

تعزير مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في ضوء خبرة استراليا وامكانية الإفادة منها في مصر

إعداد

أ.د. م / إيمان عبد الفتاح محمد ابراهيم

(أستاذ الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة المساعد

بكلية التربية بنات بالقاهرة جامعة الأزهر)

مقدمة

يعتبر الارتباط بين البرامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعات واحتياجات سوق العمل احد مؤشرات جودة التعليم العالي ومدى استثمار الثروة البشرية، فالتعلم احد الوسائل الهامة في تكوين رأس المال البشري وإعداده وتطويره، وأن رأس المال البشري بما يمتلكه من قدرات وإمكانات هو أكثر رؤوس المال إنتاجية، فالتعليم والعمل وجهان أساسيان للنشاط الإنساني في كل المجتمعات البشرية. فالتعليم هو عملية إكساب المعارف والقدرات والتوجهات الاجتماعية، بينما يعنى العمل المشاركة في النشاط الاجتماعي والاقتصادي، وعلي ذلك جاء إعداد الطلاب للعمل كأحد أبرز وأقدم وظائف الجامعة، وأن ضمان فرصة عمل مناسبة يشكