أن تكون عملية مستمرة



رسم توضيحي 1 مكونات النظام التعليمي

حيث إحتياجات المجتمع ككل في تطوره ونموه، وإحتياجات الفرد بإعتباره وحدة بناء هذه المجتمع (الطلاع، 2005).

ووفقاً للدليل الإرشادي لتعزيز ثقافة الجودة وممارستها في الجامعات العربية، الصادر في العام (2011)، فإن ضمان جودة التعليم العالي تأتي إستجابة مباشرة لطلبات من خارج مؤسسات التعليم العالي، غير أن تحسين نوعية التعليم تتصل بتحسين النظام نفسه. وهذا بدوره أدى إلى تبني العديد من الدول لآليات إعتقاد منافسة، أي أن التعليم العالي لم يعد مجرد خدمة وطنية فحسب، بل إن سهولة تنقل الموارد البشرية والمادية في أرجاء المعمورة، أكسب التعليم العالي بعداً دولياً هاماً تعدى الحدود الوطنية، وبالتالي فإن تطوير أو تبني معايير مقبولة دولياً للتعليم العالي أصبح حاجة ضرورية وملحة.

وبالنسبة لدراسة (Dicker et ale, 2018)، بعنوان "ماذا تعني الجودة في التعليم العالي"، فقد أوضحوا أن الجودة في التعليم مصطلح غير واضح وهو في ذات الوقت متعدد الأبعاد، ديناميكياً وسياقياً، ولكنه في الوقت ذاته يدرك بشكل مختلف من قبل أصحاب المصلحة الرئيسيين سواء الجامعات، الطلبة، أرباب العمل وموظفي التعليم العالي، ومن الممكن أن تفهم جودة التعليم بشكل مختلف من وجهة نظر كل منهم، وبالتالي يصبح هذا المصطلح نسبي. ويجادل آخرون أن مصطلح الجودة يجب أن

يؤخذ بعين الاعتبار من منظور المساءلة العامة (القيمة مقابل المال) بمعنى إلى أي مدى تكون مخرجات البحوث وتعلم الطلاب مرغوبة اجتماعياً.

وقد عرف (خليل، 2011) الجودة: بأنها التميز، وإستمرارية الإتقان في مخرجات التعليم، الملاءمة للهدف أي ملاءمة مخرجات التعليم للهدف الذي حددته المؤسسة التعليمية، بما يحقق رغبات المستفيدين من مخرجات التعليم، أي أن جودة التعليم العالي تعني رضا أطراف العملية التعليمية والأهداف الموضوعية كاملة في ضوء مجموعة من المؤشرات والمعايير التي توضع لها. وأكد على الرغم من تعدد تعاريف جودة التعليم العالي إلا أن هناك مجموعة من النقاط، المرتبطة بنظام التعليم الجامعي والتي يجب التركيز عليها، وهي:

1. المدخلات والعمليات والمخرجات التعليمية.

2. شمولية العمليات التعليمية.

3. استمرارية التحسين والتطوير في مخرجات التعليم.

4. توفير أدوات ومعايير.

أما ضمان الجودة فهي جميع الأنشطة التي ينبغي القيام بها لضمان الإلتزام بالمعايير والإجراءات التي تؤدي إلى مخرجات وخدمات تحقق متطلبات أداء مؤسسات التعليم العالي. وعليه حدد (حسن، 2014) ثلاثة أبعاد أساسية للجودة في التعليم العالي، وهي:

1- البعد الأكاديمي: وهو تمسك المنظمة بالمعايير المهنية والبحثية والأكاديمية الجيدة.

2- البعد الإجتماعي: وهو تمسك المنظمة بخدمة وارضاء القطاعات المهمة المكونة للمجتمع .

3- البعد الفردي: وهو تمسك المنظمة بالتنمية الشخصية للطلاب بالتركيز على حاجاتهم.

وهذا يعني أنه على الجامعات أن تكون قادرة على تحقيق ما يتوقعه المجتمع من خريجها بحيث تسعى الجامعات لتطوير الكفاءات العامة التي تعد الطلاب لمكان العمل، بحيث يصبح الخريج قادر على التكيف مع بيئة العمل ومتطلباته.

وفي ذات الوقت وحيث أن برامج الجودة في التعليم العالي تسعى للوصول إلى تحقيق رضا العميل أي الطالب باحترافية عالية مبنية على تطبيق معايير الجودة بمؤسسات التعليم العالي، والتحسين المستمر للخدمات المقدمة للطلاب، وكذلك وضع إعتبار

خاص لمتطلبات تطوير الإقتصاد والصناعة والتجارة وخدمة المجتمع في برامجها الأكاديمية التي تقدمها للمستفيدين، وإعتماد الكفاءة في توفير الخدمة. وتهدف الجودة في التعليم العالي، أيضاً إلى إيجاد نظام شامل لضمان الجودة يمكن الجامعة من مراجعة مناهجها وتطويرها، وتوحيد الهياكل التنظيمية التي تركز على الجودة في الجامعة، وتطوير المهارات الإدارية والمهنية مع إعطاء الموظف فرصة تطوير إمكاناته، وتشجيع التحسين المستمر وتقديم الخدمة الأفضل. وفي ذات الوقت، أشار (داغر وأخرون، 2016)، إلى ضرورة ان يتم اشراك الطلبة فعليا في عملية صنع القرار مع إدارة الجامعة، كأحد متطلبات ضبط الجودة في إدارة الجامعات المعاصرة.

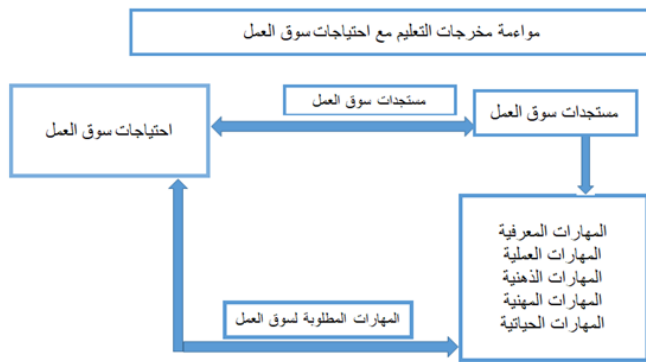
ووفقا للدراسة التي أعدتها منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية (OECD, 2015) حول ثقافة الريادة وأهميتها فقد أكدت من خلالها إلى أن "الأفراد بحاجة إلى الإبداع بدلاً من السلبية، وإلى القدرة على المبادرة الذاتية في العمل بدلاً من التبعية، وإلى معرفة كيفية التعلم بدلاً من توقع تلقي التعليم، وإلى الريادة في نظرهم بدلاً من التفكير والتصرف مثل موظف". وقد أكدت ذات الدراسة أن الحديث عن ثقافة الريادة لا يقتصر على الأفراد بل يتعداه إلى دور "المؤسسات والمجتمعات التي يعملون فيها وينتمون إليها أن تمتلك بدورها مؤهلات مماثلة".

فعلى سبيل المثال عرف دليل كتابة مخرجات التعلم (جامعة بيرزيت، 2016) مخرجات التعلم: بأنها مجالات المعرفة والمهارات المختلفة التي يكتسبها الطلبة عند إكمالهم لمستوى تعليمي معين. وهي عبارات تصف ما ينبغي أن يعرفه الطالب ويكون قادراً على أدائه، ويتوقع من الطالب إنجازه في نهاية دراسته لمساق دراسي أو برنامج تعليمي محدد. ولتحديد مخرجات التعلم أهمية كبيرة لكافة الأطراف المشاركة في المنظومة التعليمية.

أن تشخيص وتحديد معايير تحسين مكونات العملية التعليمية الجامعية من جهة، وتنظيم العلاقة ما بينها من جهة أخرى، سيؤدي في النهاية إلى تحسين أداء العملية التعليمية من حيث مكوناتها ومخرجاتها التعليمية والتي تعد الهيئة التدريسية محور هام من محاورها، إذ يتحمل أعضاء الهيئة التدريسية مسؤولية تحقيق الجودة الشاملة من خلال ضمان تحقق معاييرها لأنهم يمثلون أحد أهم مدخلات العملية التعليمية بحكم دورهم في تحقيق جودة مخرجات التعليم.

ومن الملاحظ أن العديد من الدراسات قد أوصت بضرورة إعادة تقييم مضمون البرامج الدراسية في الجامعات المحلية، وذلك لاستمرار استخدامها للإتجاهات التقليدية في التعليم وضعف تركيزها على البحث العلمي وأساليب التفكير إضافة إلى تقليدية

الإمتحانات من حيث إعتادها على الحفظ والتلقين. وهذا يستوجب وضع خطط وبرامج يلتزم بها المدرسون من جهة، ومن جهته (إشتيه، 2009) فإنه مطلوب " إعادة تقييم المتطلبات الجامعية ومتطلبات الكليات، حيث يدرس الطالب ما يقارب 40 ساعة معتمدة، دون أن يكون هناك فلسفة عميقة لأسباب دراسة الطالب لهذه المواد وما تحققه في حياته العلمية من فوائد وابعاد". ويعرف (الدو، 2016) مخرجات التعليم العالي بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والتصرفات التي يجب أن يتقنها الطالب / المتعلم خلال العملية التعليمية لتؤهله للتفاعل مع متطلبات سوق العمل المختلفة، وذلك من خلال المخطط الذي قدمه لتوضيح آلية موازنة مخرجات التعليم مع إحتياجات سوق العمل.



كما أوضح (داغر وأخرون، 2016)، بأنه يتوجب على مؤسسات التعليم العالي إستشارة عينة من خريجها وخاصة العاطلين عن العمل وأولياء الأمور في معرفة جوانب القصور والثغرات في مجال إعداد المخرجات التعليمية، وأسباب ضعف المنافسة، لتلاقي القصور

رسـم توضيحي 2 موازنة مخرجات التعليم وسد الثغرات، من جهة. ومن جهة أخرى توظيف نتائج

الإستشارة في مراجعة المناهج والبرامج، وبما يشمل أيضاً وضع معايير ومواصفات للمؤهل الأكاديمي لمتسوياته (المعرفية، المهارية والسلوكية). ويرى (Rae, 2007) أن إلمام الشخص بالمهارات ذات الصلة بالتخصص لا تقل أهمية عن نظيراتها من المهارات الجوهرية، وأن افتقار الشخص إليها يقف عائقاً أمام حصوله على الوظيفة ونجاحه في العمل.

تعتبر جودة مخرجات التعليم العالي والتحويلات اللازمة لتحقيق التنمية، من أهم الأدوار التي تركز عليها معايير الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، والتي تقتضي بالجامعات التركيز على كفاءتها الداخلية والخارجية. وتقاس جودة التعليم العالي وفقاً لدراسة (Green, 1994) من خلال ما يعرفه، يفهمه ويستطيع الطالب في نهاية تجربته الجامعية، هذه هي المعايير غير المختلف حولها من قبل المشغلين والمجتمع وهو يرى في ذات السياق أهمية تقييم التعليم، بما يخدم دعم التنمية الإقتصادية والإجتماعية (الوطنية) بتوفير المطلوب للقوى العاملة الماهرة ، وقد أشار إلى أن تنفيذ هذه المهمة يتم من خلال إنتاج الخريجين

لتلبية إحتياجات الموارد البشرية للمنظمات في قطاعات الأعمال والصناعة والخدمات وتعزيز المعرفة بالإحتياجات من خلال البحث العلمي المرتبط بالموضوع.

المطلب الرابع: الهيئة الوطنية الفلسطينية للإعتماد والجودة والنوعية في التعليم العالي

إن قضية ضمان الجودة والإعتماد للجامعات من القضايا المهمة في الوقت الحاضر، والذي يأتي في ظل ما فرضه الواقع المعاصر والتوقعات المستقبلية المتجهة نحو تدويل التعليم العالي في كافة المجالات. لذلك أصبح لازماً على وزارات التعليم العالي في الوطن العربي (إتحاد الجامعات العربية، 2013) الارتقاء بمؤسساتها التعليمية، وتقديم مزيد من الاهتمام بتطبيق مفاهيم الجودة الشاملة وإعتماد معايير علمية رصينة لتقييم أداء وجودة تلك المؤسسات ومختلف البرامج الأكاديمية التي تقدمها.

ولذلك تم في العام 2012 إنشاء الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية (AQAC) كهيئة حكومية شبه مستقلة تعمل تحت مظلة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وخطت رسالتها للإرتقاء بمستويات التعليم العالي لفلسطين من خلال تعزيز جودة مدخلاته وعملياته ومخرجاته. حيث هدفت إجراءات الإعتماد والجودة والنوعية إلى التأكد من أن برامج التعليم العالي تحقق معايير محددة، وتهدف إلى تنمية وتطوير إجراءات التقييم الذاتي لهذه البرامج. ويشكل تقرير التقييم الذاتي للبرنامج أساساً لعملية التقييم الخارجي (هيئة الإعتماد والجودة والنوعية) تم الوصول إليها من خلال عنوان الرابط الإلكتروني <http://www.aqac.mohe.gov.ps> وتمثل الهيئة المرجع الوطني المعتمد والجهة الرسمية الوحيدة في فلسطين المناط بها منح التراخيص والإعتماد لمؤسسات التعليم العالي وإعتماد برامجها التعليمية، ووضع معايير الجودة والتعليمات ذات العالقة.

تعتبر الهيئة الوطنية الفلسطينية للإعتماد والجودة في التعليم العالي الجهة الرسمية التي تراقب وتضبط جودة التعليم في الجامعات الفلسطينية، وتسعى الهيئة إلى الوصول إلى منظومة متكاملة من المعايير وقواعد التطوير وآليات قياس الأداء، في مجال التعليم العالي، إسترشاداً بالمعايير الدولية، وبما ينسجم مع متطلبات التنمية الفلسطينية والإستراتيجيات الوطنية، وذلك للإرتقاء بجودة التعليم العالي في فلسطين، وتطويره المستمر لكسب ثقة المجتمع المحلي والدولي في مدخلاته ومخرجاته، وذلك من خلال نظم وإجراءات تتسم بالإستقلالية والعدالة والشفافية والمساءلة.

ووفقاً لدليل معايير ضمان الجودة لبرنامج الهندسة الصادر في الأردن في العام 2015، فإن هيئات الجودة تسهم في تطوير مخرجات مؤسسات التعليم العالي وتعزيز قدراتها التنافسية وطنياً وأقليمياً وعالمياً، حيث تقوم الهيئات الوطنية بإعداد أدلة تشتمل على معايير تحتوي على مؤشرات قياس كمية ونوعية محددة وواضحة. وتهدف هيئة الاعتماد والجودة بالتشارك مع مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية إلى تحسين التعليم العالي الفلسطيني، وضمان جودته وتطويره المستمر من خلال وضع معايير لضمان الجودة متوافقة مع المعايير العالمية، ومنسجمة مع متطلبات البيئة الفلسطينية، لتأكيد الثقة بمخرجات التعليم العالي الفلسطيني، وتعمل الهيئة ضمن مفهوم التقييم الشامل لمؤسسات التعليم العالي، وبرامجها طبقاً للمعايير والأسس المعتمدة، ونشر الوعي بثقافة الجودة وتشجيع ومساندة وتعزيز جودة مؤسسات التعليم العالي والبرامج التي تقدمها، ومساعدتها في بناء قدراتها الذاتية وتطويرها، والتعاون مع هيئات الاعتماد وضمان الجودة الإقليمية والدولية، وتمثيل دولة فلسطين في المنظمات والهيئات ذات العلاقة.

وقد أوصى دليل إتحاد الجامعات العربية الصادر في العام 2018، بأنه على مؤسسات التعليم العالي وبشكل دوري إعداد دراسات تقييم لمخرجاتها لكي تتأكد من مدى جودتها وبحيث تكون هذه الدراسات ذاتية شاملة لجوانب القوة ومجالات التحسين. فدراسة التقييم الذاتي تشكل محور عملية الاعتماد وضمان الجودة، لمؤسسات التعليم العالي، إذ تسهم في تحسين المؤسسة وتطويرها من خلال التحليل الذاتي الحقيقي لها من جهة، كما أن هذه الإجراءات تحظى بثقة جميع أفراد المجتمع وتحول دون ممارسة الضبط الخارجي على مؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى، ولكن تبقى هناك ضرورة ملحة إلى قيام الهيئات الوطنية بمتابعة وتقييم قيام الجامعات باعداد الدراسات بشكل علمي ودقيق خدمة لتحقيق الهدف منها.

وترتكز عملية التقييم وفقاً لدليل إتحاد الجامعات العربية في نسخته الصادرة في العام 2018، إلى أن التقييم يجب أن يركّز على محورين، هما التقييم الذاتي والتقييم الخارجي. فالتقييم الذاتي هو ما تقوم به وحدة ضمان الجودة في المؤسسة التعليمية الرغبة في تقييم نفسها أو برامجها الأكاديمية أو هيكلها الأكاديمي بشكل عام، وذلك في ضوء الضوابط والمعايير المعتمدة في البلد. ويمكن أن يكون التقييم الذاتي لوحدة، أو لقسم دراسي، أو لمنهج دراسي معين، أو للمؤسسة التعليمية بأكملها. في حين أن التقييم الخارجي هو ما تقوم به أية جهة خارجية تشكلها وزارة التعليم العالي أو هيئة الاعتماد والجودة والنوعية أو هيئة اعتماد خارجية، ويكون غالباً التقييم شاملاً للمؤسسة.

فالمؤهل وفقا لدليل (إتحاد الجامعات العربية، 2018) هو "شهادة" الاعتراف بمجموعة محددة من مخرجات التعلم التي حصل/ يحصل عليها الشخص عبر بيئات التعلم. فمخرجات التعلم تمثل مقدار المعرفة والمهارات والكفاءات، والتي تمثل مجتمعة حصيلة الإنجاز الذي يتميز به هذا الشخص عن سواه، والتي تقوم على خلق بيئة. ويمثل نظام المؤهلات الحاضنة القادرة على تحقيق الرؤية الجديدة لمفهوم التعلم، التي يتم فيها تقييم محصلة التعلم لكل فرد ومن ثم الاعتراف بها، وبما يقود إلى بناء مجتمع ثري بمعرفته العلمية ومهاراته العملية العالية القادرة على المنافسة العالمية الحقيقية.

ويعتبر (داغر، الطراونة والقضاه، 2016) بأن الخريجون من أهم أنواع المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى الارتقاء بجودتها، ويركز هذا النوع من المخرجات على المعرفة الأساسية والمعلومات التي تشكل محور جودة الخريجين. بحيث تستند هذه المعرفة والمعلومات على بعدين هما التمكين والاستيعاب لحقائق عمل منظمات ومؤسسات الأعمال الأساسية، والمعرفة المهنية ذات العلاقة بعمليات تلك المؤسسات. فضمن رؤية الهيئة الوطنية الفلسطينية للإعتماد والجودة في التعليم العالي، وأهدافها الواردة ضمن دليل الترخيص والإعتماد لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية الصادر عن الهيئة في العام 2015، تعمل الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية على تعزيز جودة ونوعية التعليم العالي الفلسطيني وتحفيز الإبداع والريادة في مؤسساته، بما يمكن الطلبة من الحصول على تعليم نوعي وفرص تعليمية لا تحدها أي مساحات، وبحيث يتماشى مع أفضل معايير الجودة والأداء. ولذلك فإنها تعمل على تحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

1. مؤسسات التعليم العالي تعمل وفق معايير الجودة العالمية.
2. قدرات وطاقات الهيئة لمراقبة ومتابعة جودة التعليم معززة وقوية.
3. البرامج التعليمية المتوفرة تتماشى مع الأولويات الوطنية في التنمية.
4. المواطنون والطلبة لديهم إمكانية الوصول إلى معلومات حديثة عن جودة وأداء مؤسسات التعليم العالي وبرامجها التعليمية.

وضمن الهدف الثاني أعلاه، ولضمان قدرات وطاقات الهيئة لمراقبة ومتابعة جودة التعليم معززة وقوية، فإنها تعمل على:

1. التأكد من جودة المدخلات والعمليات والمخرجات التعليمية في مؤسسات التعليم العالي فإن الوزارة تسعى لضمان التحسين المستمر، من خلال منح أو رفض أو تجميد أو سحب إعتقاد البرامج التعليمية أو التراخيص بعد المراجعة والتدقيق.
 2. التأكد من تحقيق مؤسسات التعليم العالي لأهدافها باتخاذ الإجراءات المناسبة لتقييم أدائها وبرامجها التعليمية ومخرجاتها باستخدام أدوات القياس المناسبة.
 3. تطوير ونشر التعليمات الإرشادية حول إجراءات وعمليات الترخيص والإعتقاد بما فيها الجداول الزمنية والشروط ذات العلاقة.
 4. تشجيع ومساعدة مؤسسات التعليم العالي على تطوير آليات ضمان الجودة كوسائل لتحسين جودة التعليم والتعلم.
 5. تحفيز تبادل المعلومات بين مؤسسات التعليم العالي محليا حول ضمان الجودة وتشجيع التعاون فيما بينها.
 6. التشبيك مع المؤسسات والمنظمات الإقليمية والدولية العاملة والداعمة في مجال التعليم العالي وجودة مخرجاته.
 7. وضع آليات للمساءلة حول ضمان الجودة وفق الممارسات الفضلى وتطوير مؤشرات قياس الأداء والجودة ونشرها بشكل دوري.
 8. إشاعة ثقافة الجودة في مؤسسات التعليم العالي والمجتمع الفلسطيني من خلال نشر المواد التثقيفية حول الجودة، وتقارير التقييم وورش العمل والمؤتمرات وغيرها.
- إن تعدد ودقة الادوار المطلوبة من الهيئة الوطنية للإعتقاد والجودة والنوعية يتطلب ايضا بناء قدرات الفرق المساندة لها في هذا الدور والتي هي بشكل اساسي وحدات الجودة والمتابعة في مختلف الجامعات. وذلك لأن الهيئة ترى أن عملية الربط بين الجامعات والقطاع الخاص قد بدأت تبرز بشكل تدريجي خلال العقود الماضية، في إطار توجهات الدول والحكومات نحو إصلاح أنظمة التعليم العالي كإستراتيجية لتحسين العملية التعليمية، وربط الجامعات بعمليات التنمية والتطوير في المجتمع. ولعل دعاء هذه الإستراتيجية قد إنطلقوا من حقيقة أن الموارد العامة للتعليم العالي قد إنخفضت في السنوات الماضية، بسبب التوسع الكبير في التعليم العالي سواء من حيث عدد المؤسسات أو البرامج التي تقدمها.

المطلب الخامس: دوائر الجودة والتقييم في الجامعات

تعد الجودة في التعليم العالي إحدى وسائل تحسين وتطوير نوعية التعليم والنهوض بمستواه في عصر العولمة الذي يمكن وصفه بأنه عصر الجودة، فلم تعد الجودة حلاً تسعى إليه المؤسسات التعليمية أو ترفاً فكرياً لها حرية أخذه أو تركه، بل أصبحت عمليات ضبط جودة التعليم هامة نتيجة للتغيرات المتسارعة التي يشهدها قطاع التعليم العالي في مختلف مناطق العالم، لمواكبة تطورات الحياة المعاصرة. إن أهمية جودة التعليم العالي تظهر من خلال ما يمكن أن يحققه من فوائد عند تطبيقه لمعايير ضمان الجودة. وقد قامت الجامعات الفلسطينية بإنشاء دوائر لضمان الجودة واعتمادها، لتتولى مهمة ضبط الخدمات المقدمة للمستفيدين بناء على أسس ومعايير علمية ومهنية شاملة للمجالات كافة، وبث روح ثقافة جودة النوعية لدى العاملين في الجامعات.

ووفقاً لدراسة (Green, 1994) بعنوان "من ضمان الجودة إلى تقييم الجودة" ذكر الكتاب الأبيض لعام 1991 أنه من المتوقع أن تقدم وحدات تقييم الجودة معلومات حول "الجودة الفعلية والنسبية للمؤسسات والدورات التي تقدمها"، فتقييم الجودة هو اقتراح يستحق النقاش، من حيث جهة التقييم، معايير التقييم، العلاقة بين المراجعة والتقييم، وتكلفة المساءلة الخارجية. ويُنظر إلى تقييم الجودة على أنه منفصل عن المراجعة الأكاديمية من منظور الغرض والمنهجية والمسؤولية المؤسسية. ففي حين يركز التدقيق على متانة الجودة فهو يؤكد على ضمان وإدارة نظم الجودة، وبالتالي فهي شرعية المؤسسات نفسها من جانب قيامها بدورها بمسؤولية. أما تقييم الجودة فهو نوعية توفير تلك المؤسسات للمهام المحددة.

المبحث الثاني: سوق العمل الفلسطيني

تمهيد

يعاني سوق العمل في فلسطين من العزلة وضعف الموارد الطبيعية، والتي تعزى بشكل أساسي إلى الإحتلال الإسرائيلي، والتي بدورها أدت إلى ضعف الإنتاج، وارتفاع نسب البطالة، وخاصة بين حملة الشهادات العلمية (مسح القوى العاملة الفلسطينية - التقرير السنوي: 2019). وهذا يستدعي تحليل واقع وإحتياجات سوق العمل بشكل عميق لضمان توفير العمالة المناسبة ليس

فقط من حيث التخصصات وانما من حيث الكفايات التي يمتلكونها، وبما يضمن مساهمتهم في تنمية السوق وتوسيعه وضمان كفاءة وفعالية إدارة واستخدام الموارد المتاحة في السوق.

المطلب الأول: التعريف بسوق العمل الفلسطيني

يُعرف سوق العمل بأنه المجالات الوظيفية المتاحة في القطاعين العام والخاص والتي تتناسب مع مؤهلات وقدرات حملة الشهادات بأنواعها المختلفة. وعرفه (زقاوة، 2017) بأنه: مجال عرض العمل وطلبه، وهو مختلف الهيئات والمؤسسات والقطاعات العامة والخاصة الراغبة في توظيف الاطارات المتخرجة في مجالات العلوم الإجتماعية والانسانية. وهذا التعريف يعتبر العمل سلعة تباع وتشتري، كما أنه يأخذ بعين الإعتبار خدمات العمل المقدمة والمطلوبة من الأفراد.

وقد عرف جهاز الإحصاء المركزي في فلسطين ضمن تقرير مسح القوى العاملة (جهاز الإحصاء المركزي، 2009)، عدة مفاهيم أساسية شائعة في سوق العمل من أجل توحيد وتسهيل استخدامها في الدراسات، ومنها ما يلي:

- 1- القوى البشرية: هم الأفراد الذين أتموا 15 سنة فأكثر.
- 2- القوى العاملة (النشيطون إقتصادياً): هم جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (15 سنة فأكثر) وينطبق عليهم مفهوم العمال أو البطالة.
- 3- العامل: هو الفرد الذي عمره 15 سنة فأكثر والذي باشر عملاً معيناً ولو لساعة واحدة خلال فترة الاسناد الزمني سواء كان لحساب الغير بأجر أو لحسابه بدون أجر أو مصلحة للعائلة أو كان غائب عن عمله بشكل مؤقت (بسبب المرض، عطلة، توقف مؤقت، أو أي سبب آخر).

وبالرغم من إعتبار الخريجون من الجامعات والكليات الجامعية، عنصراً أساسياً في تنمية سوق العمل، إلا أن وجود نسب عالية من البطالة في صفوفهم يعود إلى ضعف سوق العمل الفلسطيني وإمكانياته. ووفقاً لتقرير (جهاز المركزي للإحصاء، 2019) تظهر البيانات الخاصة بفئة الشباب أن هناك إرتفاع في مستويات التعليم يرافقه إرتفاع في معدلات البطالة خاصة بين الخريجين، وقد أظهرت دراسة خاصة أعدها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول الفجوة ما بين التعليم والعمل وجود فجوة كبيرة بين

مخرجات التعليم وإحتياجات سوق العمل، مما يستدعي ضرورة تسليط الضوء على التخصصات التي يجب أن يلتحق بها الطلبة. إن التفسير المنطقي لهذه الظاهرة هو أن غير المتعلم لا يبحث عن نوع معين من العمل بل يلتحق مباشرة بأول فرصة عمل تتاح له في القطاع الرسمي أو غير الرسمي، ويفضل أن يعمل يوم واحد في الأسبوع على أن يبقى بدون عمل، وهذا على العكس من حملة الشهادات الجامعية الذين يرغبون في الإلتحاق بالعمل الذي يتناسب مع مستواهم العلمي ويكون له صفة الإستمرارية، وربما يكون السبب الآخر هو أن ناتج نظام التعليم لا يتناسب مع فرص العمل لا كمياً ولا نوعاً مع المطلوب.

المطلب الثاني: خصائص سوق العمل الفلسطيني

إن دراسة سوق العمل لها العديد من الإيجابيات، بما يخدم تحديد الإحتياجات من التخصصات والكفايات التي تتطلبها الوظائف وفرص العمل التي يحتاجها السوق المحلي، وبما يخدم أيضاً تحديد الإحتياجات المستقبلية التي تخدم فئات المجتمع المختلفة، وتتيح لمؤسسات التعليم العالي ترتيب خططها التعليمية المستقبلية، لتلبية إحتياجات السوق والمساهمة في تعزيز الطلبة بما يلي ذلك. وهذا يستدعي شراكة واضحة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات سوق العمل، ليس فقط بما يضمن تعزيز كفايات الخريجين بما يناسب حاجة العمل وإنما يضمن أيضاً مساعدة الخريجين في إيجاد فرص العمل التي تتناسب الكفايات التي يمتلكونها.

يظهر من البيانات الإحصائية السنوية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء، التزايد الواضح في الإقبال على التعليم العالي، لأن التعليم أساسي وضروري، ولأنه وسيلة للعمل والحصول على عمل لائق يليق بتطلعات صاحبه. وهو يجب أن يسهم في التطوير الإقتصادي والإجتماعي في جميع نواحي الحياة. وقد إرتفع عدد العاملين في السوق المحلي من 827 ألف عاملاً في العام 2018 إلى 877 ألف عاملاً في العام 2019، إذ ارتفع العدد في الضفة الغربية بنسبة 8%، في حين إرتفع العدد في قطاع غزة بنسبة 3% لنفس الفترة. وفي ذات الوقت إرتفع معدل البطالة من المشاركين في القوى العاملة إلى 25% في العام 2019 (جهاز الاحصاء المركزي، 2019). وبرغم ذلك يتميز المجتمع الفلسطيني بخاصيته الشبابية حيث أن نسبة الشباب تكون في المكون العمري فئة 18-29 ما نسبته 23% من إجمالي السكان في العام 2019. وبرغم ذلك فإننا

نجد أن معدل البطالة مرتفعة في هذه الفئة العمرية، وقد فسر (أبو عودة 2016، 47)، إلى أن هذه الأرقام تعود إلى عدة عوامل منها:

1. محدودية سوق العمل المحلي.
2. ضعف التشريعات القانونية المنظمة للسوق.
3. العادات والتقاليد وخاصة تلك المحددة لعمل المرأة ومشاركتها في سوق العمل.
4. ضعف القطاعات الانتاجية.
5. ضعف النظام والبيئة التعليمية في فلسطين.
6. الحصار الإقتصادي الناتج عن الإحتلال الإسرائيلي.

وبرغم ذلك، يخضع سوق العمل لتشريعات وقيود محددة وتقنيات مختلفة، حيث يتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة، ويتمتع سوق العمل الفلسطيني بخصائص متنوعة منها وفقاً (الدلو، 2016)

- 1- وجود وفرة من المهارات التي يحتاجها.
- 2- يتميز بوجود خريجين من مختلف التخصصات وبأعداد كبيرة.
- 3- يشهد تزايد سنوي كبير في أعداد الباحثين عن عمل.
- 4- يفتقر إلى شبكة معلومات منظمة بإحتياجاته من العمالة سواء محددة المهارات أو الأعداد.

المطلب الثالث: متطلبات سوق العمل

تعتبر مهارات التوظيف من أهم العوامل ذات الأثر في توظيف الخريجين الجدد في عالم العمل، لذلك فمن الضروري أن تتفاعل مؤسسات التعليم العالي اليوم مع سوق العمل لفهم متطلبات الكفايات التي يحتاجها الخريجين الجدد عند إعدادهم لسوق العمل الديناميكي، حيث أنه ينبغي على مؤسسات التعليم العالي أن تقوم بدمج منهج كفايات قابلية التوظيف في برامجها لتعليم الخريجين أهمية تطوير هذه الكفايات ليكونوا مستعدين بشكل أفضل للمهن في المستقبل. ويتوقع أصحاب العمل من الخريجين وفقاً لدراسة (Perera, Fernandes & Paniker, 2018) أظهار التواصل الجيد والعمل الجماعي والقيادة وقدرتهم على حل

المشكلات المعروفة مجتمعة بإسم مهارات قابلية التوظيف، وأضاف أن الجامعات بدأت بدمج هذه المهارات في المناهج الدراسية ضمن برامجها الأساسية.

وهو ذات الأمر في الدراسة التي أعدها (Hsuon-Fu, 2015)، بالتعاون مع مركز كندي للعلوم والتعليم في العام 2015، حيث توصلت الدراسة إلى تعريف 12 كفاية تم بناءها بالإستفادة من تحليل مجموعة من الدراسات والأبحاث السابقة، وتم توزيعها ضمن ثلاث أبعاد هي، أولاً: البعد التنظيمي ويشمل (اللغة والتواصل، القيادة، الإبداع، المهارات الشخصية، المعلومات والتكنولوجيا، عمل الفريق)، ثانياً: بعد التخصص ويشمل (مهارات التخصص، المعرفة بالتخصص، الخبرة في التخصص)، ثالثاً: البعد الفردي ويشمل (الطموح، تحمل ضغط العمل، الإنضباط والالتزام).

وقد أصبحت متطلبات سوق العمل تشكل ضغوطاً لا يستهان بها، إذ أن إعداد وتأهيل القوى البشرية في شتى فروع العلم والمعرفة التي تستطيع أن تغطي المجالات المهنية اللازمة للعملية التنموية ومتطلبات سوق العمل، الأمر الذي يتطلب رسم خطط مستقبلية لتضييق الفجوة بين النوعية والحاجة الفعلية لسوق العمل ومن ثم القدرة على إستيعاب المتغيرات المحيطة.

وضمن هذا الإطار فإن المؤسسات التعليمية أمام تحديات، فهي مطالبة باتخاذ قرارات جذرية للإرتقاء بمستوى الجودة في العمل الأكاديمي بهدف توفير خريجين ذوي كفاءات علمية وعملية تلبي طموحات الطلبة وسوق العمل. بعد تزودهم بمهارات علمية، وشخصية، وفنية، من شأنها أن تلبي إحتياجات القطاعين العام والخاص والأهلي لزيادة الفعالية الإدارية والإنتاجية في العمل.

قابلية التشغيل هي مفهوم يصعب تحديده، حيث أنه مفهوم متعددة الأبعاد، وهناك حاجة للتمييز بين العوامل ذات الصلة بالحصول على وظيفة والعوامل ذات الصلة بالتحضير للعمل، ولا تتعلق بالمهارات التي يمتلكها الفرد. بل إن قابلية التوظيف هي مزيج متشابك من الصفات الشخصية والمهارات من مختلف الأنواع. لذلك يوجد مفهومان رئيسيان عن قابلية التوظيف، أولهما: متعلق بالمفهوم التربوي المستند إلى قدرة الخريج على القيام بالمهام المطلوبة منه، وهذا يرتبط بالقدرات التي إمتلكها من التعليم. وثانيهما: قدرة الخريج في الحصول على العمل. وعليه فإن قابلية التشغيل وفقاً (Lees, 2002) تتعلق بقدرة الحصول على عمل أولي، والحفاظ على الوظيفة أو الحصول على عمل جديد إذا لزم الأمر، وتعتمد قابلية التوظيف على إمتلاك الخريج لكفايات المؤهل الذي يملكه من حيث المعارف والمهارات والمواقف، طريقة استخدامها ونشرها، عرضها على أصحاب العمل المحتملين.

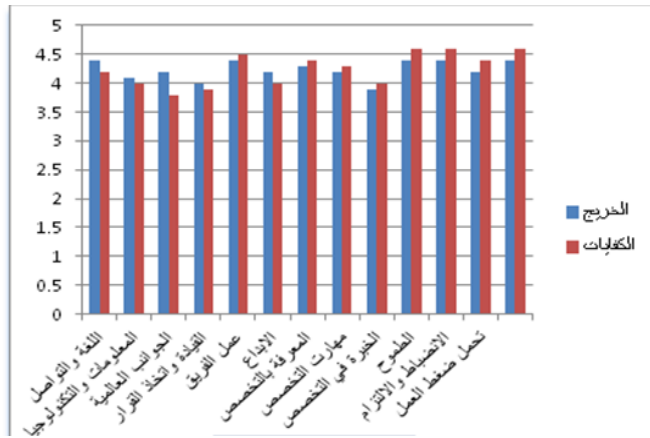
أما قابلية التوظيف وفق (Saches & Wilson, 2017) فهي مجموعة من القيم والمهارات القيمة الضرورية لكنها ليست كافية للحصول على عمل، الأهم من ذلك ، وعليه يحتاج الخريج إلى قابلية للتوظيف والاستعداد للعمل في ذات الوقت، لزيادة فرصه في الحصول على عمل. لأن إمتلاك المعرفة والمهارات لا يكفي للتنقل داخل سوق العمل وتحقيق طموحاته، إلا إذا كان قادر على تسويق نفسه بشكل مناسب. ويعتبر (Campillo, Eskarne & Javier, 2017) التوظيف من أشد الاهتمامات الرئيسية لوزارات ومؤسسات التعليم، لضمان تحسين توظيف خريجي الجامعات، وهذا يستوجب توفر المبادئ الأتية:

- 1- تضمين برامجهم الدراسية القدرات والمهارات الموجهة نحو الابتكار، وتعزيز الإبداع ، وريادة الأعمال، ودمجهم في مختلف المفاهيم والكفايات عبر المناهج الدراسية وأساليب التعلم والتقييم.
- 2- تقديم مقترحات للحصول على درجات جديدة وتوفير تعليمي يعد الطلاب للمؤهلات التي تتطلبها إحتياجات التوظيف الجديدة وذلك لتحسين قابلية التوظيف للمواطنين في سوق العمل.
- 3- تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات الإجتماعية والإقتصادية، وتزويد المواطنين بفرص للتطوير المهني المستمر وتوسيع الدراسات الجامعية؛ وتعزيز الرابط بين الجامعات وعالم الأعمال، مع إيلاء إهتمام خاص لتعزيز الكفايات لريادة الأعمال والعمل الحر.

ومن الممكن أن تكون إنتقادات أصحاب العمل لأوجه القصور في توظيف الخريجين ليست نتيجة الفشل في مناهج التعليم العالي، بل عن قابلية تحويل المهارات في سياقات التوظيف، حيث أن عملية النقل هي تعلم بحد ذاتها، على الرغم من أنها ممكن أن تكون أسهلها بالنسبة إلى باقي المهارات. حيث أنه يجب أن يكون الخريج قادر على استخدام المهارات في مختلف السياقات وذلك كضمانة على تطويره للمهارات والسمات التي يمتلكها. لذلك فإن القدرة على التعلم والعمل بشكل مستقل ومهارات التواصل هي أهم معايير الجودة في التعليم العالي. ومنها يمكن القول أن الجودة، هي مناسبة المخرج للغرض الذي أحدث لأجله. وهذا يعني أنه على الجامعات أن تكون قادرة على تحقيق ما يتوقعه المجتمع من خريجها بحيث تسعى الجامعات لتطوير الكفاءات العامة التي تعد الطلاب لمكان العمل، بحيث يصبح الخريج قادر على التكيف مع بيئة العمل.

فالذي يريده أرباب العمل بشكل متزايد من الخريجين يتميز بالنقطة والتفاوض والإعتقاد بأن بإمكانهم إحداث تغيير، لذلك فهم يريدونهم قادرين على التكيف السريع مع بيئة العمل، وبشكل يمكنهم من استخدام مهاراتهم وقدراتهم لتطوير المؤسسة من خلال العمل الجماعي المبتكر، كما أنهم يقدرون التفكير الناقد لأنه مطلوب للإبتكار وتوقع التغيير وقيادته والعمل بكفاءة وفعالية.

وبالنسبة ل (Husan-Fu, 2015) أصبحت جودة الوظيفة موضوعاً مهماً في التحليلات الإقتصادية والإجتماعية لضمان العمل الجيد الظروف، وجذب المزيد من الموظفين الموهوبين، وتعزيز كفاءة العمل. وغالباً ما تشير الكفايات المهنية إلى السمات الفردية مثل المعرفة والمهارات والقدرات والمواقف والشخصيات التي يمكن من خلالها الحصول على وظيفة مثالية



والاحتفاظ بها، نظرًا لأن أرباب العمل هم اللاعبون

الرئيسيون في تقرير نتائج البحث عن عمل للخريجين. ووفقاً للدراسة (Husan-Fu, 2015) تم تصنيف أهم الكفاءات الوظيفية التي يتصورها أصحاب العمل ضمن ست فئات، هي:

1. فئة التخصص (المعرفة النظرية الخاصة

بالميدان، المعرفة بالوسائل الخاصة بالمجال)؛

2. فئة عامة (التفكير متعدد التخصصات، التفكير النقدي،

مهارات الاتصال الشفوي، مكتوبة مهارات الاتصال والتخطيط والتنسيق)؛

3. الفئة المنهجية (إجادة اللغة الأجنبية، مهارات الكمبيوتر، فهم النظام التنظيمي، توثيق الأفكار والمعلومات، القدرة على حل

المشكلات، الكفاءات التحليلية، قدرات التعلم، المعرفة العامة الواسعة)؛

4. الفئة التنظيمية (العمل تحت الضغط، الدقة، إدارة الوقت، العمل بشكل مستقل، قوة التركيز)؛

5. فئة المشاركة (المنطق الإقتصادي، التفاوض، الحزم، القيادة، تحمل المسؤوليات، التفكير التألمي)؛

6. فئة الإجتماعية والعاطفية (العمل في فريق، المبادرة، القدرة على التكيف، الولاء، وتقدير وجهات النظر الأخرى).

رسم توضيحي 3: أهمية الكفايات

أما دراسة (Selvadurai, Choy & Maros, 2012) بعنوان "المهارات العامة للخريجين المحتملين من أصحاب العمل توقعات - وجهات نظر"، فقد حددت المهارات، ضمن 16 مهارات عامة مثالية، ينبغي على الخريجين إمتلاكها. كما قاموا بتصنيفها ضمن خمس فئات عامة على النحو الآتي:

1. التخطيط وحل المشكلات، وتشمل: مسح التخطيط، 5S والإدارة والتنظيم.
2. إسترداد ومعالجة المعلومات، وتشمل: تكنولوجيا المعلومات، مهارات البحث، والتحليل الإحصائي، وجمع البيانات ومقارنتها.
3. التواصل والإتصال، وتشمل العلاقات العامة، الحديث العام، والموضوع الفرعي.
4. التنمية الإجتماعية والتفاعل، وتشمل: التنبيه الإجتماعي، علاقات العملاء، التفاعلات بين المنظمات وفيما بينها.
5. السمات الفردية، وتشمل: الثقة بالنفس، الإلتزام والعاطفة.

المبحث الثالث: العلاقة بين كفايات خريجي التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

تمهيد

يزداد الطلب على التعليم العالي في فلسطين من عام لآخر، هذا لإن التعليم وخاصة التعليم العالي منه ضروري وأساسي في عملية التطوير على الصعيد الشخصي والمجتمعي (الراميني، 2016)، وهو أهم وسيلة للحصول على عمل يلبي رغبات وتطلعات المتعلمين الحالية والمستقبلية وبما يسهم في التنمية المحلية من جوانبها المختلفة. ولكن في الوقت نفسه أكد (Radovic & Djuraskovic 2016) أن عدم التوافق بين إحتياجات النظام التعليمي وسوق العمل يشكل تهديداً خطيراً للنمو الإقتصادي والتنمية.

ولما كان الطالب أحد أهم عناصر مخرجات العملية التعليمية (الصمادي، 2016)، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر فإنه يتوجب عليها تفعيل العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع قبل الخروج إلى سوق العمل، والتنسيق مع مؤسسات سوق العمل لتحسين إمكانية حصول خريجها على فرص عمل مناسبة. فوفقاً (الحاج وآخرون، 2018) أن السعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين يعتبر من أهم أدوات الحكم على جودة العملية التعليمية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي. وأشار (Al-Manaseer & Al-Qudah, 2018) إلى أن العلاقة الإيجابية بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق

العمل تعتمد على قدرة هذه المخرجات على تلبية إحتياجات النشاط الإقتصادي للقوى العاملة، بالكمية والجودة المطلوبة من جهة، وقدرة الإقتصاد في سوق العمل للنمو والتطور، والقدرة على استيعاب أعداد الخريجين، في مختلف التخصصات المؤهلة للتفاعل مع متطلبات السوق المتغيرة. وأكد (داغر، الطراونة والقضاه، 2016) أن العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل، هي علاقة تكاملية تحددها الخطط والسياسات والإتجاهات الإقتصادية في مختلف مجالات العمل، وفقاً لمتطلبات التنمية.

سيتناول هذا المبحث العلاقة ما بين كفايات خريجي مؤسسات التعليم العالي والكفايات التي يطلبها أو يتوقعها سوق العمل من الخريجين، وحيث أن هذه الامر يعتبر شديد الأهمية في مختلف دول العالم (Husan-Fu, 2015) نظراً لاستمرار التطور في سوق العمل وارتباطه المباشر بالتكنولوجيا والتقنيات الحديثة، فقد تنبتهت الجامعات (Weligamage, 2014) في دول عديدة إلى ذلك، وتم اجراء العديد من الدراسات التي ناقشت العلاقة بين التعليم العالي ومخرجاته من زوايا متعددة ومتطلبات سوق العمل على مستوى العالم، فمنها ما تناول وبعث مهارات تشغيل الخريجين وكفاياتهم من وجهة نظر المشغلين (Zegwaard, Khoo & Adam, 2018)، وأخرى من وجهة نظر الخريجين أنفسهم (أبو عودة، 2018) في حين أعتبر آخرون ان ما تقوم به الجهات التي تتبع لها الجامعات (Campillo, Eskarne & Javier, 2017) هي صاحبة الدور الأهم في ضمان المواءمة من خلال ما تقوم به من إجراءات. في حين يرى (الراميني، 2016) أن شراكة سوق العمل في بناء نظام تعليمي متطور أصبحت أمراً حتمياً. ولهذا سيتم الاستفادة من تلخيص ما توصلت اليه هذه الدراسات، بحيث تستفيد هذه الدراسة من نتائج الأبحاث والدراسات السابقة في تحديد جوانب العلاقة وابعاد الكفايات التي يجب ان يمتلكها الخريجون، والتي تتطلب قيام الجامعات بما يلزم للتركيز عليها خلال فترة الدراسة الجامعية بما يضمن تطوير العمليات التعليمية خدمة لتحسين جودة المخرجات والتي يقع الطالب في محورها وعلى رأس أولوياتها.

المطلب الأول: الدراسات العالمية لربط كفايات الخريجين وسوق العمل

إن التشويه، الذي يتجلى في التناقض بين العرض والطلب على العمالة، يؤدي في النهاية إلى عدم الاستخدام الفعال للموارد الأساسية المتمثلة في رأس المال البشري. وفقاً لتقرير منظمة العمل الدولية (ILO, 2016) فإن المستويات الحالية للبطالة المرتفعة بين المتعلمين تعليماً عالياً تبدو سلبية التأثير على تصور الشباب الفلسطيني تجاه التعليم، وصلته بسوق العمل في المستقبل.

وقد عرف (Radovic & djuraskovic, 2016) عدم التطابق بين العرض من العمالة والطلب: بأنه الموقف الذي يكون فيه مستوى التعليم المتوقع او مهارة الخريج المتوقعة مطابقة لنوع الوظيفة، ولكنها في الواقع غير مناسبة لإحتياج الوظيفة من حيث الكفايات التي يمتلكها طالب الوظيفة. أما (كيطان وآخرون، 2017) فقد أكد أن عدم وجود تصنيفات مهنية وعلمية دقيقة تنظم توجه عملية التشغيل والتوظيف وفق المعايير والشروط المواكبة للمتغيرات، والتي اعتبرها بدوره أحد أسباب الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم.

وتهدف الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل (أبو عودة، 2018) إلى تزويد سوق العمل بخريجين أكفاء، قابلين للتعلم الذاتي والمستمر، وهم في ذات الوقت يمتلكون المعارف والمهارات والكفايات (داغر، الطراونة والقضاه، 2016) التي تساعد على الإدماج في عملهم بالشكل الذي يتطلبه سوق العمل وبشكل مرضٍ لأرباب العمل. وهي تعبر في ذات الوقت (الصمادي، 2016) عن مدى إمتلاك خريجي التعليم العالي للكفايات المطلوبة، بما يحقق الإنسجام بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل من أجل القيام بإحتياجات التنمية الوطنية.

أما (شحادة 2010) فأوضح أن سبب الفجوة الكبيرة بين المنظومة الجامعية وسوق العمل هو نوعية التعليم وضعف جودة مخرجاته، ولا أدل على ذلك (عبد الكريم ومرار، 2019) من بطالة الخريجين وضعف مؤهلات الكثير منهم وعدم إمتلاكهم المهارات العصرية. أوضح تقرير منظمة العمل الدولية (ILO, 2013) أن مصطلح عدم توافق المهارات، هو عدم التوافق بين المهارات التي يمتلكها العامل وتلك المطلوبة لسوق العمل. وبلغت أخرى يمكن القول إن عدم توازن مهارات الخريج مع ما هو مطلوب من مهارات لسوق العمل يؤدي إلى البطالة، وذلك لأن الكثير من الوظائف اليوم تتطلب درجة من الكفايات والمهارات التي يفترق إليها الشباب (Zegwaard, Khoo & Adam, 2018).

فيما أشار (Isra et el, 2018) الى أن المختصين التربويين في الجامعات يعملون على تطوير نظام تكون فيه قابلية التوظيف قادرة على غرس المهارات في الطلاب قبل دخولهم سوق العمل، وذلك على سبيل المال من خلال قيام كليات إدارة الأعمال بأستخدام أنظمة تقييم الأقران لتحسين أداء طلابها في مهارات العمل الجماعي والتعاون وتقييم الأداء.

ففي الدراسة التي أجراها (Husan-Fu, 2015) من جامعة تشيايبي الوطنية/ تايوان، بعنوان "توافق كفايات خريجي الجامعات مع إحتياجات أصحاب العمل في تايوان"، قد أوضحت أن السبب الرئيسي لعدم التوافق، هو أن التعليم الجامعي التقليدي الذي يتلقاه معظم الخريجين لا يعد كافياً لتلبية الإحتياجات المتغيرة للسوق الجديد، ولمعالجة هذا التطابق، وأوضح أنه من المهم فهم

ما يريده أصحاب العمل في الخريجين وما يبحث عنه الطلاب في وظيفة المستقبل، والمهارات التي يطلبها أصحاب العمل لإنجاز العمل. وصنف ما يحتاجه الخريجين ضمن ست فئات من الكفاءات المهنية، وهي: الفئة التنظيمية، فئة حقل الإختصاص، الفئة المنهجية، فئة عامة، فئة المشاركة، فئة إجتماعية وعاطفية.

أما دراسة (Sarfraz, Rajendran & Hewege, 2018) من جامعة سوينبرن للتكنولوجيا/ أستراليا، بعنوان "إستكشاف مهارات التوظيف العالمية: مراجعة بحثية منهجية". حيث تبين لهم ما يلي:

- 1- أن الطلب على مهارات قابلية التوظيف يعتمد على البلد والنظام والظروف والسياق.
- 2- أهمية مهارة العمل الجماعي، تليها حل المشكلات، مهارات الإتصال والكمبيوتر، المهارات الشخصية والتعاونية، ومهارات إدارة العلاقات، ومهارات حل المشكلات ومهارات الإدارة الذاتية الإنتاجية هي تقارير.
- 3- أهمية مهارات المواطنة ومهارات العمل في بيئة متعددة الثقافات عند الحاجة للعمل مع الشركات المتعددة الجنسيات، خاصة مع زيادة التجارة العالمية والأنشطة التجارية الدولية الأخرى مثل: التحالفات الإستراتيجية.
- 4- لا يوجد أهمية لمهارة القيادة، لأن توظيف الخريجين يتم للعمل تحت إشراف الموظفين / المديرين ذوي الخبرة، وبالتالي امتلاك مهارات القيادة ليست حاسمة بالنسبة لهم.
- 5- إهتمام الخريجين بالتعلم مدى الحياة لمواكبة التطورات، لأن عالم اليوم، يتميز بالتغيير السريع والتقدم في كل مجال.
- 6- تعتمد المهارات التقنية والتكنولوجية المطلوبة على نوع المنظمة.
- 7- أهمية إمتلاك الموظفون المعرفة والمهارات الخاصة بالوظيفة، وأن يكونوا قادرين على تطبيق المعرفة بالموضوع.
- 8- لا يوجد فرق كبير حسب نوع المنظمة فيما يتعلق بالصفات الشخصية والتفكير.

في حين أن دراسة (Weligamage, 2014) من جامعة كيلينيا/ سيرلانكا، بعنوان "مهارات توظيف الخريجين: أدلة من مراجعة الأدبيات"، قد أشارت الدراسة إلى أنه ينبغي للجامعات تحديد مجموعات المهارات التي من شأنها أن تخدم سوق العمل في المستقبل بشكل أفضل وتوفق بين البرامج لتلبية تلك الإحتياجات.

أما دراسة (Van Loo & Semeijn, 2004) بعنوان "تحديد وقياس الكفاءات: تطبيق على الدراسات العليا الدراسات الإستقصائية النوعية والكمية" فقد تم فيها تحديد الكفايات المهنية للطلاب ومتطلبات التوظيف في 12 كفاية مهنية أساسية

لنجاح الوظيفي، وهي: مهارات الإتصال، مهارات القيادة، الدقة، مهارات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات والتخطيط والتنظيم، والتعامل مع الأرقام، العمل الجماعي، والتعامل مع التغييرات، والمعرفة المهنية المتخصصة، والأساليب والتقنيات الخاصة بالموضوع، القدرة على العمل المستقل، والإبداع والمبادرة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن ذلك أفضل الكفاءات قد تؤدي إلى أجور أفضل.

المطلب الثاني: الطرق والوسائل لربط التعليم العالي بمتطلبات سوق العمل

إن العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل هي علاقة تكاملية تحددتها الخطط والسياسات والاتجاهات الإقتصادية في مختلف مجالات العمل، وفقاً لمتطلبات التنمية. وقد أشار (Al-Manaseer & Al-Qudah, 2018) إلى أن العلاقة الإيجابية بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل تعتمد على قدرة هذه المخرجات على تلبية إحتياجات النشاط الإقتصادي للقوى العاملة بالكمية والجودة المطلوبة من جهة، وقدرة الإقتصاد في سوق العمل للنمو والتطور والقدرة على استيعاب أعداد الخريجين، في مختلف التخصصات المؤهلة للتفاعل مع متطلبات السوق المتغيرة. فيما أكد (Isra et el, 2018) على أن مؤسسات التعليم العالي تسعى جاهدة لتحديد مهارات التوظيف التي يطلبها أصحاب العمل.

لذلك فإن قابلية التشغيل (Weligamage, 2014)، هي مفهوم يصعب تحديده، لكونه مفهوم متعددة الأبعاد، وهناك حاجة للتمييز بين العوامل ذات الصلة بالحصول على وظيفة والعوامل ذات الصلة بالتحضير للعمل. وكذلك بالمهارات التي يمتلكها الفرد (Husan-Fu, 2015) حيث أن قابلية التوظيف هي مزيج متشابك من الصفات الشخصية والمهارات من مختلف الأنواع. فهي وفقاً (Lees, 2002) تتعلق بقدرة الحصول على عمل أولي، والحفاظ على الوظيفة أو الحصول على عمل جديد إذا لزم الأمر، وتعتمد قابلية التوظيف (Zegwaard, Khoo & Adam, 2018) على إمتلاك الخريج لكفايات المؤهل الذي يملكه من حيث المعارف والمهارات والمواقف، طريقة استخدامها ونشرها، عرضها على أصحاب العمل المحتملين، لأن إمتلاك المعرفة والمهارات والمواقف بالعاملين لا يكفي للتعامل داخل سوق العمل وتحقيق طموحاته، إلا إذا كان قادر على تسويق نفسه بشكل مناسب.

فيما أشار (Lees, 2002) إلى أنه يوجد مفهومان رئيسيان عن قابلية التوظيف، أولهما: متعلق بالمفهوم التربوي المستند إلى قدرة الخريج على القيام بالمهام المطلوبة منه، وهذا يرتبط بالقدرات التي إمتلاكها من التعليم. وثانيهما: قدرة الخريج في الحصول على العمل، والذي عادة يستخدم من قبل الحكومة في بناء مؤشرات الأداء الوظيفي. وعرف (أبو عودة، 2018) قابلية التوظيف هي ميل الخريج لإظهار السمات التي يتوقعها أرباب العمل من أجل التشغيل الفعال الذي يخدم مؤسساتهم، لذلك يجب أن يكون الخريجون أكثر مرونة لضمان الإستجابة للتغيرات الوظيفية.

من الممكن أن يكون انتقادات أصحاب العمل لأوجه القصور في توظيف الخريجين ليست نتيجة الفشل في مناهج التعليم العالي، بل عن قابلية تحويل المهارات في سياقات التوظيف. (الراميني، 2016) حيث أنه يجب أن يكون الخريج قادر على استخدام المهارات في مختلف السياقات وذلك كضمانة على تطويره للمهارات والكفايات التي يمتلكها. فيما إستنتج الباحثون أمثال (Sarfraz, Diana Rajendran & Mohan, 2018) أن أصحاب العمل أكثر احتمالاً لتوظيف المتقدمين ذوي المهارات الناعمة (Soft Skills) أفضل من ذوي المهارات الصعبة (Hard Skills)، وعزوا ذلك إلى أن أصحاب العمل يعتقدون بأنهم قادرين على تعزيز المعرفة والمهارات الفنية للموظف، لكن من الصعب جدا تطوير وتعليم المهارات الناعمة.

أما (Hadiyanto, 2010) فقد أوضح أن المهارات الأساسية تتكون من: مهارات الإتصال، الحساب، تكنولوجيا المعلومات، تعلم كيف تتعلم، حل المشكلات، العمل مع الآخرين، الكفايات الخاصة. وفقاً له فإن إمتلاك الطالب للكفايات السبعة سيكون له دور إيجابي في تشجيع الطلبة على أن يكونوا أكثر فاعلية اثناء الدراسة وكذلك فهي تعزز من فرص حصولهم على عمل بعد التخرج. وخلص (Lees, 2002) في دراسة أعدها، هدفت إلى تحديد وترتيب الكفايات التي يبحث عنها أصحاب العمل في الخريجين، في أنه لا يوجد إتفاق حول طبيعة الفجوة في المهارات أو حجمها، إذا أنه لا يوجد سبب لحاجة أصحاب العمل لمجموعة متشابهة من المهارات التي يحتاجون إليها ويسعون لإمتلاكها من قبل من يعملون لديهم. وأرجع ذلك لإختلاف المؤسسات ومناطق عملها وحجمها ونوع سوق العمل الذي تنتمي إليه، والذي يحتم تفاوت في الحاجة إلى المهارات التخصصية التي يمتلكها العاملون ما بين مؤسسة وأخرى. ووفقاً لدراسة (أبو عودة، 2018) فإنه يتوجب على المؤسسات التعليمية العمل مواكبة التطور التعليمي العالمي، عن طريق مساعدتها في تقييم نفسها، بما يضمن جودة مخرجاتها من خلال الإستجابة لإحتياجات سوق العمل.

فالذي يريده أرباب العمل كما يراه (Lees, 2002) بشكل متزايد من الخريجين يتميز بالثقة والتعاون والإعتقاد بأن بإمكانهم إحداث تغيير، لذلك فهم يريدونهم قادرين على التكيف السريع مع بيئة العمل، وبشكل يمكنهم من استخدام مهاراتهم وقدراتهم لتطوير المؤسسة من خلال العمل الجماعي المبتكر، كما أنهم يقدرون التفكير الناقد لأنه مطلوب للإبتكار وتوقع التغيير وقيادته والعمل بكفاءة وفعالية. وأوضح (Isra et el, 2018) أن نوع الصناعة والموقع الجغرافي لهما تأثير كبير على مهارات التوظيف التي يطلبها أصحاب العمل.

أما دراسة (عبد الكريم ومرار، 2019)، فأشارت إلى أن الخريج بعد التوظيف يحتاج إلى مهارات خاصة للعمل بالإضافة إلى ما تعلمه نظرياً وتختلف هذه المهارات حسب التخصص إجمالاً، إلا أن النظام الأساسي لمختلف التخصصات يتشابه إلى حد ما خاصة مع استخدام الكمبيوتر والبرامج الداعمة لمختلف المؤسسات واستخدام الوسائل والاتصالات الحديثة. ومن المهارات التي يتم استخدامها من كافة الموظفين ما يلي:

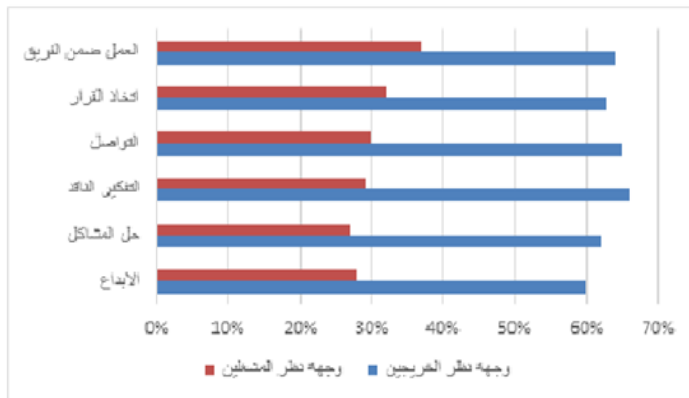
1. مهارات كتابة التقارير في العمل، حيث يستخدم 70% من العاملين ضمن مختلف التخصصات كتابة التقارير في العمل.
2. استخدام مهارات الإتصال أثناء العمل، وتعتبر من الأمور الهامة في العمل وفقاً ل 67% من العاملين.
3. اللغة الإنجليزية حيث أفاد 63% من الموظفين بأنهم يستخدمون اللغة الانجليزية في العمل من حيث المراسلات والتقارير.
4. مهارة إدارة الفريق والاندماج في العمل.
5. مهارات إضافية ترتبط بطبيعة العمل مثل مهارات التوقعات والأساليب الكمية والعروض التقديمية.
6. مهارات خاصة ترتبط بالتخصص مثلاً مهنة الطب تختلف عن مهارات الهندسة والقانون، الخ.

وتتجاوز مهارة الخريج المطلوبة تأمين الوظيفة إلى الإحتفاظ بها، وهي تصف مهارات التدريب أو الأساس التي يجب على الشخص تطوير مهارات خاصة بالتوظيف، ويعتقد (Kenayathulla, Ahmad & Idris, 2019) في ذات الوقت بأنها الأعمال الأساسية سواء الأكاديمية، الشخصية والعمل الجماعي التي يتوقعها أرباب العمل من عملهم، والتي من المتوقع أن يتم تطويرها من قبل نظام تعليمي. إن مهارات التشغيل ليست تقنية ولكنها في بعض الأحيان تسمى مهارات لينة أو عامة، ووفقاً لدراسة (عبد الكريم ومرار، 2019)، التي اشارت إلى أنه قد تم إنهاء خدمات 20% من الموظفين الجدد من إجمالي المؤسسات، رغم تركزها في المؤسسات الخاصة بسبب عدم كفاءة الموظف في العمل، وعدم التكيف مع بيئة العمل وضعف مهارات الإتصال

والإندماج في العمل ، وأن الذكور أكثر عرضة للإقالة من الإناث، إضافة إلى أن المؤسسات الحديثة أكثر عرضة لإقالة موظفيها من المؤسسات التي مضى على تأسيسها سنوات طويلة، وذلك نظراً للخبرة الموجودة لديها في إختيار الموظفين وعدم الإعتماد على العلاقة الشخصية في المقابلة والتعيين.

أما (Raquel et al, 2019) فقد حدد خمسة مكونات لمهارات التوظيف من وجهة نظر الطلبة: حل المشكلات والتحليل؛ التعلم؛ التنظيم الشخصي وإدارة الوقت؛ الإبداع والابتكار والتغيير؛ قوة الشخصية، وأشاروا بأن الحديث عن مهارة حل المشكلات يشمل أيضاً، تحديد المكونات الأساسية للمشكلة، وفرز البيانات ذات الصلة لحل المشكلة، والمساهمة في حل المشكلات الجماعي. وقد صنف (Kenayathulla, Ahmad & Idris, 2019) مهارات التشغيل إلى مهارات جوهرية وتسمى أيضاً بمهارات الحياة أو مهارات عامة أو ضرورية هي متطلب لكل أنواع العمل، ويتم تطويرها من خلال التعليم والتدريب والأنشطة اللاصفية.

وعلى سبيل المثال فقد اشار الباحثان (Pitan & Adedeji, 2012) إلى أن خريجي الجامعات في نيجيريا ليسوا محضرين



رسم توضيحي 4: مهارات التشغيل من منظور الخريجين والمشغلين

بشكل كافي للعمل وذلك لأنهم يفتقرون بنسبة 60.6% إلى مهارات التواصل، تكنولوجيا المعلومات، إتخاذ القرار، التفكير الناقد، الريادة، ومهارات التحليل، بالرغم من تزايد الحاجة إلى مهارات الخريجين من جانب الطلب، فإن جودة مهارات خريجي الجامعات تقل، لذلك فإنه لا بد من التركيز على المهارات العملية ومهارات الحياة أكثر من النظريات في المناهج.

أما الفجوة بين مهارات العرض والطلب تفهم على أنها عدم التوازن في المهارات والمعارف والكفايات الكمية والنوعية، أي أنها الفارق في الكفاية بين الخريج وما يتوقعه سوق العمل. ولها وفقاً (Pitan & Adedeji, 2012) العديد من التأثيرات على الشركات ومؤسسات سوق العمل، فمن حيث الشركات فإن نقص المهارات يضعف الإنتاجية، أو جودة الإنتاج وقدرتها التنافسية.

كما يمكن أن تؤدي ضعف المهارات لدى الموظفين (Kenayathulla, Ahmad & Idris, 2019) إلى ارتفاع تكلفة الموظفين وتزيد من الحاجة إلى الإستثمار في الموظفين، وتسهم في زيادة ضغط العمل على الموظفين الموجودين في المؤسسات.

فالمهارة حسب تعريف (Pitan & Adedeji, 2012) هي القدرة على القيام بمهمة لمستوى كفاية محدد مسبقاً، وتقسم إلى نوعين من المهارات: قابلة للنقل (Transferable) ومهارات عامة (Generic) التي يمكن أن تستخدم في عدد كبير من التخصصات. أي أن المهارة العامة هي إمتلاك الخريج للتحليل، التفكير الناقد، التواصل، الريادة، إتخاذ القرار، تكنولوجيا المعلومات، شخصية الفرد، حل المشاكل، مواجهة الذات والمهارات الحسابية.

المطلب الثالث: كفايات الخريج

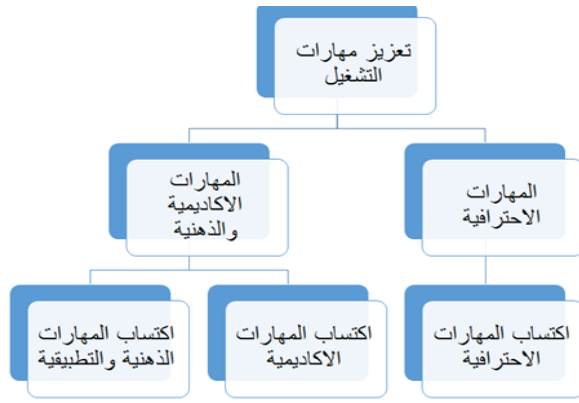
إن ربط كفايات الخريجين بمتطلبات سوق العمل، تتطلب توضيح هذه الأبعاد وتوضيح شكل العلاقة وتحديد الأدوار المطلوبة سواء كانت من الجامعات، مؤسسات سوق العمل أو الحكومة. وقد أكد (Gropello, 2006) على ما جاء في مؤتمر اليونسكو للتعليم الذي إنعقد في باريس في العام 1998 من حيث، أن جودة التعليم العالي هي مفهوم متعدد الأبعاد ويشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته: من المناهج الدراسية، البرامج التعليمية، البحوث العلمية، الطلاب، البنية التحتية المتمثلة في المباني والتجهيزات والأدوات، توفير الخدمات للمجتمع المحلي... إلخ. أما دراسة (كيطان وآخرون، 2017)، بعنوان "دراسة تجريبية لتقييم الفجوة بين تأثير مخرجات التعليم العالي في متطلبات سوق العمل" المنفذة من قبل جامعة بغداد، فقد أشاروا إلى أن مواصفات الخريج تتلخص في ثلاثة محاور رئيسية، هي:

1. مواصفات شخصية وأخلاقية وموضوعية: الإلتزام بالقوانين والأنظمة لبيئة العمل والإلتزام بالأمانة العلمية.
2. مواصفات أكاديمية ومعرفية ومهنية: إمتلاك المعرفة العلمية في مجال تخصصه، إمتلاك الرغبة في التعلم وتطوير القدرات.
3. مواصفات أداءية وسلوكية من حيث الإلتزام بالنظام والانضباط والتعامل مع الآخرين.

أما دراسة (Anastasiu et al, 2017)، فقد أظهر التحليل الذي قام به وجود مشكلة كبيرة في نظام التعليم العالي، وذلك يعود إلى أن مخرجات التعليم يجب أن تكون تنافسية بالنسبة لسوق العمل. حيث أن الخريجين والمشغلين لا يتشاركون نفس

التصور فيما يتعلق بمهارات التوظيف وفقاً للشكل المرفق، وعليه فإن الجامعات يجب أن تقوم بتقديم برامج تدريب أكثر للطلبة خلال فترة الدراسة الجامعية، مع مراعاة أن تكون هذه البرامج متخصصة بشكل كافي. وقد ميز الخبراء بين ثلاث جوانب في معنى الجودة الشاملة، وهي: جودة التصميم، جودة الأداء وجودة المخرج، وحدد معنى جودة المخرج بأنها تعني الحصول على منتج تعليمي وخدمات تعليمية وفق الخصائص المتوقعة (الطلاء، 2005).

وأشارت (Seth & Seth, 2013) في بحثها الذي حلل نتائج بعض الدراسات السابقة، أولها: دراسة معهد ستانفورد للأبحاث ومؤسسة كارنيجي ميلون في فورتشن 500، التي خلصت إلى أن الرؤساء التنفيذيون وجدوا أن 75% من النجاح الوظيفي طويل الأجل يعتمد على المهارات اللينة و 25% فقط المهارات تقنية. وثانيها: المسح الذي أجرته جامعة هارفارد، الذي خلص إلى أن المهارات المطلوبة للمهن تنجز بإمتلاك 80% من المهارات اللينة و 20% فقط من المهارات الصعبة. أما دراسة (Kenayathulla, Ahmad & Idris, 2019) التي أظهرت أن الطلاب الذي تم بحثهم، يملكون مهارات هي في الواقع أقل مما يعتقدون، ويعود السبب من وجهة نظره إلى أنهم ربما لم يحصلوا على مساقات تربط إمتلاك المهارة مع القدرة على القيام بها. وأشار (Raquel et al, 2019) إلى أنه من المهم جدًا لجميع القطاعات المرتبطة بالتعليم، سواء مؤسسات التعليم، سوق العمل، من أن تقوم بإعداد الطلاب وإكتسابهم المهارات اللازمة وتزويدهم بما يسهم في زيادة فرص دخولهم سوق العمل. هذه المهارات وفقاً لدراسة (Kenayathulla, Ahmad & Idris, 2019) تم تصنيفها ضمن 7 مجموعات من المهارات



العامية، وهي: مهارات التواصل، مهارات الحساب، مهارات التكنولوجيا، مهارات تعلم كيف تتعلم، مهارات حل المشاكل، مهارات العمل مع الفريق ومهارات متخصصة.

والمهارات الناعمة بين الطلاب ضرورية وحاسمة في دخول بيئة العمل (Ahmad, Mat Ali & Sulaiman, 2018)،

لذلك فإنه من المهم للمؤسسات التعليمية العليا التمييز بين مستويات رسم توضيحي 5: اطار مفاهيمي لتعزيز تشغيل الخريجين

المعرفة والمهارات الناعمة لطلابها من أجل تنفيذ الاستراتيجيات والتدخل لتصحيح قدراتها. الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو تقييم كفاءة المعرفة والمهارات الشخصية من وجهات نظر صاحب العمل حول المشاركين في برنامج التدريب

الصناعي (Van Loo & Semeijn, 2004). يبحث أصحاب العمل عن خريجين يتمتعون بمهارات الاتصال، التعاطف، الدافعية، صنع القرار وقدرات التخطيط وقدرات الإبداع.

فمهارات قابلية التوظيف وفقاً ل (Sarfraz, Diana Rajendran & Mohan, 2018): هي "مهارات وخصائص شخصية يمتلكها الفرد وتميزه عن غيره من الباحثين عن عمل في مجال التخصص، وبما يساعد على تأمين عمل مريح، والحفاظ عليهم في هذه الوظيفة، والتقدم في حياتهم المهنية لتحقيق أقصى إمكاناتهم والمساهمة في تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف منظماتهم". إن أصحاب العمل يعتقدون ذلك لثقتهم بأنهم قادرين على تعزيز المعرفة والمهارات الفنية للموظف، لكن من الصعب جدا تطوير وتعليم المهارات الناعمة. وبالتالي فإن مؤسسات العمل (Pitan & Adedeji, 2012) تميل إلى توظيف الخريجين مع مجموعة واسعة من مهارات قابلية التوظيف بدلاً من المهارات التقنية.

الفصل الرابع: الإطار التطبيقي للدراسة

1. تمهيد

إن محاولة الباحثة لتأصيل الصفة العلمية للدراسة تتطلب عرض وتوضيح الإجراءات المنهجية التي سيتم إتباعها، وما ترافق مع ذلك من ضوابط وخطوات، تضمن النظرة المتفحص للظاهرة وذلك من خلال تحديد العلاقات بين أبعادها ومختلف الظواهر المترتبة بها. لذلك لم تكتفِ الباحثة بالجانب النظري الذي يهدف إلى توضيح مجموعة الافتراضات النظرية حول الظاهرة المدروسة، بل تم تدعيم ذلك بجانب ميداني باستخدام أدوات بحثية، ستكون مكونة من إستبانات، بالإضافة إلى مجموعة من المقابلات.

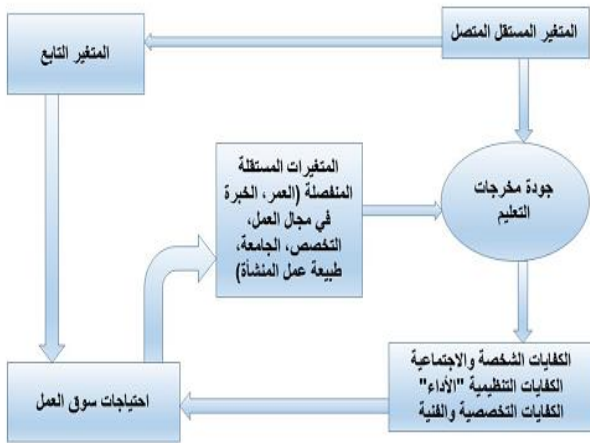
يتضمن هذا الفصل وصفاً مفصلاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، والتي تضمنت منهج الدراسة، وأدوات الدراسة والتحقق من صدق الأداة وثباتها، ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وإجراءات الدراسة، بالإضافة إلى متغيرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية في تحليل الدراسة.

2. منهجية الدراسة

من أجل تحليل العلاقة بين جودة مخرجات التعليم وإحتياجات سوق العمل في فلسطين، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الكمي والكيفي لجمع البيانات وتحليلها؛ وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث أن المنهج الوصفي يقوم بدراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد بالواقع ويهتم بوصفها بشكل دقيق، ويعبر عنها تعبيراً كمياً (Quantitative) أو نوعياً (Qualitative)، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما الكمي فيعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجة إرتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

3. نموذج الدراسة

إن التطور المتسارع في التكنولوجيا والعلوم يجبرنا على التركيز أكثر على جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي، ولأهمية معرفة وتحديد الجوانب الأساسية في كفايات الخريجين فقد تم إعتداد كفايات الخريجين كعامل مستقل في هذه الدراسة.



ولتحديد مدى انسجام كفايات الخريج مع متطلبات سوق العمل ومع مراعاة إختلاف الكليات والتخصصات بما يؤدي إلى إختلاف في الكفايات الخاصة أو التخصصية، تم توزيع كفايات الخريجين ضمن ثلاث مجموعات، وهي:

1- الكفايات الشخصية والإجتماعية: لجميع

رسم توضيحي 6: نموذج متغيرات الدراسة

خريجي الجامعات، مثل: الشعور بالمسؤولية، التخطيط

والتنفيذ اليومي لأنشطة العمل، التكيف مع ظروف العمل

المتغيرة...إلخ.

2- الكفايات التنظيمية "الأداء"، مثل: التخطيط والتنظيم لتحقيق الأهداف، كتابة التقارير، استخدام التقنيات والبرامج الحديثة

في العمل، العمل ضمن الفريق، تقديم أفكار نقدية ومنطقية تناسب العمل.

3- الكفايات التخصصية والفنية: على مستوى الكليات، مثل تنفيذ العمليات المرتبطة بمجال العمل، الالتزام بشروط العمل،

الإلمام بقوانين العمل، القدرة على التعلم الذاتي...إلخ.

وسيتم في هذا البحث قياس مدى امتلاك الخريجين لهذه الكفايات من وجهة نظرهم ووجهة نظر مؤسسات سوق العمل المحلي.

4. مجتمع الدراسة

يُعرف مجتمع الدراسة بأنه جميع الأفراد أو العناصر التي تؤثر في مشكلة الدراسة أو ذات علاقة بها، وتسعى الباحثة إلى

تعميم نتائجها عليه، وبذلك فإن المجتمع في هذه الدراسة من مجتمعات فرعية وهي: جميع العاملين في مؤسسات سوق

العمل المحلي من حملة شهادة البكالوريوس، الذين تخرجوا من جامعات محلية منذ (سنة أشهر إلى 3 سنوات) ويعملون في مؤسسات سوق العمل المحلي منذ ما يزيد عن ستة أشهر وبلغ عددهم (21,600) خريج وخريجة، وذلك استناداً الى دراسات التشغيل (عبد الكريم ومرار، 2019) التي اشارت الى ان نسب التشغيل للخريجين الجدد لا تزيد عن 20%، أي أن عدد الخريجين الجدد الذي يلتحقون خلال السنوات الثلاث للتخرج (108,000 خريج * 20% = 21,600). أما الرؤساء المباشرين لمجتمع البحث المتعلق بالخريجين في جميع مؤسسات سوق العمل (الحكومية، الخاصة والأهلية) في المحافظات الشمالية من فلسطين (21,000)، وهو مساوي تقريباً لعدد الخريجين المتوقع تشغيلهم. وكذلك مدراء وحدات الجودة والنوعية في الجامعات المحلية في الضفة الغربية (11) جامعة، والهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

وقد تم تحديد مجتمعات الدراسة بشكل يتناسب مع ما سيتم دراسته، وقد تم اختيار الخريجين كونهم الأكثر تأثيراً على موضوع الدراسة ولضمان دقة النتائج سيتم أيضاً دراسة الموضوع من وجهة نظر المشغلين، وفي ذات الوقت الاطلاع على الاجراءات والممارسات التي تسعى من خلالها الجامعات والهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية الى ضمان توفير خريجين بكفايات مائة لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني.

5. عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بطرق تتناسب مع كل مجتمع، حيث تكونت من:

- 1- عينة عرضية مكونة من 401 خريج من العاملين في مؤسسات سوق العمل المحلي، الذين تخرجوا من جامعات محلية منذ (سنة أشهر إلى 3 سنوات) ويعملون في مؤسسات سوق العمل المحلي منذ ما يزيد عن ستة أشهر فأكثر، وتم احتسابها حسب معادلة روبرت ماسون لحساب العينات وتساوي المعادلة:

$$n = \frac{N}{\left[\frac{S^2 \times (N-1)}{p(1-p)} + 1 \right]}$$

بحيث ترمز N=عدد أفراد المجتمع، S=الخطأ المعياري، P=احتمال التوافر ويساوي 0.50

وتم ادخال المعادلة الى الاكسل، وحسابها على النحو الاتي:

$$N=21,600, S= 0.05, p= 0.5$$

2- عينة عرضية مكونة من (400) من رؤساء العمل في مؤسسات سوق العمل (الحكومية، الخاصة والأهلية) المرخصة العاملة في النصف الأول من العام 2020 والتي يعمل بها الخريجون الذين تخرجوا من جامعات محلية منذ (سنة أشهر إلى 3 سنوات) ويعملون في مؤسسات سوق العمل المحلي منذ ستة أشهر فأكثر، الموجودة محافظات الضفة الغربية. وتم احتسابها أيضا حسب معادلة روبرت ماسون لحساب العينات (المذكورة سابقاً) مع تغيير قيمة (N=21,000)، وذلك لأنه توجد مؤسسات تشغل أكثر من خريج من مجتمع البحث، فقد تم إعتبارها اقل عدداً من مجتمع الخريجين.

3- مديرو وحدات الجودة والنوعية في جامعات بيرزيت، البوليتكنيك تم اختيارهم بشكل عشوائي.

4- الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تم اختيارهم بشكل قصدي.

وفيما يلي وصف لعينة الدراسة علما بأنه تم استرداد (343) استبانة خاصة بالخريجين الذين تخرجوا من جامعات محلية منذ (سنة إلى 3 سنوات) ويعملون في مؤسسات سوق العمل المحلي منذ ما يزيد عن ستة أشهر، كما تم استرداد (316) استبانة خاصة بأصحاب رؤساء العمل، وتبين الجداول التالية مزيد من البيانات حول المتغيرات المستقلة للخريجين ورؤساء العمل:

الجدول (1.4) وصف عينة الذين تخرجوا من جامعات محلية منذ (سنة أشهر إلى 3 سنوات) ويعملون في مؤسسات سوق العمل المحلي حسب متغيرات الدراسة المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، التخصص، الجامعة التي تخرج منها) (ن=343)

المتغير المستقل	المستوى	التكرار	النسبة المئوية %
العمر	من 21 سنة وأقل من 23 سنة	72	21
	من 23 سنة وأقل من 25 سنة	147	43
	25 سنة فأكثر	124	36
سنوات الخبرة في مجال العمل	أقل من سنة	76	22
	من سنة وأقل من سنتين	96	28
	من 2 وأقل من 3 سنوات	171	50
التخصص	الاعمال والإدارة والقانون	142	41
	التعليم	44	13
	الزراعة والحراجه وصيد الأسماك والبيطرة	13	4
	الصحة والرفاه	20	6
	العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام	34	10
	العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء	41	12
	الهندسة والتصنيع واعمال البناء	26	8
	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	23	8

يتبين من خلال الجدول (1.4) أن (43%) من الخريجين تراوحت أعمارهم ما بين 23 سنة وأقل من 25 سنة، 36% كانت أعمارهم 25 سنة فأكثر، وأن أقل هذه النسب هي (21%) وتعود للفترة العمرية من 21 سنة وأقل من 23 سنة، أما بالنسبة لسنوات الخبرة في مجال العمل فكانت الأكثر في سنوات الخبرة للفترة من 2 وأقل من 3 سنوات وبلغت النسبة المئوية لها (50%)، وأقلها كانت الفترة أقل من سنة بنسبة (22%)، أما للتخصص فكانت أعلى نسبة من نصيب الأعمال والإدارة والقانون بنسبة (41%)، وأقلها الزراعة والحراجه وصيد الأسماك والبيطرة بنسبة (4%).

أما بالنسبة لرؤساء العمل الجدول (2.4) يمثل عينة الدراسة موزعة حسب المتغيرات المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، طبيعة عمل المنشأة).

الجدول (2.4) وصف عينة رؤساء العمل في مؤسسات سوق العمل المحلي حسب متغيرات الدراسة المستقلة (العمر، سنوات الخبرة

في مجال العمل، طبيعة عمل المنشأة) (ن=316)

المتغير المستقل	المستوى	التكرار	النسبة المئوية %
العمر	أقل من 30 سنة	54	17
	من 30 سنة وأقل من 45 سنة	110	35
	من 45 وأقل من 60 سنة	74	23
	60 سنة فأكثر	78	25
سنوات الخبرة في مجال العمل	أقل من 5 سنوات	36	11
	من 5 وأقل من 10 سنوات	114	36
	من 10 وأقل من 15 سنة	32	10
	15 سنة فأكثر	134	42
طبيعة عمل المنشأة	صناعية	24	8
	تجارية	78	25
	حكومية	116	37
	أهلية	98	31

يتبين من خلال الجدول (2.4) أن (35%) من رؤساء العمل في مؤسسات سوق العمل المحلي تراوحت أعمارهم ما بين 30 سنة وأقل من 45 سنة، 25% 60 سنة فأكثر، أما بالنسبة لسنوات الخبرة في مجال العمل فقد حصلت 15 سنة فأكثر على أعلى نسبة وبلغت 42%، وأقلها من 10-15 سنة وبلغت النسبة المئوية لها (10%)، بلغت نسبة المنشآت الحكومية التي ينتمي إليها رؤساء العمل في عينة الدراسة 37% وهي الأعلى، كما بلغت نسبة رؤساء الاعمال الذين ينتمون للمنشآت الصناعية 8% وهي أقلها نسبة.

6. أدوات الدراسة

إستخدمت الباحثة أداتين لجمع البيانات المتعلقة بوضع الدراسة، وهي على النحو الآتي:

أولاً: المقابلة، تم جمع البيانات التي تتعلق بأسئلة الدراسة من خلال مقابلات لعينات مختارة من مجتمعات الدراسة، وحيث أن المحادثة تكون موجهة يقوم بها الباحث مع شخص أو عدة اشخاص في ذات الوقت بهدف الحصول على معلومات واستخدامها في البحث العلمي أو الاستعانة بها في التوجيه والتشخيص (الخرابشة، 2013) أو تأكيد النتائج.

وقد تم إجراء مقابلات كانت الاسئلة فيها شبه مفتوحة، حيث أجريت من خلال طرح أسئلة على خريجين عددهم 8، وأرباب عمل عددهم 8 لتأكيد نتائج تحليل الاستبانتيين التين سيتم الحديث عنهما لاحقاً في هذا البحث. بالإضافة الى المقابلات شبه المفتوحة أيضاً مع الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية للإجابة على سؤالين فرعيين، وكذلك وحدات الجودة والمتابعة في الجامعات للإجابة على ذات السؤالين الفرعيين.

ثانياً: الاستبانة، استخدمت الباحثة إستبانتيين لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وذلك الإستفادة من بعض الأدلة والدراسات والتقارير العالمية والمحلية السابقة، مثل: دليل الأكاديمية الوطنية للمعايير المرجعية الأكاديمية (NARS) لضمان جودة التعليم في مصر، ودراسة (Anho, 2011) عن جامعة الدلتا في نيجيريا، ودراسة مشابهه (Selvadurai, Choy & Maros, 2012 بعنوان "المهارات العامة للخريجين المحتملين من أصحاب العمل توقعات - وجهات نظر"، ودراسة أخرى قامت بها (Sarfranz, Rajendran & Hewege, 2018) بعنوان "إستكشاف مهارات التوظيف العالمية: مراجعة بحثية منهجية" من جامعة سوينبرن للتكنولوجيا/ أستراليا، كما تمت الاستفادة من مسودة نظام الخريجين (كان قيد الإعداد خلال فترة إعداد الدراسة) لدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (عثمان، 2019)، وغيرها العديد، وهذه الأدوات هي:

أولاً: الاستبانة الخاصة بالخريجين ورؤساء العمل في مؤسسات سوق العمل المحلي: لقياس مستوى ملائمة جودة مخرجات التعليم لإحتياجات سوق العمل في فلسطين من خلال توزيع عدد من الإستبانات على الخريجين ورؤساء العمل في مؤسسات العاملين في سوق العمل المحلي بشرط أن يكون مضي على عمل الخريج أكثر من 6 أشهر وتقل المدة منذ تخرجه عن ثلاث سنوات، تتكون الاستبانة المستخدمة، مرفق رقم (1) من قسمين أولها: معلومات ديمغرافية عن الشخص المبحوث، وثانيها: محاور وفقرات الاستبانة والتي تتكون من ثلاث محاور هي المحور الأول: ملائمة الكفايات الشخصية والإجتماعية لإحتياجات سوق العمل في فلسطين وتتكون من (11) فقرة، المحور الثاني: ملائمة الكفايات التنظيمية "الاداء" لإحتياجات سوق العمل في فلسطين وتتكون من (13) فقرة، المحور الثالث: ملائمة الكفايات التخصصية والفنية لإحتياجات سوق العمل في فلسطين وتضم (10) فقرات. وكانت الإستجابة على فقرات الاستبانة من قبل الخريجين ورؤساء العمل في مؤسسات العاملين في سوق العمل المحلي حسب مقياس ليكرت الخماسي يبدأ بدرجة دائماً وتعطي (5) درجات، ثم غالباً وتعطي (4) درجات، أحياناً وتعطي (3) درجات، ثم نادراً وتعطي درجتين، وتنتهي بدرجة مطلقاً وتعطي درجة واحدة.

وعليه يلخص الجدول أدناه مخطط ربط أسئلة الدراسة مع مجتمعها وعينتها وأدواتها، بشكل واضح ومحدد.

الجدول (3.4) يوضح مخطط ربط أسئلة الدراسة مع مجتمعها وعينتها وأدواتها

الرقم	أسئلة الدراسة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	أدوات الدراسة
1.	ما مستوى ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل؟	الموظفون من الخريجين الجدد، مر على تخرجهم (6 أشهر-3 سنة). والمشغلون (القطاع العام، القطاع الخاص، الصناعي والتجاري والقطاع الأهلي)	الاستبانة: (401) موظف من الخريجين الجدد و (400) من أرباب العمل. المقابلة: (8) موظف من الخريجين الجدد و (8) من أرباب العمل. نوع العينة: ميسرة عرضية	الاستبانة مقابلات
2.	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول درجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين على الدرجة الكلية والمحاور تبعاً للمتغيرات المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، التخصص)؟	الخريجين	العينات للسؤال الأول	الاستبانة
3.	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول درجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر رؤساء العمل على الدرجة الكلية والمحاور تبعاً للمتغيرات المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، طبيعة عمل المنشأة)؟	أرباب العمل	العينات للسؤال الأول	الاستبانة
3.	ما هي درجة فاعلية <u>الحلول والوسائل المقترحة</u> التي من شأنها أن تسهم في تطوير جودة مخرجات التعليم العالي بما يتواءم وحاجات سوق العمل؟	الجامعات ووزارة التعليم العالي والبح العلمي.	وحدات الجودة في جامعات بيرزيت، البولتكنيك، الهيئة الوطنية للأعتماد والجودة والنوعية	المقابلات

7. إعداد وتنفيذ المقابلات:

تم إعداد وتنفيذ المقابلات بهدف جمع البيانات الخاصة بسؤال البحث الأول، حول الملائمة بين كفايات الخريجين واحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل، وسؤال البحث الرابع معرفة درجة فاعلية الحلول والوسائل المقترحة التي من شأنها أن تسهم في تطوير كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية بما يتواءم واحتياجات

سوق العمل، من وجهة نظر الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية وكذلك وحدات الجودة والمتابعة في الجامعات الفلسطينية وتم اختيار جامعة بيرزيت وجامعة بولتيكنيك فلسطين لهذه المقابلة.

حيث تمت كتابة أسئلة المقابلات، وتم ترتيب مواعيد المقابلات، ووسيلة المقابلة في كل منها بما يتناسب مع حالة الطوارئ المعقدة منذ آذار 2020، وصعوبة التنقل والحاجة الى التباعد الإجتماعي. وتوزعت المقابلات على النحو الآتي:

- 1- مقابلة 8 من الخريجين من تخصصات وجامعات مختلفة ممن تنطبق عليهم مواصفات مجتمع الخريجين عبر رابط زووم لكونه الأكثر انتشاراً والأسهل استخداماً، حيث طلب منهم تأييد أو رفض نتائج تحليل استمارة الخريجين مع توضيح الاسباب التي تؤيد وجهة نظرهم.
- 2- مقابلة 8 من أرباب العمل ممن تنطبق عليهم مواصفات مجتمع أرباب العمل من مؤسسات متنوعة (أهلية، خاصة وحكومية) من محافظات مختلفة، حيث طلب منهم تأييد أو رفض نتائج تحليل استمارة أرباب العمل مع توضيح الاسباب التي تؤيد وجهة نظرهم.
- 3- مقابلة القائمين على الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية الفلسطينية وكانت المقابلات وجاهية.
- 4- مقابلة وحدات الجودة والمتابعة في جامعتي بيرزيت وجامعة بولتيكنيك فلسطين والتي تتوعت بين المقابلة الوجيهة، عبر الهاتف والايمل، انسجماً مع الواقع الذي فرضته حالة الطوارئ، حيث تم التواصل بالمبحوثين عبر الهاتف لتوضيح ما يتعلق بالدراسة، فيما ارسلت لهم الاسئلة واعطي لهم وقت لمدة اسبوعين للاجابة على الاسئلة بشكل مكتوب.

8. صدق الاستبانات:

تم فحص صدق الاستبانات بطريقتين:

- 1- **صدق المحكمين (الصدق الظاهري):** وهي قدرة الأداة على قياس ما وضعت من أجله، وأن تؤدي إلى كشف الظواهر التي تستهدفها الدراسة، وتمثيل المحتوى المراد تحليله وقياسه بدقة؛ وتم التحقق من صدق أداة التحليل من خلال استشارة عدة محكمين للحكم على مصداقية الأداة، واختيار المتغيرات الأساسية وتعريفاتها، وأساليب القياس ومدى مناسبتها لأهداف

الدراسة، والتحليل المنطقي لعناصر الأداة وفقراتها، والتعريف الإجرائي الواضح لفقرات التحليل، وثبات نظام الترميز ودقة الباحث، والحصص الوافي لتكرار الظواهر، والإجراءات المنهجية الصحيحة في الدراسة، والدقة في إختيار عينة التحليل. وقد قامت الباحثة بعرض الأدوات على مجموعة من الأساتذة الجامعيين ذوي الخبرة والاختصاص؛ لإبداء رأيهم في مضمون فقرات المقياس، وفاعليته نحو الفئة المستهدفة بما يتناسب وواقع مجتمعنا الفلسطيني. هذا بالإضافة إلى معرفة صحة الفقرات من ناحية سلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من أجله، وقد تم العمل على تعديل بعض الفقرات وحذف أخرى وإضافة فقرات لم تكن موجودة، واتفق المحكمون ملحق (3) على (85%) مما جاء في فقرات الأداة.

2- الصدق بطريقة البناء الداخلي:

لفحص صدق البناء الداخلي لفقرات الأدوات، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور هذا بالإضافة الى إيجاد معامل الاستخراج لكل فقرة، كما يتضح من الجدولين (4.4)، (5.4).

الجدول (4.4) نتائج معامل ارتباط بيرسون ومعامل الاستخراج لفقرات استبانة الخريج

رقم الفقرة	معامل الارتباط	معامل الإستخراج	رقم الفقرة	معامل الارتباط	معامل الإستخراج
1	**0.54	0.64	18	**0.86	0.80
2	**0.49	0.70	19	**0.71	0.71
3	**0.59	0.69	20	**0.84	0.82
4	**0.73	0.67	21	**0.74	0.75
5	**0.76	0.69	22	**0.80	0.84
6	**0.61	0.73	23	**0.86	0.78
7	**0.68	0.56	24	**0.84	0.83
8	**0.62	0.74	25	**0.88	0.84
9	**0.60	0.82	26	**0.82	0.76
10	**0.61	0.80	27	**0.79	0.73
11	**0.81	0.83	28	**0.77	0.76
12	**0.82	0.82	29	**0.71	0.66
13	**0.83	0.78	30	**0.82	0.75
14	**0.83	0.77	31	**0.88	0.86
15	**0.84	0.78	32	**0.81	0.80
16	**0.84	0.77	33	**0.77	0.74
17	**0.81	0.79	34	**0.84	0.90

يتضح من الجدول (4.4) أن معامل الارتباط لفقرات استبانة الخريج يتراوح ما بين (0.49-0.88) وجميع هذه القيم أكبر من 0.4 كما يبين الجدول أن معامل الاستخراج تراوح ما بين (0.56-0.90) وجميع هذه القيم أكبر من 0.50، وبالإعتماد على كل من معامل الارتباط والإستخراج يتبين لنا أن فقرات الاستبانة لها علاقة بهدف الدراسة وتتسم بالوضوح والدقة، وأن أداة الدراسة الخاصة بالخريج تصلح لقياس الهدف التي وضعت من أجله.

الجدول (5.4) : نتائج معامل ارتباط بيرسون ومعامل الاستخراج لفقرات استبانة رؤساء العمل

رقم الفقرة	معامل الارتباط	معامل الاستخراج	رقم الفقرة	معامل الارتباط	معامل الاستخراج
1	**0.53	0.73	18	**0.88	0.80
2	**0.75	0.75	19	**0.91	0.71
3	**0.80	0.72	20	**0.84	0.82
4	**0.73	0.65	21	**0.76	0.77
5	**0.77	0.69	22	**0.82	0.84
6	**0.55	0.82	23	**0.85	0.79
7	**0.78	0.77	24	**0.80	0.85
8	**0.90	0.82	25	**0.88	0.86
9	**0.78	0.80	26	**0.86	0.79
10	**0.65	0.85	27	**0.80	0.75
11	**0.83	0.83	28	**0.75	0.76
12	**0.84	0.81	29	**0.73	0.67
13	**0.83	0.79	30	**0.79	0.75
14	**0.83	0.78	31	**0.88	0.87
15	**0.86	0.81	32	**0.83	0.84
16	**0.82	0.80	33	**0.75	0.81
17	**0.81	0.82	34	**0.80	0.93

يتضح من الجدول (5.4) أن معامل الارتباط لفقرات استبانة رؤساء العمل يتراوح ما بين (0.53-0.91) وجميع هذه القيم أكبر من 0.4 كما يبين الجدول أن معامل الاستخراج تراوح ما بين (0.56-0.93) وجميع هذه القيم أكبر من 0.50، وبالاعتماد على كل من معامل الارتباط والاستخراج يتبين لنا أن فقرات الاستبانة لها علاقة بهدف الدراسة وتتسم بالوضوح والدقة، وأن أداة الدراسة الخاصة برؤساء العمل تصلح لقياس الهدف التي وضعت من أجله.

8. ثبات أداة الاستبانات:

مقياس يتم استخدامه للحكم على جودة عملية التحليل، ويبين إلى أي مدى يمكن إعادة العمل للوصول إلى نفس النتائج، بمعنى آخر إن استخدام أي باحث لنفس الأسلوب ونفس الإجراءات المطبقة على مادة معينة، سوف ينتهي إلى نتائج

واحدة، ويمكنه من عمل استدلالات صادقة من النص، بحيث تكون طريقة التصنيف ثابتة ومتسقة، وأحد الخطوات المهمة في تحليل المحتوى يتضمن تطوير مجموعة واضحة من التعليمات المسجلة، وهذه التعليمات تسمح فيما بعد للمحللين الخارجيين بالتدرب حتى يتم استيفاء متطلبات الدقة.

تم احتساب معامل الثبات كرونباخ ألفا للاستبيان الخاص بالخريجين حسب الدرجة الكلية وللمحاور الثلاث كل على حدة. وبلغ معامل ثبات (كرونباخ ألفا) لاستبانة الخريج 0.95 وهي قيمة مقبولة احصائياً. كما تم احتساب معامل الثبات للمحاور الثلاث التي تتكون منها أداة الدراسة الخاصة بالخريج كل على حده كما هو موضح في التفصيل في جدول رقم (6.4)

جدول رقم (6.4): قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا للاستبيان الخريج حسب محاور الدراسة وعدد الأسئلة

المحاور	عدد الفقرات	معامل ثبات (كرونباخ ألفا)
الكفايات الشخصية والاجتماعية	11	0.86
الكفايات التنظيمية "الاداء"	13	0.90
الكفايات التخصصية والفنية	10	0.88
الدرجة الكلية	34	0.95

يتضح من الجدول (6.4) السابق أن قيمة معامل (كرونباخ ألفا) الكلية لبنود الأداة 0.95 وهي قيمة مقبولة احصائياً، وتراوحت قيمة معامل الثبات للمحاور الثلاث ما بين 0.86 لمحور الكفايات الشخصية والاجتماعية و0.90 لمحور الكفايات التنظيمية "الاداء" وجميعها قيم مقبولة احصائياً.

كما تم احتساب معامل الثبات كرونباخ ألفا للاستبيان الخاص برؤساء العمل في مؤسسات سوق العمل المحلي حسب الدرجة الكلية وللمحاور الثلاث كل على حدة. وبلغ معامل ثبات (كرونباخ ألفا) لاستبانة رؤساء العمل في مؤسسات سوق العمل المحلي 0.96 وهي قيمة مقبولة احصائياً. كما تم احتساب معامل الثبات للمحاور الثلاث التي تتكون منها أداة الدراسة الخاصة بالخريج كل على حده كما هو موضح في التفصيل في جدول رقم (7.4).

جدول رقم (7.4) قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لاستبيان رؤساء العمل حسب محاور الدراسة وعدد الأسئلة

المحاور	عدد الفقرات	معامل ثبات (كرونباخ ألفا)
الكفايات الشخصية والاجتماعية	11	0.88
الكفايات التنظيمية "الاداء"	13	0.91
الكفايات التخصصية والفنية	10	0.93
الدرجة الكلية	34	0.96

يتضح من الجدول (7.4) السابق أن قيمة معامل (كرونباخ ألفا) الكلية لبنود الأداة 0.96 وهي قيمة مقبولة احصائياً، وتراوحت قيمة معامل الثبات للمحاور الثلاث ما بين 0.88 لمحور الكفايات الشخصية والاجتماعية و0.93 لمحور الكفايات التخصصية والفنية وجميعها قيم مقبولة احصائياً.

9. إجراءات تنفيذ الدراسة

اتبعت الإجراءات التالية لتنفيذ الدراسة:

1- جمع البيانات الثانوية: جمع البيانات الثانوية من خلال مراجعة الدراسات السابقة والنشرات والأدلة التي تتعلق بموضوع الدراسة.

2- جمع البيانات الأولية: بعد الانتهاء من تصميم الاستبانة ومراجعتها والتأكد من صدقها تم توزيعها على عينة الدراسة إلكترونياً من خريجين ورؤساء العمل. وفي المرحلة التالية تم استرداد (390) استبان خاص بالخريجين واعتماد (343) استبيان صالح منها وقابل للتحليل، وتم استرداد (316) استبيان خاص برؤساء العمل واعتماد (316) استبيان صالح منها وقابل للتحليل. تبع جمع وتحليل بيانات الإستمارات تنفيذ مقابلات جماعية مع 8 من العاملين من الخريجين الجدد وكذلك 8 من المشغلين. كما تم تنفيذ مقابلات مع وحدات الجودة في جامعتي بيرزيت والبولتكنيك بالإضافة الى الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية.

3- إدخال البيانات: إدخال البيانات إلى جهاز الحاسوب باستخدام برنامج (SPSS25)، وتجهيزها للتحليل الإحصائي.

4-تحليل البيانات: بالاعتماد على البيانات التي تم إعدادها وباستخدام برنامج (SPSS25) تم تحليل البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها.

5-مناقشة النتائج: تمت مناقشة النتائج والخروج بالتوصيات.

10. المعالجة الإحصائية

أستخدم البرنامج الإحصائي (SPSS25) الذي تم من خلاله استخراج مجموعة من التحليلات الإحصائية الآتية:

- 1- التكرار والنسب المئوية للمتغيرات المستقلة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الأداة.
- 2-تم استخدام اختبار (ت) (Independent Sample T- Test) لاختبار الفروق المعنوية بين المتوسطات الحسابية وذلك حسب المتغير المستقل ذي المستويين مثال الجنس.
- 3-تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفروق المعنوية بين المتوسطات الحسابية حسب المتغير المستقل ذي الثلاث مستويات فأكثر.
- 4-استخدام اختبار أقل فرق دال إحصائي اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لمعرفة دلالة الفروق للمتوسطات الحسابية للمتغيرات المستقلة التي تزيد عن مستويين.
- 5-معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) لمعرفة قيمة العلاقة الارتباطية.

6-الصدق العاملي-معامل الاستخراج Extraction.

أما نتائج المقابلات فقد تم تحليلها تبعاً للآتي:

- 1- المقابلات مع الخريجين والمشغلين، أجب فيها المتقابلون على أسئلة محددة، وفي ذات الوقت أعطي للمتقابلين مجالاً للتوضيح نوع الاجابة. وقد تمت الاستفادة من نتائج هذه المقابلات في الاجابة عن السؤال الأول.

2- المقابلات لوحداث الجودة في الجامعات، والهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية، أجاب فيها المبحوثون عن سؤالين مباشرين. وتمت الاستفاده من اجابة السؤالين الفرعيين في الاجابة عن السؤال الرابع لهذه الدراسة.

الفصل الخامس: التحليل والنتائج والتوصيات

1.5 نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً للبيانات الإحصائية الكمية التي تم إدخالها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS 25)، والتي جمعت عبر أدوات الدراسة المتمثلة بتحليل مستوى " ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين"، كما هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى اختلاف المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة بتحليل اختلاف المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة من الخريجين ورؤساء العمل لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً للمتغيرات المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، التخصص، طبيعة عمل المنشأة)، وذلك من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة وفحص الفرضيات التي انبثقت عنها وذلك لاستخلاص نتائج الدراسة.

2.5 النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة استخدمت المتوسطات الحسابية لكل فقرة ومحور وعلى الدرجة الكلية.

ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت المتوسطات الحسابية الموزونة الآتية المعتمدة إحصائياً والخاصة بالاستجابة على الفقرات

كالآتي:

- (1- 1.79) مستوى قليل جداً.
- (1.8- 2.59) مستوى قليل.
- (2.6- 3.39) مستوى متوسط
- (3.4- 4.19) مستوى كبير.
- (4.2- 5) مستوى كبير جداً.

السؤال الأول: ما مستوى ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل؟

ولبيان درجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل كان لا بد من إدراج الجدول (1.5) التالي:

الجدول (1.5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب وجهة نظر الخريجين ورؤساء العمل

رؤساء العمل			الخريجين			المحاور
المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
كبير	0.72	3.65	كبير جدا	410.	4.44	الكفايات الشخصية والاجتماعية
كبير	0.68	3.72	كبير جداً	440.	4.41	الكفايات التنظيمية
كبير	0.79	3.58	كبير جدا	460.	4.42	الكفايات التخصصية والفنية
كبير	0.69	3.66	كبير جدا	400.	4.42	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (1.5) السابق أن الدرجة الكلية لمستوى محور الكفايات الشخصية والاجتماعية جاءت كبيرة جدا وهي الأعلى من وجهة نظر الخريجين بحيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص بها 4.44، أما محور الكفايات التنظيمية فقد جاء في المرتبة الثالثة بحيث بلغ المتوسط الحسابي الخاص به 4.41 وبمستوى كبير جداً.

أما بالنسبة لرؤساء العمل فقد حصل محور الكفايات التنظيمية على المرتبة الأولى بحيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور على 3.72 وبمستوى كبير اما محور الكفايات التخصصية والفنية فقد حصل على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 3.58 ومستوى كبير.

وللإجابة عن السؤال الأول يتضح من خلال الدرجة الكلية إلى أن مستوى ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين كانت كبيرة جدا بحيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للاستجابة (4.42) والانحراف المعياري (0.40)، أما بالنسبة لرؤساء العمل فيتضح أن مستوى ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين كانت كبيرة بحيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للاستجابة (3.66) والانحراف المعياري (0.69).

وفيما يلي نستعرض الإجابة عن الأسئلة الفرعية لمستوى ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين أي حسب محاور الدراسة لكل من الخريجين ورؤساء العمل.

5-2-1 السؤال الفرعي الأول: ما مستوى الكفايات الشخصية والاجتماعية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل؟

ولمعرفة مستوى الكفايات الشخصية والاجتماعية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل كان لا بد من إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية كما هو مبين في الجدول (2.5).

الجدول (2.5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفايات الشخصية والاجتماعية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل

رؤساء العمل		الخريجين			الفقرات	
المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المستوى	الانحراف المعياري		الوسط الحسابي
كبير	0.81	3.83	كبير جدا	0.61	4.57	أتفاعل اجتماعياً مع الزملاء باحترام
كبير	0.92	3.65	كبير جدا	0.60	4.35	أختار المسار الأفضل لحل مشكلات العمل
كبير	0.98	3.65	كبير جدا	0.73	4.48	أشعر بأهمية العمل الذي أقوم به
كبير	0.83	3.61	كبير جدا	0.72	4.31	أقبل التوجيهات من الآخرين
كبير	0.87	3.58	كبير جدا	0.63	4.22	أنفذ التوجيهات بدقة
كبير	0.95	3.51	كبير جدا	0.70	4.37	أمتلك روح المبادرة
كبير	0.99	3.56	كبير جدا	0.69	4.36	أعرف نقاط القوة والضعف التي لدي
كبير	0.95	3.70	كبير جدا	0.49	4.61	أتحمل المسؤولية
كبير	0.89	3.71	كبير جدا	0.67	4.46	أستطيع التكيف مع ظروف العمل المتغيرة
كبير	0.91	3.80	كبير جدا	0.52	4.62	أمتلك توجه " أستطيع أن اعمل "
كبير	0.98	3.59	كبير جدا	0.60	4.48	منفتح على الأفكار الجديدة
كبير	0.72	3.65	كبير جدا	0.41	4.44	الدرجة الكلية للكفايات الشخصية والاجتماعية

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (2.5) المتوسط الحسابي لفقرات محور الكفايات الشخصية والاجتماعية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين، فقد حصلت الفقرة التي تنص على " أمتلك توجه " أستطيع أن اعمل " على

أعلى المتوسطات الحسابية بحيث بلغ (4.62) وانحراف معياري (0.52) ومستوى كبير جداً، ثم جاءت الفقرة " أتحمل المسؤولية" بحيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.61) ومستوى كبير جداً، أما بالنسبة للفقرة " أنفذ التوجيهات بدقة " فهي أقل الفقرات متوسطا حسابيا بحيث حصلت على متوسط حسابي (4.22) ومستوى كبير جداً.

أما بالنسبة لرؤساء العمل فقد حصلت الفقرة التي تتحدث عن "تفاعل اجتماعياً مع الزملاء باحترام" على أعلى المتوسطات الحسابية بحيث بلغ (3.83) وانحراف معياري (0.81) ومستوى كبير، ثم جاءت الفقرة " أمتلك توجه " أستطيع أن اعمل" بحيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.80) ومستوى كبير، أما بالنسبة للفقرة " أمتلك روح المبادرة" فهي أقل الفقرات متوسطا حسابيا بحيث حصلت على متوسط حسابي (3.51) ومستوى كبير.

وللإجابة عن السؤال الفرعي الأول، نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (2.5) أن مستوى الكفايات الشخصية والاجتماعية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين جاءت كبيرة جداً وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (4.44)، أما بالنسبة لرؤساء العمل فيتضح أن مستوى الكفايات الشخصية والاجتماعية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين جاءت كبيرة بحيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للاستجابة (3.65) والانحراف معياري (0.72).

2-2-5 السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى ملائمة الكفايات التنظيمية "الاداء" لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة

نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل؟

ولمعرفة مستوى ملائمة الكفايات التنظيمية "الاداء" لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل، كان لا بد من إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية كما هو مبين في الجدول (3.5).

الجدول (3.5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ملائمة الكفايات التنظيمية "الاداء" لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل

رؤساء العمل			الخريجين			الفقرات
المستوى	الانحراف	الوسط الحساب	المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحساب	
كبير	0.99	3.70	كبير	0.83	4.03	قادر على التواصل باللغة الانجليزية لمصلحة
كبير	0.95	3.96	كبير جدا	0.47	4.74	قادر على التواصل الفعال باللغة العربية
كبير	0.96	3.69	كبير جدا	0.60	4.51	أتفاوض مع الآخرين بوضوح واحترام
كبير	0.88	3.77	كبير	0.75	4.17	أقدم أفكار نقدية ومنطقية تناسب العمل
كبير	0.86	3.74	كبير جدا	0.74	4.36	أخطط العمل لتحقيق الأهداف
كبير	0.87	3.62	كبير جدا	0.70	4.47	أكتب التقارير المطلوبة بشكل صحيح
كبير	0.90	3.54	كبير جدا	0.61	4.47	قادر على التكيف مع مستجدات العمل
كبير	0.87	3.73	كبير جدا	0.52	4.6	قادر على تحمل المسؤولية
كبير	0.85	13.8	كبير جدا	0.67	4.49	أمتلك القدرة على التعلم الذاتي
كبير	0.89	3.65	كبير جدا	0.70	4.22	أستطيع إقناع الآخرين بأفكاري
كبير	0.81	3.70	كبير جدا	0.61	4.48	أعمل ضمن فريق العمل بنمط تشاركي مقبول
كبير	0.75	3.80	كبير جدا	0.65	4.4	قادر على تحفيز ودعم الآخرين
كبير	0.80	3.72	كبير جدا	0.63	4.43	قادر على حل المشكلات التي تواجهني في العمل
كبير	0.68	3.72	كبير جدا	0.44	4.41	الدرجة الكلية للكفايات التنظيمية

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (3.5) المتوسط الحسابي لفقرات محور الكفايات التنظيمية "الاداء" لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين، فقد حصلت الفقرة التي تنص على " قادر على التواصل الفعال باللغة العربية " على أعلى المتوسطات الحسابية بحيث بلغ (4.74) وانحراف معياري (0.47) ومستوى كبير جداً، ثم جاءت الفقرة " أمتلك القدرة على التعلم الذاتي " بحيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.49) وبمستوى كبير جداً، أما بالنسبة للفقرة " قادر على التواصل باللغة الانجليزية لمصلحة العمل" فهي أقل الفقرات متوسطا حسابيا بحيث حصلت على متوسط حسابي (4.03) ومستوى كبير . أما بالنسبة لرؤساء العمل فقد حصلت الفقرة التي تنص على " قادر على التواصل الفعال باللغة العربية " على أعلى المتوسطات الحسابية بحيث بلغ (3.96) وانحراف معياري (0.95) ومستوى كبير، ثم جاءت الفقرة " أمتلك القدرة على التعلم الذاتي " بحيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.81) وبمستوى كبير، أما بالنسبة للفقرة "ينفذ المهارات العملية الدقيقة حسب أساليب علمية اكتسبها من دراسته" فهي أقل الفقرات متوسطا حسابيا بحيث حصلت على متوسط حسابي (3.54) ومستوى كبير .

ولإجابة عن السؤال الفرعي الثاني، نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (3.5) أن مستوى الكفايات التنظيمية "الاداء" لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين جاء كبير جدا وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (4.41). أما بالنسبة لرؤساء العمل فيتضح أن مستوى الكفايات التنظيمية "الاداء" لاحتياجات سوق العمل في فلسطين جاءت كبيرة بحيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للاستجابة (3.72) والانحراف المعياري (0.68).

5-2-3 السؤال الفرعي الثالث: ما مستوى ملاءمة الكفايات التخصصية والفنية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة

نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل؟

ولمعرفة مستوى ملاءمة الكفايات التخصصية والفنية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل، كان لا بد من إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات هذا المحور والدرجة الكلية كما هو مبين في الجدول (4.5)

الجدول (4.5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ملاءمة الكفايات التخصصية والفنية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل

رؤساء العمل			الخريجين			الفقرات
المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
كبير	0.91	3.54	كبير جدا	0.71	4.31	أمتك المعرفة والمعلومات الكافية المتعلقة بقضايا العمل
كبير	0.96	3.55	كبير جدا	0.59	4.41	استخدام التقنيات والبرامج الحديثة في مجال التخصص
كبير	0.91	3.61	كبير جدا	0.63	4.5	أوظف المهارات الكافية المتعلقة بقضايا العمل
كبير	0.85	3.67	كبير جدا	0.60	4.45	أنفذ العمليات الأساسية المرتبطة بمجال العمل بمهارة
كبير	0.94	3.66	كبير	0.87	4.08	أنفذ المهارات العملية الدقيقة حسب أساليب علمية اكتسبتها من دراستي
كبير	0.95	3.58	كبير جدا	0.67	4.45	أمتك انتاجية عالية في العمل
كبير	0.87	3.59	كبير جدا	0.59	4.52	ألتزم بشروط ونظم العمل المختلفة
كبير	0.95	3.63	كبير جدا	0.71	4.43	أقوم بتدقيق ومراجعة الاعمال الموكلة الي بمهارة
كبير	0.98	3.46	كبير جدا	0.59	4.56	أعرف القوانين والانظمة المرتبطة بالعمل
كبير	0.92	3.53	كبير جدا	0.65	4.47	أستخدم مصادر المعلومات وأنظمتها الحديثة في العمل بمهارة
كبير	0.78	3.58	كبير جدا	0.46	4.42	الدرجة الكلية للكفايات التخصصية والفنية

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (4.5) المتوسط الحسابي لفقرات محور ملائمة الكفايات التخصصية والفنية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين، فقد حصلت الفقرة التي تنص على "أعرف القوانين والانظمة المرتبطة بالعمل" على أعلى المتوسطات الحسابية بحيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.56) والانحراف معياري (0.59) ومستوى كبير جداً، ثم جاءت الفقرة "ألتزم بشروط ونظم العمل المختلفة" بحيث بلغ المتوسط الحسابي لها (4.52) ومستوى كبير جداً، أما بالنسبة للفقرة "أنفذ المهارات العملية الدقيقة حسب أساليب علمية اكتسبتها من دراستي" فهي أقل الفقرات متوسطاً حسابياً بحيث حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.08) ومستوى كبير .

أما بالنسبة لرؤساء العمل فقد حصلت الفقرة التي تنص على "أنفذ العمليات الأساسية المرتبطة بمجال العمل بمهارة" على أعلى المتوسطات الحسابية بحيث بلغ (3.67) وانحراف معياري (0.85) ومستوى كبير، ثم جاءت الفقرة "أنفذ المهارات العملية الدقيقة حسب أساليب علمية اكتسبتها من دراستي" بحيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.66) وبمستوى كبير، أما بالنسبة للفقرة "أعرف القوانين والانظمة المرتبطة بالعمل" فهي أقل الفقرات متوسطاً حسابياً بحيث حصلت على متوسط حسابي (3.46) ومستوى كبير .

وللإجابة عن السؤال الفرعي الثالث، نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (4.5) أن مستوى ملائمة الكفايات التخصصية والفنية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين جاء كبيراً جداً وذلك بدلالة المتوسط الحسابي الذي بلغ (4.42). أما بالنسبة لرؤساء العمل فيتضح أن مستوى الكفايات التخصصية والفنية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين جاءت كبيرة بحيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للاستجابة (3.58) والانحراف معياري (0.78).

المقابلات مع الخريجين وأرباب العمل

تم من خلال المقابلات مع عينة من الخريجين وعينة أخرى من أرباب العمل، توضيح وشرح السؤال الأول، والطلب منهم تأييد أو نفي نتائج تحليل البيانات، مع تدعيم الرأي، وكانت نتائج المقابلات على النحو الآتي:

أولاً: المقابلات مع عينة من الخريجين: أيد المتقابلون نتائج الدراسة، أي أن الخريجين يمتلكون الكفايات بمحارها الثلاث بدرجة كبيرة جداً، وعزوا ذلك إلى أسباب عديدة، منها:

1- العمل التعاوني وساعات التطوع التي هي جزء من الخطة الدراسية للطالب التي ساهمت كثيراً في تعزيز الكفايات الشخصية والادائية لديهم.

2- التطبيق العملي أو التدريب العملي، بالإضافة الى وجود مواد موزعة ما بين الشق النظري والتطبيق ساهمت بشكل كبير في تعزيز الكفايات لدى الخريجين، وسهلت من انخراطهم في سوق العمل بعد التخرج.

3- عدد الطلبة في الشعب كونه غالباً مرتفع وفي معظم الجامعات أيضاً يسهم في تعزيز الكفايات الشخصية من حيث التعامل مع عدد كبير من الطلبة برغم تنوع ميول الطلبة بشكل منظم داخل المحاضرات.

4- برنامج مساري في جامعة بيرزيت كمثال كان له دور إيجابي في تعزيز الكفايات، وبالتالي أسهم في الحصول على رضا مشغلين بدرجة أكبر.

5- في السنوات الأخيرة ركزت الجامعات بشكل أكبر على تعزيز كفايات الطلبة في الحقل التكنولوجي، وهذا عزز من كفاياتهم مقارنة مع الخريجين في العقود السابقة.

6- مناخ الجامعة له دور في تعزيز الكفايات الشخصية للطلبة سواء من خلال المسابقات أو العمل التطوعي أو النشاطات داخل الجامعة أو التي تتم برعاية الجامعات ضمن ساعات العمل التعاوني.

ثانياً: المقابلات مع عينة من أرباب العمل، فكانت أ اتفاق المتقابلون على نتائج الدراسة، أي أن الخريجين يمتلكون الكفايات بمحارها الثلاث بدرجة كبيرة، وعزوا ذلك إلى أسباب عديدة، منها:

- 1- المؤسسات الحكومية في السنوات الأخيرة لديها معايير دقيقة لاختيار الموظفين ذوي الكفايات العالية وذلك لكون اعداد المتقدمين للوظائف الحكومية كبيرة جداً، وهذا سبب في إمكانية اختيار الأفضل من بين مئات المتقدمين.
- 2- بعض المؤسسات تفضل الخريجين الجدد لكون كفاياتهم في العديد من الجوانب ممتازة اضافة الى الالتزام الكبير بمتطلبات الوظيفة الموجود لدى خريجي الجامعات المحلية وخاصة الجدد.
- 3- هناك تفاوت في الكفايات بين الخريجين ولكنها بشكل عام كفايات مناسبة لحاجة سوق العمل
- 4- هناك ضعف في اللغة الانجليزية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية بشكل عام، وتحمل ضغط العمل.
- 5- الكفايات الادائية لدى الطلبة بحاجة الى تطوير في حين ان الكفايات التخصصية مناسبة ولا تعاني المؤسسات منها مع الموظفين.
- 6- في السنوات الأخيرة غيرت الجامعات وطورت من فرص تدريب الطلبة قبل التخرج وهذا يساعد الخريجين على اكتساب كفايات سوق العمل بشكل مباشر، وأعطاهم فرص اكبر للحصول على فرص عمل بعد التخرج.
- 7- مؤسسات سوق العمل تفضل الخريج الجديد لان إمكانية بناء قدراته أسهل وذو جدوى اكبر وهو في ذات الوقت أقل تكلفة لانخفاض الراتب عن تشغيل ذوي خبرة.
- 8- كفايات الخريجين الجدد في السنوات الأخيرة في المجال التكنولوجي افضل من السنوات السابقة، حيث أصبحت الجامعات تركز أكثر على الجانب التطبيقي وساعات العمل التعاوني وغيرها من مؤسسات تسمح بتدريب الطلبة لفترات قصيرة.
- 9- مؤسسات سوق العمل تفضل الخريج الجديد لسهولة نقل الخبرة اليه من زملاءه العاملين في المؤسسة أكثر من توظيف من يمتلكون خبرة سابقة.

وللإجابة على السؤال الأول حول تلائم جودة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل بدرجة متفاوتة، فإنه يوجد تلائم بين جودة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل بدرجة متفاوتة، حيث وجد أن مستوى الكفايات بمحاورها المختلفة -الشخصية والاجتماعية، التنظيمية "الاداء"، والفنية- لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين جاءت متلائمة بدرجة

كبيرة جداً أما بالنسبة لرؤساء العمل فجاءت متلائمة بدرجة كبيرة، وقد تم التأكد من هذه النتائج من خلال المقابلات التي تمت مع الخريجين وأرباب العمل الذين جاءت نتائج مقابلتهم مشابهة لنتائج تحليل الاستبانات. ولعل الأكثر أهمية في نتيجة هذا السؤال، هو أن الأعداد الكبيرة للخريجين التي تزيد بأكثر من 5 أضعاف عن حاجة السوق (عبد الكريم ومرار، 2019) قد أتاحت لمؤسسات سوق العمل لمؤسسات أن تختار أصحاب الكفايات الأفضل. وهي في ذات الوقت شجعت الطلبة على مقاعد الدراسة على البحث عن برامج تدريبية وتطوعية تكسبهم مزيد من الكفايات التي يكون لها أثر لاحق في المنافسة الفاعلة على فرص العمل المحدودة.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ حول درجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين على الدرجة الكلية والمحاوور تبعاً للمتغيرات المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، التخصص)؟

وللإجابة عن السؤال الثاني اختبرت فرضيات الدراسة التي تنبثق عن هذا السؤال، ولعرض النتائج سنتطرق لفحص الفرضيات كما هو موضح:

3.5 فرضيات السؤال

1.3.5 نتائج الفرضية الأولى والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر الخريجين تبعاً لمتغير العمر.

لفحص الفرضية، استخرجت المتوسطات الحسابية لملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين، وكذلك الانحرافات المعيارية، ثم استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية باختلاف متغير العمر كما يوضحه الجدولان (7.5) و (8.5).

الجدول (7.5) المتوسطات الحسابية لملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير العمر

المحاور	من 21 سنة وأقل من 23 سنة	من 23 سنة وأقل من 25 سنة	25 سنة فأكثر
الكفايات الشخصية والاجتماعية	4.46	4.38	4.49
الكفايات التنظيمية	4.48	4.32	4.49
الكفايات التخصصية والفنية	4.46	4.33	4.49
الدرجة الكلية	4.46	4.34	4.49

الجدول (8.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير العمر

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة *
الكفايات الشخصية والاجتماعية	بين المجموعات	0.88	2	0.44	2.64	0.07
	داخل المجموعات	56.59	340	0.17		
	المجموع	57.47	342			
الكفايات التنظيمية	بين المجموعات	2.46	2	1.23	6.42	0.002
	داخل المجموعات	65.12	340	0.19		
	المجموع	67.58	342			
الكفايات التخصصية والفنية	بين المجموعات	1.85	2	0.92	4.48	0.01
	داخل المجموعات	70.09	340	0.21		
	المجموع	71.94	342			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.69	2	0.84	5.40	0.01
	داخل المجموعات	53.08	340	0.16		
	المجموع	54.76	342			

من خلال البيانات الواردة في الجدول (8.5)، نقبل الفرضية الصفرية، بمعنى انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب محور الكفايات الشخصية والاجتماعية بحيث بلغ مستوى الدلالة لهذا المحور (0.07) وهذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ومن خلال البيانات الواردة في الجدول (8.5)، نرفض الفرضية الصفرية، بمعنى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور (الكفايات التنظيمية، والكفايات التخصصية والفنية) من وجهة نظر الخريجين تبعاً لمتغير العمر، بحيث تراوح مستوى الدلالة لها ما بين (0.002-0.01) وهذه القيم أقل من مستوى الدلالة (0.05).

وللتعرف إلى مواطن الفروق حسب الدرجة الكلية ولمحوري الكفايات التنظيمية والكفايات التخصصية والفنية بين مستويات العمر، وتحديد وجهتها، فقد أُستخدم اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD)، للمقارنات البعدية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (9.5).

الجدول (9.5) : اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية لمحور واقع المهارات والاتجاهات الادارية بين مستويات العمر

المحور	العمر (1)	العمر (2)	الفروق بين المتوسطات الحسابية
الكفايات التنظيمية	21 سنة وأقل من 23 سنة	من 23 سنة وأقل من 25 سنة	0.162*
		25 سنة فأكثر	-0.013
	25 سنة فأكثر	21 سنة وأقل من 23 سنة	0.013
		من 23 سنة وأقل من 25 سنة	0.175*
الكفايات التخصصية والفنية	من 23 سنة وأقل من 25 سنة	21 سنة وأقل من 23 سنة	-0.122
		25 سنة فأكثر	-0.159*
	25 سنة فأكثر	21 سنة وأقل من 23 سنة	0.037
		من 23 سنة وأقل من 25 سنة	0.159*
الدرجة الكلية	21 سنة وأقل من 23 سنة	من 23 سنة وأقل من 25 سنة	0.122*
		25 سنة فأكثر	-0.027
	من 23 سنة وأقل من 25 سنة	21 سنة وأقل من 23 سنة	-0.122*
		25 سنة فأكثر	-0.150*
	25 سنة فأكثر	21 سنة وأقل من 23 سنة	0.027
		من 23 سنة وأقل من 25 سنة	0.150*

يشير الجدول السابق إلى أن الفروق بين إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمحور الكفايات التنظيمية حسب مستويات العمر، كانت بين الفئة العمرية ما بين الفئتين 21 سنة وأقل من 23 سنة ومن 23 سنة وأقل من 25 سنة لصالح 21 سنة وأقل من 23 سنة، وكذلك بين 25 سنة فأكثر ومن 23 سنة وأقل من 25 ولصالح 25 سنة فأكثر.

أما فيما يتعلق بمحور الكفايات التخصصية والفنية فقد كانت بين الفئتين 25 سنة فأكثر ومن 23 سنة وأقل من 25 ولصالح 25 سنة فأكثر .

أما بالنسبة للدرجة الكلية فقد كانت بين الفئة العمرية ما بين الفئتين 21 سنة وأقل من 23 سنة ومن 23 سنة وأقل من 25 سنة لصالح 21 سنة وأقل من 23 سنة وكذلك بين 25 سنة فأكثر ومن 23 سنة وأقل من 25 ولصالح 25 سنة فأكثر .

2.3.5 نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر الخريجين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل.

لفحص الفرضية، استخرجت المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر الخريجين، وكذلك الانحرافات المعيارية، ثم استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية باختلاف متغير سنوات الخبرة في مجال العمل كما يوضحه الجدولان (10.5)، (11.5)

الجدول (10.5) المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات

الخبرة في مجال العمل

المحاور	أقل من سنة	من سنة وأقل من سنتين	من 2 وأقل من 3 سنوات
الكفايات الشخصية والاجتماعية	4.48	4.26	4.52
الكفايات التنظيمية	4.50	4.13	4.53
الكفايات التخصصية والفنية	4.46	4.20	4.52
الدرجة الكلية	4.48	4.19	4.52

الجدول (11.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير سنوات الخبرة في مجال العمل

مستوى الدلالة *	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور
0.00	13.73	2.15	2	4.30	بين المجموعات	الكفايات والاجتماعية
		0.16	340	53.17	داخل المجموعات	
			342	57.47	المجموع	
0.00	32.05	5.36	2	10.72	بين المجموعات	الكفايات التنظيمية
		0.17	340	56.86	داخل المجموعات	
			342	67.58	المجموع	
0.00	16.66	3.21	2	6.42	بين المجموعات	الكفايات والفنية
		0.19	340	65.52	داخل المجموعات	
			342	71.94	المجموع	
0.00	25.32	3.55	2	7.10	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.14	340	47.66	داخل المجموعات	
			342	54.76	المجموع	

من خلال البيانات الواردة في الجدول (11.5)، نرفض الفرضية الصفرية، السابق بمعنى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل، حسب الدرجة الكلية وعلى جميع المحاور (الكفايات الشخصية والاجتماعية، الكفايات التنظيمية، الكفايات التخصصية والفنية)، بحيث بلغ مستوى الدلالة لها (0.00) وهذه القيم جميعاً أقل من مستوى الدلالة (0.05).

وللتعرف إلى مواطن الفروق حسب الدرجة الكلية وللمحاور (الكفايات الشخصية والاجتماعية، الكفايات التنظيمية، والكفايات التخصصية والفنية) بين مستويات سنوات الخبرة في مجال العمل، وتحديد وجهتها، فقد أُستخدم اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD)، للمقارنات البعدية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (12.5).

الجدول (12.5): اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية والمحاور حسب

مستويات سنوات الخبرة في مجال العمل

المجال	(I)سنوات الخبرة في مجال العمل	(J)سنوات الخبرة في مجال العمل	الفرق بين المتوسطات
الشخصية والاجتماعية	أقل من سنة	من سنة وأقل من سنتين	0.224*
		من 2 وأقل من 3 سنوات	-0.033
	من 2 وأقل من 3 سنوات	أقل من سنة	0.033
		من سنة وأقل من سنتين	0.257*
التنظيمية	أقل من سنة	من سنة وأقل من سنتين	0.370*
		من 2 وأقل من 3 سنوات	-0.032
	من 2 وأقل من 3 سنوات	أقل من سنة	0.032
		من سنة وأقل من سنتين	0.402*
التخصصية والفنية	أقل من سنة	من سنة وأقل من سنتين	0.254*
		من 2 وأقل من 3 سنوات	-0.065
	من 2 وأقل من 3 سنوات	أقل من سنة	0.065
		من سنة وأقل من سنتين	0.319*
الدرجة الكلية	أقل من سنة	من سنة وأقل من سنتين	.28880*
		من 2 وأقل من 3 سنوات	-0.04261
	من 2 وأقل من 3 سنوات	أقل من سنة	0.042
		من سنة وأقل من سنتين	0.331*

يشير الجدول السابق إلى أن الفروق بين إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالدرجة الكلية والمحاور الثلاث حسب سنوات الخبرة

في مجال العمل، كانت بين الفئة أقل من سنة ومن سنة وأقل من سنتين ولصالح أقل من سنة، وكذلك بين من سنتين وأقل

من 3 سنوات ومن سنة وأقل من سنتين وذلك لصالح من سنتين وأقل من 3 سنوات.

3.3.5 نتائج الفرضية الثالثة والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل

حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر الخريجين في فلسطين تبعاً لمتغير التخصص.

لفحص الفرضية، استخرجت المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر الخريجين في فلسطين، وكذلك الانحرافات المعيارية، ثم استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية باختلاف متغير التخصص كما يوضحه الجدولان (13.5)، (14.5).

الجدول (13.5) المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير التخصص

المحاور	الاعمال والإدارة والقانون	التعليم	الزراعة والحراة وصيد الأسماك والبيطرة	الصحة والرفاه	العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام	العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء	الهندسة والتصنيع واعمال البناء	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
الشخصية والاجتماعية	4.44	4.73	4.47	4.53	4.25	4.33	4.18	4.50
التنظيمية " الاداء "	4.39	4.65	6.59	4.69	4.16	4.33	4.27	4.42
التخصصية والفنية	4.48	4.64	4.55	4.65	4.09	4.17	4.15	4.53
الدرجة الكلية	4.43	4.68	4.54	4.63	4.17	4.29	4.20	4.48

الجدول (14.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير التخصص

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة *
الكفايات الشخصية والاجتماعية	بين المجموعات	7.33	7	1.05	6.99	0.00
	داخل المجموعات	50.14	335	0.15		
	المجموع	57.47	342			
الكفايات التنظيمية	بين المجموعات	7.49	7	1.07	5.96	0.00
	داخل المجموعات	60.10	335	0.18		
	المجموع	67.58	342			
الكفايات التخصصية والفنية	بين المجموعات	12.32	7	1.76	9.89	0.00
	داخل المجموعات	59.61	335	0.18		
	المجموع	71.94	342			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	8.05	7	1.15	8.24	0.00
	داخل المجموعات	46.72	335	0.14		
	المجموع	54.76	342			

من خلال البيانات الواردة في الجدول (14.4) السابق، نرفض الفرضية الصفرية، بمعنى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الخريجين في فلسطين تبعاً لمتغير التخصص، حسب الدرجة الكلية وعلى محاور (الكفايات الشخصية والاجتماعية، الكفايات التنظيمية، الكفايات التخصصية والفنية)، فقد بلغ مستوى الدلالة لها (0.00) وهذه القيم جميعاً أقل من مستوى الدلالة (0.05).

وللتعرف إلى مواطن الفروق حسب الدرجة الكلية وللمحاور (الكفايات الشخصية والاجتماعية، الكفايات التنظيمية، والكفايات التخصصية والفنية) بين مستويات التخصص، وتحديد وجهتها، فقد أُستخدم اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD)، للمقارنات البعدية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (15.4).

الجدول (15.5): اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية بين مستويات

التخصص

المجال	التخصص (1)	التخصص (2)	الفرق بين المتوسطات الحسابية
الدرجة الكلية	الاعمال والادارة والقانون	التعليم	-0.24059*
		الزراعة والحراجة وصيد الاسماك والبيطرة	-0.10391
		الصحة والرفاه	-0.19192*
		العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام	0.26327*
		العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء	0.14832*
		الهندسة والتصنيع وأعمال البناء	0.22980*
		تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	-0.04371
	التعليم	الاعمال والادارة والقانون	0.24059*
		الزراعة والحراجة وصيد الاسماك والبيطرة	0.13667
		الصحة والرفاه	0.04866
		العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام	0.50385*
		العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء	0.38891*
		الهندسة والتصنيع وأعمال البناء	0.47038*
		تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	0.19687*
الزراعة والحراجة وصيد الاسماك	الاعمال والادارة والقانون	0.10391	
	التعليم	-0.13667	
	الصحة والرفاه	-0.08801	
	العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام	0.36718*	
	العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء	0.25223*	
	الهندسة والتصنيع وأعمال البناء	0.33371*	
	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	0.0602	
الصحة والرفاه	الاعمال والادارة والقانون	0.19192*	
	التعليم	-0.04866	
	الزراعة والحراجة وصيد الاسماك والبيطرة	0.08801	
	العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام	0.45519*	
	العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء	0.34024*	
	الهندسة والتصنيع وأعمال البناء	0.42172*	
	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	0.14821	

يشير الجدول السابق إلى أن الفروق بين إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالدرجة الكلية حسب التخصص، كانت لصالح التخصصات:

-لصالح تخصص الصحة والرفاه: على حساب كل من التخصصات الاعمال والإدارة والقانون، العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام، العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء، الهندسة والتصنيع وأعمال البناء .

- لصالح تخصص التعليم: على حساب كل من التخصصات الاعمال والإدارة والقانون، العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام، العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء، الهندسة والتصنيع وأعمال البناء، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

الزراعة والحراجه وصيد الاسماك والبيطرة: على حساب كل من التخصصات العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام، العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء، الهندسة والتصنيع وأعمال البناء .

-لصالح تخصص الاعمال والادارة والقانون: على حساب كل من التخصصات العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام، العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء، الهندسة والتصنيع وأعمال البناء .

وللإجابة على السؤال الثاني فإنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ حول درجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين على الدرجة الكلية والمحاور تبعاً لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية ما بين 21 سنة وأقل من 23 سنة، وذلك لان الخريجون في السنوات الاخيرة كما تبين ايضاً من المقابلات التي تمت مع الخريجين قد اصبحوا أكثر انخراطاً في البرامج التطوعية والتدريبية التي اسهمت في بشكل واضح في بناء كفاياتهم. أما بالنسبة لنتغير سنوات الخبرة في مجال العمل فكانت لصالح من سنة وأقل من سنتين ومن سنتين وأقل من 3 سنوات، وكذلك لمتغير التخصص فكانت لصالح تخصصات الصحة والرفاه، التعليم، الزراعة والحراجه وصيد الأسماك والبيطرة، وذلك لأن الطلبة في هذه التخصصات وضمن الخطط الدراسية يقومون بتنفيذ مساقات تدريبية إجبارية أكثر من غيرها من التخصصات.

4.5 السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ حول درجة ملائمة جودة مخرجات

التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر رؤساء العمل على الدرجة الكلية والمحاور تبعاً للمتغيرات

المستقلة (العمر، سنوات الخبرة في مجال العمل، طبيعة عمل المنشأة)؟

وللإجابة عن السؤال السابق كان لا بد من فحص الفرضيات التالية:

1.4.5 نتائج الفرضية الأولى والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق

العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر رؤساء العمل تبعاً لمتغير العمر.

لفحص الفرضية، استخرجت المتوسطات الحسابية لملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين،

وكذلك الانحرافات المعيارية، ثم استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية باختلاف

متغير العمر كما يوضحه الجدولان (16.5)، (17.5).

الجدول (16.5) المتوسطات الحسابية لملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير العمر

المحاور	أقل من 30 سنة	من 30 سنة وأقل من 45 سنة	من 45 وأقل من 60 سنة	60 سنة فأكثر
الكفايات الشخصية	3.90	3.58	3.75	3.49
الكفايات التنظيمية	3.96	3.68	3.79	3.56
الكفايات التخصصية والفنية	3.84	3.49	3.69	3.43
الدرجة الكلية	3.91	3.59	3.75	3.50

الجدول (17.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير العمر

مستوى الدلالة *	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور
0.004	4.49	2.26	3	6.78	بين المجموعات	الكفايات الشخصية والاجتماعية
		0.50	312	156.96	داخل المجموعات	
			315	163.73	المجموع	
0.007	4.12	1.85	3	5.54	بين المجموعات	الكفايات التنظيمية
		0.45	312	139.98	داخل المجموعات	
			315	145.52	المجموع	
0.007	4.08	2.44	3	7.31	بين المجموعات	الكفايات التخصصية والفنية
		0.60	312	186.34	داخل المجموعات	
			315	193.65	المجموع	
0.004	4.60	2.13	3	6.38	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.46	312	144.14	داخل المجموعات	
			315	150.52	المجموع	

من خلال البيانات الواردة في الجدول (17.4)، نرفض الفرضية الصفرية، بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر رؤساء العمل تبعاً لمتغير العمر، بحيث تراوح مستوى الدلالة لهذه المحاور (0.004-0.007) وهذه القيم أقل من مستوى الدلالة (0.05).

وللتعرف إلى مواطن الفروق حسب الدرجة الكلية وللمحاور بين مستويات العمر، وتحديد وجهتها، فقد أُستخدم اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD)، للمقارنات البعدية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (18.5).

الجدول (18.5): اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية لمحور واقع المهارات والاتجاهات

الإدارية بين مستويات العمر

المحاور	(I)العمر	(J)العمر	الفرق بين المتوسطات
الكفايات الشخصية والاجتماعية	أقل من 30 سنة	من 30 سنة وأقل من 45 سنة	0.32*
		من 45 وأقل من 60 سنة	0.15
		60 سنة فأكثر	0.41*
	من 45 وأقل من 60 سنة	أقل من 30 سنة	-0.15
		من 30 سنة وأقل من 45 سنة	0.17
		60 سنة فأكثر	0.25*
الكفايات التنظيمية	أقل من 30 سنة	من 30 سنة وأقل من 45 سنة	0.28*
		من 45 وأقل من 60 سنة	0.17
		60 سنة فأكثر	0.39*
	من 45 وأقل من 60 سنة	أقل من 30 سنة	-0.17
		من 30 سنة وأقل من 45 سنة	0.11
		60 سنة فأكثر	0.22*
الكفايات التخصصية والفنية	أقل من 30 سنة	من 30 سنة وأقل من 45 سنة	0.34*
		من 45 وأقل من 60 سنة	0.14
		60 سنة فأكثر	0.41*
	من 45 وأقل من 60 سنة	أقل من 30 سنة	-0.14
		من 30 سنة وأقل من 45 سنة	0.20
		60 سنة فأكثر	0.26*
الدرجة الكلية	أقل من 30 سنة	من 30 سنة وأقل من 45 سنة	0.31*
		من 45 وأقل من 60 سنة	0.15
		60 سنة فأكثر	0.40*
	من 45 وأقل من 60 سنة	أقل من 30 سنة	-0.15
		من 30 سنة وأقل من 45 سنة	0.15
		60 سنة فأكثر	0.24*

يشير الجدول السابق إلى أن الفروق بين إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالدرجة الكلية وبالمحاور حسب مستويات العمر، كانت بين الفئة العمرية أقل من 30 سنة والفئات العمرية من 30 سنة وأقل من 45 سنة وكذلك 60 سنة فأكثر وذلك لصالح رؤساء العمل الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة.

كما يتضح وجود فروق بين الفئة العمرية من 45 سنة وأقل من 60 سنة والفئة العمرية 60 سنة فأكثر وذلك لصالح رؤساء العمل الذين تتراوح أعمارهم ما بين 45 سنة وأقل من 60 سنة.

2.4.5 نتائج الفرضية الثانية والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر رؤساء العمل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل.

لفحص الفرضية، استخرجت المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر رؤساء العمل، وكذلك الانحرافات المعيارية، ثم استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية باختلاف متغير سنوات الخبرة في مجال العمل كما يوضحه الجدولان (19.5)، (20.5).

الجدول (19.5) المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير سنوات

الخبرة في مجال العمل

المحاور	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	من 10 وأقل من 15 سنة	15 سنة فأكثر
الكفايات الشخصية والاجتماعية	3.81	3.58	4.03	3.58
الكفايات التنظيمية	3.87	3.70	3.92	3.65
الكفايات التخصصية والفنية	3.64	3.61	3.91	3.46
الدرجة الكلية	3.78	3.64	3.95	3.57

الجدول (20.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير سنوات الخبرة في مجال العمل

مستوى الدلالة *	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور
0.01	4.37	2.20	3	6.60	بين المجموعات	الكفايات الشخصية والاجتماعية
		0.50	312	157.13	داخل المجموعات	
			315	163.73	المجموع	
0.12	1.98	0.91	3	2.72	بين المجموعات	الكفايات التنظيمية
		0.46	312	142.81	داخل المجموعات	
			315	145.52	المجموع	
0.03	3.14	1.89	3	5.67	بين المجموعات	الكفايات التخصصية والفنية
		0.60	312	187.97	داخل المجموعات	
			315	193.65	المجموع	
0.03	3.10	1.45	3	4.36	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.47	312	146.16	داخل المجموعات	
			315	150.52	المجموع	

من خلال البيانات الواردة في الجدول (20.4)، نرفض الفرضية الصفرية، بمعنى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر رؤساء العمل تبعاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل، حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور (الكفايات الشخصية والاجتماعية، الكفايات التخصصية والفنية)، بحيث تراوح مستوى الدلالة لها ما بين (0.01-0.03) وهذه القيم جميعاً أقل من مستوى الدلالة (0.05).

في حين نقبل الفرضية الصفرية لمحور الكفايات التنظيمية بحيث بلغ مستوى الدلالة لهذا المحور (0.012) وهي أكبر من 0.05.

وللتعرف إلى مواطن الفروق حسب الدرجة الكلية وللمحاور (الكفايات الشخصية والاجتماعية، والكفايات التخصصية والفنية) بين مستويات سنوات الخبرة في مجال العمل، وتحديد وجهتها، فقد أُستخدم اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD)، للمقارنات البعدية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (21.5).

الجدول (21.5): اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية والمحاور حسب

مستويات سنوات الخبرة في مجال العمل

المحور	(I)سنوات الخبرة في العمل	(J)سنوات الخبرة في العمل	الفرق بين المتوسطات الحسابية
الشخصية والاجتماعية	من 10 وأقل من 15 سنة	أقل من 5 سنوات	0.22
		من 5 وأقل من 10 سنوات	0.44*
		15 سنة فأكثر	0.45*
التخصصية والفنية	من 10 وأقل من 15 سنة	أقل من 5 سنوات	0.27
		من 5 وأقل من 10 سنوات	0.30
		15 سنة فأكثر	0.45*
الدرجة الكلية	من 10 وأقل من 15 سنة	أقل من 5 سنوات	0.17
		من 5 وأقل من 10 سنوات	0.32*
		15 سنة فأكثر	0.38*

يشير الجدول السابق إلى أن الفروق بين إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالدرجة الكلية والمحاور (الكفايات الشخصية والاجتماعية، والكفايات التخصصية والفنية) بين مستويات سنوات الخبرة في مجال العمل، كانت بين الفئة من 10 وأقل من 15 سنة والفئتين من 5 وأقل من 10 سنوات وكذلك أكثر من 15 سنة ولصالح من 10 وأقل من 15 سنة.

3.4.5 نتائج الفرضية الثالثة والتي تنص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر رؤساء العمل تبعاً لمتغير طبيعة عمل المنشأة.

لفحص الفرضية، استخرجت المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور من وجهة نظر رؤساء العمل، وكذلك الانحرافات المعيارية، ثم استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق بين المتوسطات الحسابية باختلاف متغير طبيعة عمل المنشأة كما يوضحه الجدولان (22.5)، (23.5).

الجدول (22.5) المتوسطات الحسابية لدرجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين تبعاً لمتغير طبيعة

عمل المنشأة

المحاور	صناعية	تجارية	حكومية	أهلية
الكفايات الشخصية والاجتماعية	3.46	3.52	3.49	4.00
الكفايات التنظيمية	3.42	3.61	3.64	3.98
الكفايات التخصصية والفنية	3.31	3.49	3.50	3.81
الدرجة الكلية	3.40	3.55	3.55	3.94

الجدول (23.5) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي، لاختبار مستوى دلالة الفروق حسب متغير طبيعة عمل المنشأة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة *
الكفايات الشخصية والاجتماعية	بين المجموعات	16.98	3	5.66	12.03	0.000
	داخل المجموعات	146.76	312	0.47		
	المجموع	163.73	315			
الكفايات التنظيمية	بين المجموعات	10.39	3	3.46	8.00	0.000
	داخل المجموعات	135.13	312	0.43		
	المجموع	145.52	315			
الكفايات التخصصية والفنية	بين المجموعات	8.12	3	2.71	4.55	0.004
	داخل المجموعات	185.53	312	0.60		
	المجموع	193.65	315			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	11.36	3	3.79	8.49	0.000
	داخل المجموعات	139.16	312	0.45		
	المجموع	150.52	315			

من خلال البيانات الواردة في الجدول (23.5)، نرفض الفرضية الصفرية، بمعنى انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر رؤساء العمل تبعاً لمتغير طبيعة عمل المنشأة، حسب الدرجة الكلية وعلى جميع المحاور، بحيث تراوح مستوى الدلالة لها ما بين (0.004-0.000) وهذه القيم جميعاً أقل من مستوى الدلالة (0.05).

وللتعرف إلى مواطن الفروق حسب الدرجة الكلية والمحاور بين مستويات طبيعة عمل المنشأة، وتحديد وجهتها، فقد أُستخدم اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD)، للمقارنات البعدية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (24.5).

الجدول (24.5): اختبار أقل فرق دال إحصائي (LSD) للمتوسطات الحسابية، للمقارنات البعدية للدرجة الكلية والمحاور حسب

مستويات طبيعة عمل المنشأة

المحور	(I)سنوات الخبرة في العمل	(J)سنوات الخبرة في العمل	الفرق بين المتوسطات الحسابية
الشخصية والاجتماعية	أهلية	صناعية	0.54*
		تجارية	0.48*
		حكومية	0.51*
التنظيمية	أهلية	صناعية	0.56*
		تجارية	0.37*
		حكومية	0.34*
التخصصية والفنية	أهلية	صناعية	0.50*
		تجارية	0.31*
		حكومية	0.30*
الدرجة الكلية	أهلية	صناعية	0.54*
		تجارية	0.39*
		حكومية	0.38*

يشير الجدول السابق إلى أن الفروق بين إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالدرجة الكلية والمحاور بين مستويات طبيعة عمل المنشأة، كانت بين طبيعة عمل المنشأة الاهلية وكل من الصناعية والتجارية والحكومية لكافة المحاور والدرجة الكلية وكانت لصالح طبيعة المنشأة الاهلية.

ولإجابة على السؤال الثالث، فإنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور الثلاث من وجهة نظر رؤساء العمل تبعاً لمتغيري العمر وكانت لصالح رؤساء العمل الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، وهذا يعود الى التقارب في الكفايات ما بين الخريجين الجدد والمشغلين صغار العمر من حيث الكفايات وخاصة المرتبطة بإجراءات العمل التي تتطور باستمرار. وبالنسبة لمتغير طبيعة عمل المنشأة، فكانت لصالح طبيعة المنشأة الأهلية، وقد أكدت نتيجة مقابلات المشغلين، أنه نظراً لإرتفاع عدد المتقدمين للوظائف فإن المؤسسات المشغلة تختار أفضل الخريجين لتشيغيلهم، وهذا يتفق بشكل أكبر مع المؤسسات الأهلية التي تعتبر رواتبها الأعلى للخريجين الجدد وبالتالي فهي قادرة على إستقطاب افضل الخريجين ذوي الكفايات الأفضل. أما بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل فكانت لصالح سنوات الخبرة من 10 وأقل من 15 سنة وذلك في محوري (الكفايات الشخصية والاجتماعية، والكفايات التخصصية والفنية)، وهذا أيضاً يعود الى ما يلتمسه المشغلين من تطور على كفايات الخريجين في السنوات الاخيرة.

السؤال الرابع: ما هي درجة فاعلية الحلول والوسائل المقترحة التي من شأنها أن تسهم في تطوير جودة مخرجات التعليم العالي بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل؟

أشارت الفرضية الرابعة إلى توفر حلول ذات فعالية من شأنها أن تسهم في تطوير جودة التعليم العالي بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل بدرجة مرتفعة. ولفحص هذه الفرضية، اعتمدت الباحثة المقابلة كأداة، وكانت الأسئلة شبه مفتوحة لتحقيق أهداف الدراسة. وقد تمت هذه المقابلات مع كل من الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية ووحدات الجودة في جامعات بيرزيت والبولتكنيك (تفاصيل المقابلات في الملحق رقم 4)، وركزت على محورين رئيسيين، وفقاً للآتي:

السؤال الفرعي الأول: ما هو دوركم لإكساب الطلبة المهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل، ما هي هذه الوسائل لتحقيق هذا الهدف؟

أحد الأدوار الرئيسية للهيئة هو الى ربط أي تخصص جديد مقترح من مؤسسات التعليم العالي مع إحتياجات سوق العمل سواء من حيث طبيعة التخصص أو كفايات التخصص، وذلك من خلال عدة خطوات مدروسة، وذلك استناداً إلى "دليل الحصول على التراخيص والإعتمادات اللازمة لمؤسسة تعليم عالي". وتركز في ذلك على أهمية ربط الكفايات والمهارات مع كل مساق

من المساقات التي يتلقاها الطالب في الجامعة. تمر عملية الحصول على التراخيص والاعتمادات لمؤسسات التعليم العالي في ثلاث مراحل أساسية متسلسلة، الحصول على الترخيص المبدئي، الحصول على الاعتماد العام والحصول على الاعتماد الخاص. كما تشمل متطلبات الحصول على الاعتماد الخاص على قيام المؤسسة بتقديم ملف يشتمل على العديد من الوثائق التي من بينها دراسة السوق التي تفصل مواصفات خريج هذا البرنامج وفرصة عمله المستقبلية. وتشمل في ذات الوقت متطلبات الحصول على الاعتماد الخاص على دراسة شاملة للبرنامج توضح المخرجات التعليمية المنشودة للبرنامج Intended Learning Outcomes ” (ILOs): بما تتضمنه من وصف عام للمهارات والمعارف التي يتوقع من البرنامج تطويرها لدى الطالب ومستوى كل معرفة ومهارة، كالمهارات الذهنية (الادراكية)، والمهارات العلمية، والمهارات المنقولة، ومهارات الاتصال، وتقنية المعلومات، والمهارات السلوكية والاخلاقية المنشودة من البرنامج، ووصف استراتيجيات التعليم المطلوب استخدامها في البرنامج لتطوير تلك المعرفة والمهارات.

أما دور الجامعات لضمان جودة البرامج التعليمية على جميع مستوياتها ومساقاتها، وبهدف لتقييم فعالية البرنامج في تحقق مخرجاته التعليمية المنشودة فهي تعمل على وضع مؤشرات أداء محددة يتم مراجعتها وتحديثها دورياً. وتسعى الجامعة للحصول على التغذية الراجعة عن فعالية برامجها التعليمية من جميع الأطراف المعنية كالطلبة الملتحقين فيه والخريجين وأعضاء الهيئة التدريسية، والمشغلين والجهات المهنية المتخصصة، ويستفاد منها في تطوير البرنامج وتحسين أدائه. حيث أن مخرجات التعليم تتوزع بين المعرفة والفهم، المهارات الذهنية والعقلية، مهارات متعلقة بالموضوع، والمهارات العامة ولها قابلية النقل ويتم ربط هذه المخرجات بمساقات البرنامج التي تحققها. بناءً على ذلك يقوم مدرس المساق بفحص مدى تحقق هذه المخرجات لدى الطلبة (تقويم مباشر) ويتم أخذ معلومات من الطلبة أنفسهم في نهاية الفصل حول تحققه لديهم (تقويم غير مباشر) ويتم عبر ذلك معرفة فاعلية البرنامج الأكاديمي وتطويره بناءً على نتائج التقويم. كما ويتم التواصل مع مشغلين من خلال استمارة لمعرفة مدى توافق البرامج الأكاديمية مع سوق العمل من خلال لجان البرامج الاستشارية الخاصة بكل تخصص والتي تضم مشنشرين من المجتمع المحلي ومشغلين وأرباب عمل. إضافة الى ذلك تتابع الجامعات تطبيق وسائل التعلم والتعليم الريادي والتدريب الميداني في برامجها المختلفة، وقياس مدى تأثير ذلك على كفايات الطلبة، يضاف إليها وضع سياسات لزيادة وتفعيل التبادل الطلابي والاكاديمي للطلبة لاكسابهم المزيد من المهارات والقدرة التنافسية.

وللإجابة على السؤال الفرعي الثاني: ما مدى فعاليتها باعتقادكم هل فعاليتها عالية أم متوسطة أم متدنية؟

ففي الوقت الذي أكدت فيه الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية أن فعالية دور الجامعات لإكساب الطلبة المهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل متوسط، إعتبرت الجامعات هذا الدور ذو فعالية عالية.

وأوضحت الهيئة أن الضمانات الحقيقية للدور الفعال تتطلب وجود بعض الأدوات الهامة، مثل: وصف مهني معتمد للتخصصات، الذي يعتبر أداة شاملة ومعبرة عن مضمون مختلف التخصصات من مهارات وكفايات ومدى ارتباطها بالحاجة الحقيقية للسوق. كما يعتبر الاطار المؤهلات الوطني NQF أداة اخرى لا تقل أهمية عن الوصف المهني نظرا لارتباطه المباشر بمستوى الكفايات وتدرجها خلال مراحل ومستويات التعليم المختلفة. إن غياب هذه الأدوات يحمل انعكاسات سلبية واضحة الأثر على تحديد ووصف مستويات الكفايات التي يجب ان تشتمل عليها الخطط والمساقات الدراسية الجامعية، والتي بدورها تنعكس بشكل كبير على مستوى وطبيعة الكفايات التي يتم تحديدها ضمن البرامج والتخصصات الجامعية المختلفة.

وأوضحت وحدات الجودة أن سوق العمل الفلسطيني سوق "مشوه" ومعظم المؤسسات العاملة فيه هي مؤسسات عائلية صغيرة وعدد محدود من الشركات الخدمية "الكبرى" ويبقى المشغل الأكبر في فلسطين هي الحكومة (مدني وعسكري). ولكن الجامعات تتبع الممارسات الفضلى (Best Practices) في تخطيط وتنفيذ البرامج الأكاديمية وتسعى الى تخريج طالب قابل للتوظيف بامتلاكه المهارات والكفايات اللازمة، كما تأخذ في الاعتبار أن سوق العمل للخريج ليس فقط في فلسطين بل تتطلع إلى أقليمياً وعالمياً بالإضافة إلى جانب الدراسات العليا والتعليم مدى الحياة.

واشارت الجامعات أن دورها في إكساب الطلبة المهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل تختلف باختلاف البرامج والتخصصات، واعتبرتها ذات فعالية عالية في معظم التخصصات وفقاً للإجراءات والترتيبات التي تقوم بها وحدة الجودة في الجامعة وهي المذكورة أعلاه.

عليه وللإجابة على السؤال الرابع: ما هي درجة فاعلية الحلول والوسائل المقترحة التي من شأنها أن تسهم في تطوير

كفايات الخريجين بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل؟

ففيما اعتبرت الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية درجة الحلول المتوفرة لتطوير كفايات الخريجين من الجامعات بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل متوسطة الفعالية، فقد اعتبرتها وحدات الجودة في الجامعات ذات فعالية عالية.

ووجد أن كلا الطرفين قد إنطلق في رأيه من خلال الممارسات والخطوات التي تقوم بها كل منها من ناحية ومن خلال نتائج المتابعة والتقييم التي تتم وخاصة دراسات رضا المشغلين. وفي ذات الوقت وجد أن الهيئة تسعى الى توفير المزيد من الحلول وتعميم الفعال منها على نطاق أوسع من الجامعات المحلية، من خلال عدة خطوات مدروسة تستند الى "دليل الحصول على التراخيص والإعتمادات اللازمة لمؤسسة تعليم عالي" تسعى الى ربط أي تخصصات جديدة مقترحة مع احتياجات سوق العمل سواء من حيث طبيعة التخصص أو كفايات التخصص. فيما أشارت وحدات الجودة الى أنه وبالرغم من كون سوق العمل الفلسطيني سوق "مشوه" ومعظم المؤسسات العاملة فيه هي مؤسسات عائلية صغيرة وعدد محدود من الشركات الكبرى. إلا أن الجامعات لديها العديد من الإجراءات والممارسات التي تقوم بها لضمان دورها في إكساب الطلبة المهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل، من خلال تطبيق إجراءات ضمان الجودة في البرنامج التعليمي على جميع مستوياته ومساقاته، لتقييم فعالية البرنامج في تحقق مخرجاته التعليمية المنشودة من خلال مؤشرات أداء محددة تراجع وتحدث دورياً. من خلال الحصول على التغذية الراجعة عن فعالية برامجها التعليمية من جميع الأطراف المعنية كالطلبة الملتحقين فيه والخريجين وأعضاء الهيئة التدريسية، والمشغلين والجهات المهنية المتخصصة. كما تهتم الجامعات بتوفير ومتابعة التدريب الميداني وتطبيق وسائل التعلم والتعليم الريادي في برامجها المختلفة، وتسعى الجامعات للحصول على اعتمادات دولية لبعض التخصصات، لزيادة تنافسية الطالب العالمية. ويضاف اليها وضع سياسات لزيادة وتفعيل التبادل الطلابي والاكاديمي للطلبة لاكسابهم المزيد من المهارات والقدرة التنافسية.

ولكن الفارق الكبير والواضح بين إعتبار الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية بأن درجة الحلول المتوفرة لتطوير كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل، متوسطة الفعالية، وإعتبارها عالية الفعالية من وجهة نظر الجامعات، تستحق التقييم والبحث في أسباب الفارق في وجهات نظر أصحاب الاختصاص والخبرة وتوضيح الأسباب التي

أوصلت كلا الجهتين الى وجهة نظره، ولربما يعود هذا الى إختلاف في معايير التقييم والمتابعة المستخدمة من قبل كلا الاطراف، أو ربما يعود الى المنافسة بين الجامعات وهذ يتطلب وضع معايير مقبولة لدى مختلف الجامعات وبحيث يتم بموجبها تعزيز الحلول والأدوار لمزيد من العمل على إكساب الخريجين الكفايات التي يحتاجها سوق العمل الفلسطيني.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

يمكن تلخيص نتائج الدراسة على النحو الآتي:

- 1- يوجد تلائم بين جودة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين مقارنة برؤساء العمل بدرجة متفاوتة، حيث وجد أن مستوى الكفايات بمحاورها المختلفة -الشخصية والاجتماعية، التنظيمية "الاداء"، والفنية- لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين جاءت متلائمة بدرجة كبيرة جداً أما بالنسبة لرؤساء العمل فجاءت متلائمة بدرجة كبيرة.
- 2- ساعدت الأعداد المرتفعة من الخريجين -أعلى من حاجة السوق الفلسطيني بخمسة أضعاف- مؤسسات سوق العمل في أن تختار أصحاب الكفايات الأفضل. ومعرفة الطلبة على مقاعد الدراسة بهذه النتيجة قد شجعتهم للبحث والانخراط في برامج تدريبية وتطوعية تكسبهم مزيد من الكفايات التي يكون لها أثر لاحق في المنافسة الفاعلة على فرص العمل المحدودة.
- 3- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول درجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين على الدرجة الكلية والمحاور تبعاً لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية ما بين 21 سنة وأقل من 23 سنة ، وكذلك لصالح الفئة 25 سنة فأكثر، أما بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل فكانت لصالح من سنة وأقل من سنتين ومن سنتين وأقل من 3 سنوات، أما متغير التخصص فكانت لصالح تخصصات الصحة والرفاه، التعليم، الزراعة والحراجه وصيد الأسماك والبيطرة، وهي التخصصات التي يحصل الطلبة خلال دراستهم الجامعية على برامج تدريبية منظمة.
- 4- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ حول ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين حسب الدرجة الكلية وعلى المحاور الثلاث من وجهة نظر رؤساء العمل تبعاً لمتغيري العمر وكانت لصالح رؤساء العمل الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة وبالنسبة لمتغير طبيعة عمل المنشأة، فكانت لصالح طبيعة المنشأة الاهلية. أما بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل فكانت لصالح سنوات الخبرة من 10 وأقل من 15 سنة وذلك في محوري (الكفايات الشخصية والاجتماعية، والكفايات التخصصية والفنية).

5- يوجد حلول ووسائل لتطوير جودة مخرجات التعليم العالي بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية بدرجة متوسطة الفعالية، أما وحدات الجودة في الجامعات فتعتبرها ذات فعالية عالية. ووجد أن كلا الطرفين قد إنطلق في رأيه من خلال الممارسات والخطوات التي تقوم بها كل منها من ناحية ومن خلال نتائج المتابعة والتقييم التي تتم وخاصة دراسات رضا المشغلين. وفي ذات الوقت وجد أن الهيئة تسعى الى توفير المزيد من الحلول وتعميم الفعال منها على نطاق أوسع من الجامعات المحلية، من خلال عدة خطوات مدروسة تستند الى "دليل الحصول على التراخيص والإعتمادات اللازمة لمؤسسة تعليم عالي" تسعى الى ربط أي تخصصات جديدة مقترحة مع إحتياجات سوق العمل سواء من حيث طبيعة التخصص أو كفايات التخصص. ولكن هناك حاجة الى تعزيز دور الهيئة في عملية متابعة الدور الذي تقوم به الجامعات بما يشمل توحيد معايير التقييم وبناء القدرات بما يضمن مزيد من فعالية النتائج التي يكون لها أثر واضح على مزيد من التلائم بين كفايات الخريجين واحتياجات سوق العمل.

ثانياً: التوصيات

وعليه توصي الباحثة بأهمية تفعيل العديد من الحلول بما يضمن تعظيم الاستفادة من التجارب المحلية والعالمية، وبما يضمن إكساب خريجي الجامعات للكفايات التي يحتاجها سوق العمل الفلسطيني، ومنها:

- 1- العمل على تعزيز المسؤولية المجتمعية من خلال الإشراف المنظم لمؤسسات سوق العمل (العام، الخاص والأهلي) في وضع الخطط الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي، بإعتبارها الجهات الرئيسية لإستقبال الخريجين الجدد، بما يتيح مزيد من تحديد مستوى كفايات الخريجين بمحاورها المختلفة -الشخصية والاجتماعية، التنظيمية "الادائية"، والفنية التي تتواءم مع إحتياجات سوق العمل في فلسطين.
- 2- إتاحة المزيد من التعليم التطبيقي للطلبة أثناء الدراسة، وكذلك مجالات العمل التطوعي بما يضمن إكسابهم وتعريفهم بالكفايات التي يحتاجها سوق العمل بشكل أكبر، بما يضمن توفير تغذية راجعة لكلا الطرفين، سواء المشغلين أو الجامعات من خلال الطلبة لكونهم ما يزالوا على مقاعد الدراسة، وهي في ذات الوقت تعطي الطالب مجالاً للبحث عن وسائل تساهم في تعزيز كفايته خلال الدراسة.

- 3- تعزيز الوعي لدى الطلبة على مقاعد الدراسة بأهمية البحث والانخراط في برامج تدريبية وتطوعية تكسبهم مزيد من الكفايات التي يكون لها أثر لاحق في المنافسة الفاعلة على فرص العمل المحدودة.
- 4- تقييم البرامج التدريبية والعملية التي تعتمد عليها الجامعات ضمن خططها الدراسية لتحديد أثرها المباشر، ومعرفة إن كان هناك حاجة الى تنويعها أو زيادتها في الخطط الدراسية بما يضمن تعزيز كفايات الطلبة، وتعميم للتطبيق في مختلف الجامعات.
- 5- بناء القدرات الوطنية سواء للجامعات أو القائمين على مؤسسات سوق العمل في مجال اعداد دراسات الموازنة واحتياجات السوق بما يضمن تقديم توجيهات وإقتراح إجراءات واضحة تسهم في مزيد من الموازنة، وكذلك ضمان المتابعة الفعالة لتنفيذ نتائج هذه الدراسات.
- 6- وضع دليل لربط الوظائف والمهن بالتخصصات المطلوبة في سوق العمل، وتوفير مؤشرات عن أهم الكفايات التي يحتاجها سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل، وربطها مع التدرج الوظيفي لمختلف المؤسسات، وإمكانية توفير تعليم مسائي لضمان اكساب الخريجين المهارات العليا.
- 7- إنشاء بوابة الكترونية توفر على الانترنت تعليم مرئي ومسموع بهدف تعزيز الكفايات اللازمة لدخول سوق لعمل، في مختلف الحقول وخاصة الكفايات الأدائية، وأيضا توفر فرص لدعم تطوير التخصصية.
- 8- تعزيز البرامج والآليات التي تتبعها الهيئة الوطنية لإعتماد الجودة والنوعية والجامعات في قيامها بالتقويم الشامل والمستمر لبرامجها التعليمية وتطوير وتعميم الفعال منها بما يلزم كافة الجامعات بإتباعه.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع هام وهو طبيعة العلاقة بين كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل الفلسطيني من وجهة نظر الخريجين وأرباب العمل. وإتضح أن مستوى ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين كانت بدرجة كبيرة جداً أما بالنسبة لرؤساء العمل فيتضح أن مستوى ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين كانت بدرجة كبيرة. وأشارت الدراسة إلى وجود إختلاف في درجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر الخريجين إستناداً الى سنوات عمر الخريج، سنوات خبرته في مجال العمل وتخصصه. بالإضافة الى وجود إختلاف آخر في درجة ملائمة جودة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر رؤساء العمل إستناداً الى عدد سنوات عمر رب العمل، سنوات خبرته في مجال العمل، طبيعة عمل المنشأة.

وأوصت الدراسة بالعمل على تعزيز المسؤولية المجتمعية من خلال الإشراف المنظم لمؤسسات سوق العمل المختلفة في وضع الخطط الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي وذلك بعد بناء قدراتهم بشكل يضمن تقديم توجيهات وإجراءات واضحة، بإعتبارها الجهات الرئيسية لإستقبال الخريجين الجدد، بما يتيح مزيد من تحديد مستوى كفايات الخريجين بمحاورها المختلفة - الشخصية والاجتماعية، التنظيمية "الادائية"، والفنية التي تتواءم مع إحتياجات سوق العمل في فلسطين، وذلك من خلال إتاحة المزيد من التعليم التطبيقي المنظم والمحدد الاهداف للطلبة أثناء الدراسة بما يضمن تعزيز كفاياتهم - وهي الأهم - وتوفير تغذية راجعة، سواء للمشغلين أو الجامعات من خلال الطلبة لكونهم ما يزالوا على مقاعد الدراسة. مع ضرورة الاسراع في وضع دليل لربط الوظائف والمهن بالتخصصات المطلوبة في سوق العمل، وتوفير مؤشرات عن أهم الكفايات التي يحتاجها سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل، وربطها مع التدرج الوظيفي لمختلف المؤسسات، وإمكانية توفير تعليم مسائي لضمان اكساب الخريجين المهارات العليا. وكذلك تعزيز البرامج والآليات التي تتبعها الهيئة الوطنية لإعتماد الجودة والنوعية والجامعات في قيامها بالتقويم الشامل والمستمر لبرامجها التعليمية. وكذلك توحيد معايير تقييم فعالية البرامج في إكساب الخريجين لكفايات سوق العمل وتعميمها والقياس بموجبها.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية

- أبو صاع، جعفر وزيدان، عفيف. (2017). *لترجة تطبيق معايير الجودة في الجامعات الفلسطينية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس* جامعة فلسطين التقنية- خضوري أنموذجاً.
- إتحاد الجامعات العربية. (2013). *دليل ضمان جودة البرامج الأكاديمية في كليات الجامعات العربية*. عمان، الأردن.
- أبو عودة، محمود منصور. (2016). *مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي وإحتياجات سوق العمل الفلسطيني، حالة دراسية- كليات التجارة في قطاع غزة*. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
- إشتيه، محمد. (2009). *تطوير وأصلاح التعليم العالي الفلسطيني الاشكاليات والآثار المستقبلية*، المجلس الاقتصادي للتنمية والاعمار بكدار دائرة السياسات الإقتصادية، رام الله، فلسطين.
- الحاج، فيصل، ومجيد، سوسن، و جريسات، إلياس. (2018). *دليل ضمان الجودة والإعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد*، عمان، الأردن: الامانة العامة لإتحاد الجامعات العربية.
- الحسيني، سليمان بن سالم. (2016). *رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي عن طريق تحقيق تكامل مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية تحلل مشاريع التخرج وتستطلع آراء الاكاديمين والطلبة*. المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي
- الخرابشة، عمر محمد عبد الله (2012). *أساليب البحث العلمي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن*.
- الخميسي، سلامة. (2013). *"معايير جودة المدرسة الفعالة في ضوء منحي النظم: رؤية منهجية"*، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، اللقاء السنوي الرابع عشر الجودة في التعليم العام، القصيم، المملكة العربية السعودية.
- الراميني، محمد. (2016). *الإعتماد الأكاديمي في الجامعات الفلسطينية: تحديات الواقع وآفاق المستقبل في سياق المقارنات الدولية*، رسالة ماجستير، جامعة بيرزيت، فلسطين.
- الشريف، عبد القادر بن عيسى. (2015). *تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي "دراسة تقييمية لمخرجات الجامعة الجزائرية من وجهة نظر مؤسسات سوق العمل"*. *المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث*، العدد3، المجلد 1: 95-108.

الصمادي، هشام محمد. (2016). "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الأردن". مجلة جامعة البلقاء التطبيقية. العدد 2، الجزء الثاني (63): 619-637.

الطراونة، اخليف. (2012). " ضبط الجودة في التعليم العالي وعلاقته بالتنمية"، البرنامج الاكاديمي للاسبوع العالمي الأردني الخامس عشر: العلوم والتكنولوجيا: محركان للتغيير، المنعقد في مدينة الحسين العلمية. <http://www.sw15.rss.jo>

العقيلي، وصفي. (2001). المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن

القطمي، محمد مفتر و أبو شيبه، ابراهيم علي والتير، احمد محمد. (2015). قياس مؤشرات الجودة في الجامعات الليبية دارسة حالة: كلية الاقتصاد بجامعة مصراتة. مجلة دراسات الاقتصاد والاعمال، عدد 1 (يونيو): 99-128.

الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية. (2015). دليل الترخيص والإعتماد لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية. 2015. فلسطين.

الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية، وزارة التربية والتعليم العالي. (2011). التقييم الخارجي لبرامج التربية في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية.

جامعة المثنى، شعبة الجودة والاداء الجامعي-كلية العلوم. (2016). الجودة والاداء الجامعي في الجامعات العربية والعالمية في ضوء المعايير الدولية. العراق: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

جامعة بيرزيت (2016). نشرة إرشادية دليل كتابة مخرجات التعلم، الفصل الدراسي الأول 2016/2017. وحدة المتابعة والتقييم، مكتب نائب الرئيس للتخطيط والتطوير.

جهاز الاحصاء المركزي الفلسطيني. (2019). مسح القوى العاملة الفلسطينية 2018- التقرير السنوي.

حسن، محيي الدين. (2014). "إدارة الجودة الشاملة وحاجة المؤسسة الجامعية إليها مدخل للتطوير الإداري في التعليم العالي"، ورقة علمية مقدمة للمؤتمر العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزرقاء.

حمدان، رباب عبد الفتاح. (2013). مدى تطبيق معايير جودة التعليم التقني في جامعات وكليات فلسطين التقنية في الضفة الغربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. رسالة ماجستير. جامعة القدس، فلسطين.

خليل، نبيل سعد. (2011). إدارة الجودة الشاملة والإعتماد الأكاديمي في المؤسسات التربوية. القاهرة، مصر: دار الفجر.

داغر، أزهار، والطراونة، اخليف يوسف والقضاه، محمد أمين حامد. (2016). درجة موامة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل. *مجلة دراسات، العلوم التربوية، المجلد 43، ملحق 5: 2033-2049.*

زقاوة، أحمد. (2017). "البرامج الجامعية ومدى استجابتها لإحتياجات سوق العمل"، *مجلة التنمية البشرية، المركز الجامعي غليزان، عدد 7: 159-188.*

سعيد، نادر وأخرون. (2015). فجوة المهارات والتنمية في الاراضي الفلسطينية المحتلة. تقرير مشترك بين أورداد ومؤسسة كير الدولية في الضفة الغربية.

عبد الله، سمير. (2018). نقص وفجوة المهارات في قطاع البناء والانشاءات في الارض الفلسطينية المحتلة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).

عبد العزيز، حمدي. (2012). "الحضانات البيداغوجية والتكنولوجية: تصور مقترح لضبط جودة التدريس بمؤسسات التعليم العالي"، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي. <http://library.birzeit.edu/librarya/files/kitab.pdf>، تاريخ الرجوع اليه 2019/10/23.

عبد الكريم، نصر ومرار عبد الله. (2019). *مؤشرات المستقبل، إحتياجات سوق العمل من تخصصات العلوم والمهن الطبية وتكنولوجيا المعلومات بمكوناتها والحقوق والاعلام والفنون والموسيقى والرياضة بمكوناتها والتسويق والمحاسبة. منتدى شارك الشباب وبالشراكة مع صندوق الامم المتحدة للسكان UNFPA ووزارة العمل، فلسطين.*

كيطان، حسين، الصفار، ايمان وحسين، سهير. (2013). "دراسة تجريبية لتقييم الفجوة بين تأثير مخرجات التعليم العالي في متطلبات سوق العمل". *منشورات كلية الهندسة، جامعة بغداد، العراق.*

محمود، صباح وقدوري، فائق. (2002). *نحو رؤية للتوافق بين مواصفات الخريج وسوق العمل (حالة دراسية في التخصصات الادارية والإقتصادية. منشورات جامعة تكريت، العراق.*

مناع، محمد السيد و عزت، حمدي محمد. (2008). *تقويم علاقة مخرجات التعليم العالي بإحتياجات سوق العمل لمواجهة البطالة في المملكة العربية السعودية. المؤتمر الثاني للتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية. 24-2008/2/27.*

نبيل سعد خليل. (2011). *إدارة الجودة الشاملة والإعتماد الأكاديمي في المؤسسات التربوية، دار الفجر، القاهرة، مصر.*

هيئة إعتامد مؤسسات التعليم العالي الأردنية. (2015). *دليل معايير ضمان الجودة لبرنامج الهندسة.*

وادي، الطيب إبراهيم أحمد. (2017). الركائز الأساسية للتعليم العام ودورها في التنمية المستدامة في السودان. *Journal* of Faculty of Education, 1(8).

وزارة التربية والتعليم العالي. (2018). قانون التعليم العالي، رقم 2018/5.

وزارة التربية والتعليم العالي. (2018). *النليل الإرشادي للتزخيص والإعتماد في مؤسسات التعليم العالي*، رام الله، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم العالي. (2009). *نظام الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية لمؤسسات التعليم العالي*. رام الله، فلسطين.

- Ahmad, Mohd Fadhli, Mazrul Hisyam Mat Ali, and Zulkifli Sulaiman. (2018). "Employability Skills Through Industrial Training: Employers' perspective." *Journal of Social Science and Humanities* 1, no. 5, pp. 01-05.
- Al-Qudah, A.M & Al-Manaseer, D.S. (2018). The Impact of Higher Education Output on Unemployment Rates in Jordan", *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* 8, no.2, <http://dx.doi.org/10.6007/IJARAFMS/v8-i2/4138>
- Anastasiu, Livia, Alexandra Anastasiu, Mihaela Dumitran, Codruța Crizboi, Alexandra Holmaghi, and Maria Nicoleta Roman (2017). "How to align the university curricula with the market demands by developing employability skills in the civil engineering sector." *Education Sciences* 7, no. 3, pp. 74.
- Anho, Josif Efe. (2011). An Evaluation of the Quality and Employability of Graduates of Nigeria Universities, "*African Journal of Social Sciences*", Volume 1, Number 1, pp. 179-185.
- Campillo, Igor, Eskarne Arregui-Pabollet, and Javier Gomez Prieto. (2017). "Higher education for samrt specialisation. The case of Navarre, Spain."
- Chaita, Mercy. (2017). **Developing graduate employability skills: your pathway to employment**. Imprint. Universal Publishers. Isbn/Ean.
- Cranmer, Sue. (2006). Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes, studies in Higher Education. Best intentions and mixed outcomes, *Studies in Higher Education*, 31:2, 169-184. <http://www.tandfonline.com/loi/cshe20>
- Deepa, Seth, and Manisha Seth. (2013). "Do soft skills matter? -Implications for educators based on recruiters' perspective." *IUP Journal of Soft Skills* 7, no. 1, PP. 7-20.
- Dicker, R., Garcia, M., Kelly, A. & Mulrooney, (2018). H." What does 'quality' in higher education mean? Perceptions of staff, students and employers, *Studies in Higher Education*", *Society for Research into Higher Education* 44:8. Kingston University, UK.
- Hadiyanto, Hadiyanto. (2010). The Development of Core Competencies at Hight Education: A Suggestion Model for Universities in Indonesia. *International Journal for Education Stuidies*, 3 (1) 2010. <http://www.researchgate.net/publication/319543684> (accessed December 25, 2019).
- Ho, Husan-Fu. (2015). Matching University Graduates' Competances with Employers' Needs in Taiwan. *International Education Studies* 8, No. 4. <http://dx.doi.org/105539/ies.v8n4122>

- International Labor Office–geneva: ILO. (2013). **Global Employment Trends**. Recovering from a second jobs dip. Geneva 22, Switzerland.
- International Labour Office – Geneva: **ILO. (2016)**. ISBN 978-92-2-129632-4 (print). ISBN 978-92-2-129633-1 (web pdf). ISBN 978-92-2-129634-8 (epub)
- Kenayathulla, Husaina Banu, Nor Aziah Ahmad, and Abdul Rahman Idris. "Gaps between competence and importance of employability skills: evidence from Malaysia." *Higher Education Evaluation and Development* (2019).
- Lees, Dawn. (2002). Graduate Employability-Literature Review. University of Exeter, LTSN Generic Center.
- OECD. (2015). Skills Mismatch and Public Policy on OECD Countries. OECD Working Papers No. 1210, ECOLWKP (2015)28. <https://dx.doi.org/10.1787/5js1pzw9lnwk-en>
- Perera, Michael Angelo, Fernandes, Trinette, & Paniker, Perkerthi. (2018). Career Readiness: A Survey on Effectiveness of Learning Employability Skills at University Level. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research* 5, no.11, (November 2018), <http://ijetmr.com> ©International Journal of Engineering Technologies and Management Research (accessed January 7, 2020)
- Pitan, Oluyomi S. & Adedeji, S.O. (2012). Skills Mismatch Among University Graduates in the Nigeria. *US-China Education Review A* 1, 90-98.
- Rae, D. (2007). Connecting enterprise and graduate employability: Challenges to the higher education culture and curriculum? *Education and Training*, 49(8/9), 605–619
- Raquel, Henry B., Marlon B. Raquel, Melven B. Raquel, and Beryl T. Carloto. (2019). "Employability and Competence Skills of Graduating Students in a Private Higher Educational Institution in Taguig City, Metro Manila, Philippines." *Journal of Management Info* 6, no. 3, PP. 13-18.
- Sachs, J., Rowe, A., & Wilson, M. (2017). *Good practice report – WIL. Report undertaken for the Office of Learning and Teaching*. Retrieved from <http://www.olt.gov.au/resource-good-practice-workintegrated-learning>.
- Sarfraz, Isra, Diana Rajendran, Chandana Hewege, and Mohan Dass Mohan. (2018). "An exploration of global employability skills: a systematic research review." *International Journal of Work Organisation and Emotion* 9, no. 1, PP. 63-88.
- Selvadurai, Sivapalan, Er Ah Choy, and Marlyna Maros. (2012). "Generic skills of prospective graduates from the employers' perspectives." *Asian Social Science* 8, no. 12, PP. 295-303.

Van Loo, Jasper & Semeijn, Judith H. (2004). Defining and Measuring Competences: An Application to Graduate Surveys. *Quality and Quantity*. 38. 331-349. 10.1023/B:QUQU.0000031320.86112.88.

Weligamage, Susima. (2014). *Graduates' Employability Skills: Evidence from Literature Review*.

Zegwaard, Karsten E, Khoo, Elaine & Adman, Aminath. (2018). Graduate competencies and competence: Science and engineering employers' Perspective. *Refereed Proceedings of the 3rd International Research Symposium on Cooperative and Work-Integrated Education*, Stuttgart, Germany. <https://www.researchgate.net/publication/330158555>

الملاحق

**الملحق الأول: إستبانة خاصة بالخريجين من الجامعات المحلية الفلسطينية/درجة
البكالوريوس**

أخي الخريج ... أختي الخريجة

تحية طيبة وبعد،،،،،،،،،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين "؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الحكومة والحكم المحلي التابع لكلية الحقوق والادارة العامة في جامعة بيرزيت؛ يرجى التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة لما في ذلك أهمية كبيرة في إنجاز هذه الدراسة علماً أن جميع البيانات والمعلومات التي سيتم جمعها من خلال هذه الاستبانة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، كما أنها ستعامل بسرية تامة.

تعليمات إجابة الاستبانة للمبحوثين

- 1- إقرأ/ي الفقرات بتمعن قبل الإجابة.
- 2- ضع/ي إشارة (√) في فراغ الإجابة التي تراها مناسبة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،،،،،،،،،

م. وسام نخلة

**طالبة في برنامج ماجستير الحكومة والحكم المحلي
كلية الحقوق والإدارة العامة
جامعة بيرزيت**

القسم الأول: البيانات العامة

- 1- العمر: من 21 سنة وأقل من 23 سنة () من 23 سنة وأقل من 25 سنة () 25 سنة فأكثر ()
- 2- سنوات الخبرة في مجال العمل: أقل من سنة () من سنة وأقل من سنتين () من 2 وأقل من 3 سنوات () 3 سنوات فأكثر ()
- 3- التخصص: التعليم () الفنون والعلوم الانسانية () العلوم الاجتماعية والصحافة والاعلام () الاعمال والادارة والقانون () العلوم الطبيعية والرياضيات والاحصاء () تكنولوجيا المعلومات والاتصالات () الهندسة والتصنيع وأعمال البناء () الزراعة والحراجه وصيد الاسماك والبيطرة () الصحة والرفاه ()
- 4- الجامعة التي تخرجت منها: بيرزيت () النجاح الوطنية () فلسطين التقنية خضوري () القدس أبو ديس () القدس المفتوحة () الخليل ()

القسم الثاني: ملائمة كفايات الخريجين لاحتياجات سوق العمل في فلسطين

المحور الأول: ملائمة الكفايات الشخصية والاجتماعية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين		دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
1	أتفاعل اجتماعياً مع الزملاء باحترام					
2	أختار المسار الأفضل لحل مشكلات العمل					
3	أشعر بأهمية العمل الذي أقوم به					
4	أقبل التوجيهات من الآخرين					
5	أنفذ التوجيهات بدقة					
6	أمتلك روح المبادرة					
7	أعرف نقاط القوة والضعف التي لدي					
8	أتحمل المسؤولية					
9	أستطيع التكيف مع ظروف العمل المتغيرة					
10	أمتلك توجه " أستطيع أن اعمل "					
11	منفتح على الأفكار الجديدة					

المحور الثاني: ملائمة الكفايات التنظيمية "الاداء" لاحتياجات سوق العمل في فلسطين						
إطلاقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
					12	قادر على التواصل باللغة الانجليزية لمصلحة العمل
					13	قادر على التواصل الفعال باللغة العربية
					14	أتفاوض مع الآخرين بوضوح واحترام
					15	أقدم أفكار نقدية ومنطقية تناسب العمل
					16	أخطط العمل لتحقيق الأهداف
					17	أكتب التقارير المطلوبة بشكل صحيح
					18	قادر على التكيف مع مستجدات العمل
					19	قادر على تحمل المسؤولية
					20	أمتلك القدرة على التعلم الذاتي
					21	أستطيع إقناع الآخرين بأفكاري
					22	أعمل ضمن فريق العمل بنمط تشاركي مقبول للآخرين
					23	قادر على تحفيز ودعم الآخرين
					24	قادر على حل المشكلات التي تواجهني في العمل

المحور الثالث: ملائمة الكفايات التخصصية والفنية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين						
إطلاقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما		
					25	أمتلك المعرفة والمعلومات الكافية المتعلقة بقضايا العمل
					26	استخدام التقنيات والبرامج الحديثة في مجال التخصص
					27	أوظف المهارات الكافية المتعلقة بقضايا العمل
					28	أنفذ العمليات الأساسية المرتبطة بمجال العمل بمهارة
					29	أنفذ المهارات العملية الدقيقة حسب أساليب علمية إكتسبتها من دراساتي
					30	أمتلك انتاجية عالية في العمل
					31	ألتزم بشروط ونظم العمل المختلفة
					32	أقوم بتدقيق ومراجعة الاعمال الموكلة الي بمهارة
					33	أعرف القوانين والانظمة المرتبطة بالعمل
					34	أستخدم مصادر المعلومات وأنظمتها الحديثة في العمل بمهارة

شاكرا لكم حسن تعاونكم

الملحق الثاني: استبانة خاصة برؤساء العمل في مؤسسات سوق العمل الفلسطيني

الفاضل رئيس العمل/الفاضلة رئيسة العمل

تحية طيبة وبعد،،،،،،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "ملائمة كفايات خريجي الجامعات الفلسطينية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين"؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الحكومة والحكم المحلي التابع لكلية الحقوق والادارة العامة في جامعة بيرزيت؛ يرجى التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة لما في ذلك أهمية كبيرة في إنجاز هذه الدراسة علماً أن جميع البيانات والمعلومات التي سيتم جمعها من خلال هذه الاستبانة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، كما أنها ستعامل بسرية تامة.

تعليمات إجابة الاستبانة للمبحوثين

- 3- إقرأ/ي الفقرات بتمعن قبل الإجابة.
- 4- ضع/ي إشارة (√) في فراغ الإجابة التي تراها مناسبة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،،،،،،

م. وسام نخلة

طالبة في برنامج ماجستير الحكومة والحكم المحلي

كلية الحقوق والإدارة العامة

جامعة بيرزيت

القسم الأول: البيانات العامة

- 5- العمر: أقل من 30 سنة () من 30 سنة وأقل من 45 سنة () من 45 وأقل من 60 سنة () 60 سنة فأكثر ()
- 6- سنوات الخبرة في مجال العمل: أقل من 5 سنوات () من 5 وأقل من 10 سنوات () من 10 وأقل من 15 سنة () 15 سنة فأكثر ()
- 7- طبيعة عمل المنشأة: صناعية () تجارية () زراعية () حكومية () أهلية ()

القسم الثاني: ملائمة كفايات الخريجين لاحتياجات سوق العمل في فلسطين

المحور الأول: ملائمة الكفايات الشخصية والاجتماعية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
1 يتفاعل اجتماعياً مع الزملاء باحترام					
2 يختار المسار الأفضل لحل مشكلات العمل					
3 يشعر بأهمية العمل الذي يقوم به					
4 يتقبل التوجيهات من الآخرين					
5 ينفذ التوجيهات بدقة					
6 يمتلك روح المبادرة					
7 يعرف نقاط القوة والضعف التي لديه					
8 يتحمل المسؤولية					
9 يستطيع التكيف مع ظروف العمل المتغيرة					
10 يمتلك توجه " أستطيع أن اعمل"					
11 منفتح على الأفكار الجديدة					

المحور الثاني: ملائمة الكفايات التنظيمية "الاداء" لاحتياجات سوق العمل في فلسطين	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	إطلاقا
1 قادر على التواصل باللغة الانجليزية لمصلحة العمل					
2 قادر على التواصل الفعال باللغة العربية					
3 يتفاوض مع الآخرين بوضوح واحترام					
4 يقدم أفكار نقدية ومنطقية تناسب العمل					
5 يخطط العمل لتحقيق الأهداف					
6 يكتب التقارير المطلوبة بشكل صحيح					
7 قادر على التكيف مع مستجدات العمل					

المحور الثالث: ملائمة الكفايات التخصصية والفنية لاحتياجات سوق العمل في فلسطين					
إطلاقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	
					1 يمتلك المعرفة والمعلومات الكافية المتعلقة بقضايا العمل
					2 يستخدم التقنيات والبرامج الحديثة في مجال التخصص
					3 يوظف المهارات الكافية المتعلقة بقضايا العمل
					4 ينفذ العمليات الأساسية المرتبطة بمجال العمل بمهارة
					5 ينفذ المهارات العملية الدقيقة حسب أساليب علمية اكتسبها من دراسته
					6 يمتلك إنتاجية عالية في العمل
					7 يلتزم بشروط ونظم العمل المختلفة
					8 يقوم بتدقيق ومراجعة الاعمال الموكلة اليه بمهارة
					9 يلم (يعرف) بالقوانين والانظمة المرتبطة بالعمل
					10 يستخدم مصادر المعلومات وأنظمتها الحديثة في العمل بمهارة
					8 قادر على تحمل المسؤولية
					9 يمتلك القدرة على التعلم الذاتي
					10 يستطيع إقناع الآخرين بأفكاره
					11 يعمل ضمن فريق العمل بنمط تشاركي مقبول للآخرين
					12 قادر على تحفيز ودعم الآخرين
					13 قادر على حل المشكلات التي تواجهه في العمل

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الملحق الثالث: قائمة المحكمين للاستبانيتين

الرقم	الاسم
1	د. نها اعطير - رئيس برنامج التأهيل التربوي / جامعة فلسطين التقنية "خضوري" / طولكرم
2	د. مراد عوض الله - رئيس فرع جامعة فلسطين التقنية "خضوري" / رام الله
3	د. محمد مطر - رئيس مركز البحث والتطوير / وزارة التربية والتعليم
4	د. ايهاب شكري - مدير عام الصحة المدرسية / الرئيس السابق لمركز البحث والتطوير / وزارة التربية والتعليم / رام الله
5	د. ايناس ناصر - كلية العلوم التربوية / جامعة القدس "ابوديس" / القدس
6	د. احمد عثمان - مدير عام البحث والتطوير / وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / رام الله
7	م. جلال السلايمة - رئيس دائرة الهندسة الميكانيكية / جامعة بوليتكنيك فلسطين / الخليل

الملحق الرابع: المقابلات

مقابلة مع الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية
ومقابلات مع وحدات الجودة والمتابعة في جامعتي بيرزيت وبولتكنيك فلسطين
مقابلة مع 8 من الخريجين
مقابلة مع 8 من أرباب العمل

المقابلة مع الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية

أولاً: تمت المقابلة من خلال عدة لقاءات وجاهية في الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية مع كل من د. معمر أشتيوي-رئيس الهيئة، ا.إياد ابو سمرة مدير دائرة الاعتماد في الهيئة وذلك بتاريخ 2020/5/18، 2020/6/1 و 2020/6/11، وكانت اللقاءات مع الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية وجاهية بالرغم من حالة الطوارئ الناتجة عن جائحة كورونا والإغلاق الذي كان مفروضاً بين المحافظات في وقت اعداد الدراسة. وعليه ركزت المقابلات على محورين رئيسيين من خلال السؤالين الآتيين:

السؤال الفرعي الأول: ما هو دوركم لإكساب الطلبة المهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل، ما هي هذه الوسائل لتحقيق هذا الهدف؟

أوضح د. معمر أن الهيئة تسعى الى ربط التخصصات الجديدة المقترحة من مؤسسات التعليم العالي مع إحتياجات سوق العمل سواء من حيث طبيعة التخصص أو كفايات التخصص، وذلك من خلال عدة خطوات مدروسة، وذلك استناداً إلى "دليل الحصول على التراخيص والإعتمادات اللازمة لمؤسسة تعليم عالي". تقوم الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية بالطلب من اي مؤسسة ترغب بتقديم طلب إعتماد لأي تخصص أن تدرج مجموعة من المتطلبات، وأهمها دراسة لحاجة السوق التي تتم من خلال عقد مجموعة من ورش العمل مع المشغلين لمثل هذا التخصص والتي يتم فيها تحديد الكفايات والمهارات المطلوبة في سوق العمل لأي تخصص. ويأتي هذا لاحقاً لما تم من برامج تدريب للعاملين في جميع مؤسسات التعليم العالي لتعريفهم والتأكد من مقدرتهم على إتباع هذه المنهجية إضافة إلى برامج تسهم فيها وزارة التعليم العالي في تطوير إجراءات لاعتماد منهجية خاصة لتطوير البرامج من خلال تركيزها على الكفايات. وترتكز في ذلك على أهمية ربط الكفايات والمهارات مع كل مساق من المساقات التي يتلقاها الطالب في الجامعة.

فيما أوضح ا. إياد بأن الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية نظمت هذه الإجراءات ضمن دليل الحصول على التراخيص والاعتمادات اللازمة لمؤسسة تعليم عالي. وجاء ذلك على شكل خطوات اجرائية لتحقيق الاهداف المرجوة لتحسين جودة التعليم العالي ومواءمة مخرجاته مع سوق العمل والتنمية المستدامة (دليل الترخيص والاعتماد 2010، 3). حيث كان أحد هذه الخطوات ضبط عملية فتح مؤسسات التعليم العالي وضمان جودة برامجها التعليمية ضمن معايير الجودة والنوعية العالمية، وذلك من خلال

منح التراخيص المبدئية والاعتمادات العامة لمؤسسات التعليم العالي والاعتمادات الخاصة للبرامج التعليمية وفق الليات ومعايير وتعليمات محددة (دليل الترخيص والاعتماد 2010، 5).

وأكد د. معمر أن عملية الحصول على التراخيص والاعتمادات لمؤسسات التعليم العالي تمر في ثلاث مراحل أساسية متسلسلة، الحصول على الترخيص المبدئي، الحصول على الاعتماد العام والحصول على الاعتماد الخاص، وقد أوضحت الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية بأن ترخيص واعتماد هذه المراحل يتم من خلال متطلبات وتعليمات تم تنظيمها في نماذج خاصة لكل منها (دليل الترخيص والاعتماد 2010، 6).

فيما اضاف ا. إياد تفاصيلاً توضح ما تشتمل عليه متطلبات الحصول على الاعتماد الخاص، والتي وفقاً له تتطلب قيام المؤسسة بتقديم ملف يشتمل على العديد من الوثائق التي من بينها دراسة السوق التي تفصل مواصفات خريج هذا البرنامج وفرصة عمله المستقبلية، النظام التعليمي المتبع في البرنامج متضمناً نظام الدراسة والتقييم وشروط قبول الطلبة، وغيرها (دليل الترخيص والاعتماد 2010، 44). كما تشتمل متطلبات الحصول على الاعتماد الخاص على دراسة شاملة للبرنامج توضح المخرجات التعليمية المنشودة للبرنامج (Intended Learning Outcomes): بما تتضمنه من وصف عام للمهارات والمعارف التي يتوقع من البرنامج تطويرها لدى الطالب ومستوى كل معرفة ومهارة، كالمهارات الذهنية (الإدراكية)، والمهارات العلمية، والمهارات المنقولة، ومهارات الإتصال، وتقنية المعلومات، والمهارات السلوكية والأخلاقية المنشودة من البرنامج، ووصف إستراتيجيات التعليم المطلوب إستخدامها في البرنامج لتطوير تلك المعرفة والمهارات (دليل الترخيص والاعتماد 2010 ، 48).

السؤال الفرعي الثاني: ما مدى فعاليتها باعتقادكم هل فعاليتها عالية أم متوسطة أم متدنية؟

وعند سؤال ا. إياد عن مدى فعالية الإجراءات التي تقوم بها مؤسسات التعليم العالي وإمكانية اعتبارها عالية الفعالية، متوسطة أم متدنية، أوضح أن فعالية بشكل عام متوسطة. فيما أكد د. معمر ضرورة توفير ضمانات حقيقية لفعالية هذه الإجراءات، وذلك يتطلب وجود بعض الأدوات الهامة، مثل: وصف مهني معتمد للتخصصات، الذي يعتبر أداة شاملة ومعبرة عن مضمون مختلف التخصصات من مهارات وكفايات ومدى ارتباطها بالحاجة الحقيقية للسوق. كما يعتبر الاطار المؤهلات الوطني NQF أداة اخرى لا تقل أهمية عن الوصف المهني نظراً لارتباطه المباشر بمستوى الكفايات وتدرجها خلال مراحل ومستويات التعليم المختلفة.

وعاد ا. إباد وأكد أن غياب هذه الأدوات يحمل انعكاسات سلبية واضحة الأثر على تحديد ووصف مستويات الكفايات التي يجب أن تشتمل عليها الخطط والمساقات الدراسية الجامعية، والتي بدورها تنعكس بشكل كبير على مستوى وطبيعة الكفايات التي يتم تحديدها ضمن البرامج والتخصصات الجامعية المختلفة.

المقابلة مع وحدات الجودة والمتابعة في الجامعات

أولاً: وحدة المتابعة والتقييم في جامعة بيرزيت وهي الوحدة التي تعنى بمتابعة ما يتعلق بالجودة في جامعة بيرزيت، حيث تم عقد لقاء وجاهي مع ا. نبيل دبوب-دائرة المتابعة والتقييم / جامعة بيرزيت، ثم كان هناك لقائين عن بعد بتاريخ 2020/6/6، و2020/6/20. وتم أيضاً طرح ذات السؤالين الفرعيين اللذين تم طرحهما خلال اللقاءات مع الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية، وذلك على النحو الآتي:

السؤال الفرعي الأول: ما هو دوركم لإكساب الطلبة المهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل، ما هي هذه الوسائل لتحقيق هذا الهدف؟

أكد ا. نبيل أن الجامعة تطبق إجراءات ضمان الجودة في مختلف البرامج التعليمية وعلى جميع مستوياته ومساقاته. وعليه تقوم الجامعات بتقييم فعالية أي برنامج في تحقق مخرجاته التعليمية المنشودة من خلال مؤشرات أداء محددة تراجع وتحدث دورياً. وأشار الى أن الجامعة تسعى للحصول على التغذية الراجعة عن فعالية برامجها التعليمية من جميع الأطراف المعنية كالطلبة الملتحقين فيه والخريجين وأعضاء الهيئة التدريسية، والمشغلين والجهات المهنية المتخصصة، ويستفاد منها في تطوير البرنامج وتحسين أدائه. وأوضح أنه يوجد لكل برنامج أكاديمي مخرجات تتوزع بين المعرفة والفهم، المهارات الذهنية والعقلية، مهارات متعلقة بالموضوع، والمهارات العامة ولها قابلية النقل ويتم ربط هذه المخرجات بمساقات البرنامج التي تحققها. بناءً على ذلك يقوم مدرس المساق بفحص مدى تحقق هذه المخرجات لدى الطلبة (تقويم مباشر) ويتم أخذ معلومات من الطلبة أنفسهم في نهاية الفصل حول تحققه لديهم (تقويم غير مباشر) ويتم عبر ذلك معرفة فاعلية البرنامج الأكاديمي وتطويره بناءً على نتائج التقويم. كما ويتم التواصل مع مشغلين من خلال إستمارة لمعرفة مدى توافق البرامج الأكاديمية مع سوق العمل.

السؤال الفرعي الثاني: ما مدى فعاليتها باعتقادكم هل فعاليتها عالية أم متوسطة أم متدنية؟

وفي معرض رده على السؤال الثاني، أوضح أ. دبذوب بأن سوق العمل الفلسطيني سوق "مشوه" ومعظم المؤسسات العاملة فيه هي مؤسسات عائلية صغيرة، فيما أن عدد الشركات الخدمية "الكبرى" محدود، ويبقى المشغل الأكبر في فلسطين هي الحكومة (مدني وعسكري). ولكن الجامعة تتبع الممارسات الفضلى (Best Practices) في تخطيط وتنفيذ البرامج الأكاديمية وتسعى الى تخريج طالب قابل للتوظيف بإملاكه المهارات والكفايات اللازمة، كما تأخذ في الإعتبار أن سوق العمل للخريج ليس فقط في فلسطين بل تتطلع إلى أقليمياً وعالمياً بالإضافة إلى جانب الدراسات العليا والتعليم مدى الحياة.

ولخص القول بأن الإجراءات التي تقوم بها الجامعة ذات فعالية عالية ودائماً نسعى لتحسينها وتطويرها من خلال الاطلاع على الممارسات الفضلى عالمياً، وتوثق الجامعة الإجراءات التي تقوم بها ضمن دليل الفعالية المتوفر من خلال الرابط

<http://www.birzeit.edu/ar/quality-assurance>

ثانياً: وحدة الجودة في جامعة بولتكنيك فلسطين، حيث تم عقد اللقاءات عن بعد مع د. خولة المحتسب - مدير دائرة الجودة / جامعة بولتكنيك فلسطين، بتاريخ 2020/6/6، 2020/6/16. وتم أيضاً طرح ذات السؤالين الفرعيين اللذين تم طرحهما خلال اللقاءات مع الهيئة الوطنية للإعتماد والجودة والنوعية ودائرة المتابعة والتقييم في جامعة بيرزيت، وذلك على النحو الآتي:

السؤال الفرعي الأول: ما هو دوركم لإكساب الطلبة المهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل، ما هي هذه الوسائل لتحقيق هذا

الهدف؟

أوضحت د. المحتسب بأن الجامعة قد إعتمدت العديد من الإجراءات والخطوات التي تعنى بمتابعتها وحدة الجودة في الجامعة ولذلك فهي تقوم بالخطوات الآتية:

1. تعمل الوحدة على متابعة تطبيق وسائل التعلم والتعليم الريادي في برامجها المختلفة، وقياس مدي تأثير ذلك على قدرة

الطالب التنافسية في سوق العمل.

2. تعمل الوحدة على دراسة تأثير إدارة مساقات المهارات الحياتية والريادة وجعلها متطلب من متطلبات الجامعة وتأثر ذلك على تنافسية الطالب في سوق العمل.
3. تعمل الوحدة ومن خلال لجان البرامج الاستشارية الخاصة بكل تخصص والتي تضم مشششرين من المجتمع المحلي ومشغلين وأرباب عمل متوقعين على تطوير الخطط الدراسية باستمرار لتواكب سوق العمل وحاجته.
4. طورت الوحدة نظام خاص بالتدريب الميداني وهي بصدد انشاء وحدة لمتابعة التدريب الميداني وضبطه لضمان استعادة الطالب القصوى منه.
5. الحصول على اعتمادات دولية لبعض التخصصات، لزيادة تنافسية الطالب العالمية.
6. وضع سياسات لزيادة وتفعيل التبادل الطلابي والأكاديمي للطلبة لإكسابهم المزيد من المهارات والقدرة التنافسية.

السؤال الفرعي الثاني: ما مدى فعاليتها باعتقادكم هل فعاليتها عالية أم متوسط أم متدنية؟

في معرض إجابتها على هذا السؤال أوضحت د. المحتسب بأن فعالية دور الوحدة لإكساب الطلبة المهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل تختلف باختلاف البرامج والتخصصات، واعتبرتها ذات فعالية عالية في معظم التخصصات وفقاً للإجراءات والترتيبات التي تقوم بها وحدة الجودة في الجامعة وهي المذكورة أعلاه.

اللقاء عبر الزووم مع 8 من الخريجين

تم مقابلة 8 خريجين يعملون في مؤسسات حكومية وقطاع خاص من تخصصات مختلفة وذلك يوم الاحد 2021/2/7، حيث تم توضيح نتائج الدراسة فيما يتعلق بوجهة نظر الخريجين والمشغلين، من حيث إمتلاك الخريجون للكفايات التي توأم سوق العمل الفلسطيني بدرجة كبيرة جدا، في حين انها بدرجة كبير من وجهة نظر المشغلين، وتم توجيه السؤالين الآتيين:

1- هل تتفق مع هذه النتائج وتمتلك كفايات بدرجة كبيرة جداً؟

2- لماذا من وجهة نظرك تملك كفايات بدرجة كبيرة جداً؟

تحليل الإجابات: اتفقوا مع نتائج الدراسة على أن الخريجين يمتلكون الكفايات بمحارها الثلاث بدرجة كبيرة جدا، وعزوا ذلك الى أسباب عديدة، منها:

- 1- العمل التعاوني وساعات التطوع التي هي جزء من الخطة الدراسية لطالب ساهمت كثيرا في تعزيز الكفايات الشخصية والادائية.
- 2- التطبيق العملي او التدريب العملي، بالاضافة الى وجود مواد موزعة ما بين الشق النظري والتطبيق ساهمت بشكل كبير في تعزيز الكفايات لدى الخريجين، وسهلت من انخراطهم في سوق العمل بعد التخرج.
- 3- عدد الطلبة في الشعب كونه غالبا مرتفع وفي معظم الجامعات ايضا بسهم في تعزيز الكفايات الشخصية من حيث التعامل مع عدد كبير من الطلبة برغم تنوع ميول الطلبة بشكل منظم داخل المحاضرات.
- 4- برنامج مساري في جامعة بيرزيت كان له دور ايجابي في تعزيز الكفايات، وبالتالي اسهم في الحصول على رضا مشغلين بدرجة اكبر.
- 5- في السنوات الاخيرة ركزت الجامعات بشكل اكبر على تعزيز كفايات الطلبة في الحقل التكنولوجي، وهذا عزز من كفاياتهم مقارنة مع الخريجين في العقود السابقة.
- 6- مناخ الجامعة له دور في تعزيز الكفايات الشخصية للطلبة سواء من خلال المساقات او العمل التطوعي او النشاطات داخل الجامعة او التي تتم برعاية الجامعة ضمن ساعات العمل التعاوني.

كما أوصى الخريجون بما يلي:

- 1- ضرورة تواصل الجامعات بشكل مباشر مع مؤسسات سوق العمل لمتابعة اعداد البرامج التدريسية والخطط التعليمية استنادا الى معرفتهم الدقيقة باحتياجات مؤسساتهم من كفايات الخريجين.
- 2- اهمية بدء تعزيز الكفايات التي يحتاجها سوق العمل بدء من مرحلة التعليم المدرسي لضمان تطويرها بشكل اكبر خلال فترة الدراسة الجامعية

اللقاء عبر الزووم مع 8 من أرباب العمل

تم مقابلة 8 خريجين يعملون في مؤسسات حكومية وقطاع خاص من تخصصات مختلفة وذلك يوم الإثنين 2021/2/8، حيث تم توضيح نتائج الدراسة فيما يتعلق بوجهة نظر الخريجين والمشغلين، من حيث إمتلاك الخريجون للكفايات التي تواءم سوق العمل الفلسطيني بدرجة كبيرة جداً، في حين انها بدرجة كبير من وجهة نظر المشغلين، وتم توجيه السؤالين الآتيين:

3- هل تتفق مع هذه النتائج ويمتلك الموظف لديك/الخريج الجديد كفايات بدرجة كبيرة؟

4- لماذا من وجهة نظرك يمتلك كفايات بدرجة كبيرة؟

اتفقوا أرباب العمل مع نتائج الدراسة على ان الخريجين يمتلكون الكفايات بمحارها الثلاث بدرجة كبيرة، حيث اوضحوا ان أسباب هذه النتيجة تعود إلى الأسباب الآتية:

1- المؤسسات الحكومية في اسنوات الاخيرة لديها معايير دقيقة لاختيار الموظفين ذوي الكفايات العالية وذلك لكون اعداد

المتقدمين للوظائف الحكومية كبيرة جداً ، وهذا سبب في امكانية اختيار الافضل من بين مئات المتقدمين

2- بعض المؤسسات تفضل الخريجين الجدد لكون كفاياتهم في العديد من الجوانب ممتازة اضافة الى الالتزام الكبير بمتطلبات الوظيفة الموجود لدى خريجي الجامعات المحلية وخاصة الجدد.

3- هناك تفاوت في الكفايات بين الخريجين ولكنها بشكل عام كفايات مناسبة لحاجة سوق العمل

4- هناك ضعف في اللغة الانجليزية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية بشكل عام، وتحمل ضغط العمل.

5- الكفايات الادائية لدى الطلبة بحاجة الى تطوير في حين ان الكفايات التخصصية مناسبة ولا تعاني المؤسسات منها مع الموظفين.

6- في السنوات الاخيرة غيرت الجامعات وطورت من فرص تدريب الطلبة قبل التخرج وهذا يساعد الخريجين على اكتساب كفايات سوق العمل بشكل مباشر، وأعطاهم فرص اكبر للحصول على فرص عمل بعد التخرج.

7- مؤسسات سوق العمل تفضل الخريج الجديد لان امكانية بناء قدراته اسهل وذو جدوى اكبر وهو في ذات الوقت اقل تكلفة لانخفاض الراتب عن تشغيل ذوي خبرة.

8- كفايات الخريجين الجدد في السنوات الاخيرة في المجال التكنولوجي افضل من السنوات السابقة، حيث اصبحت الجامعات

تركز أكثر على الجانب التطبيقي وساعات العمل التعاوني وهم كؤوسات يتبحون مجالات واسعة تسمح بتدريب الطلبة

لفترات قصيرة خلال الدراسة، ومثلهم كمثل الكثير من المؤسسات.

9- مؤسسات سوق العمل تفضل الخريج الجديد لسهولة نقل الخبرة اليه من زملاء العاملين في المؤسسة أكثر من توظيف من

يمتلكون خبرة سابقة.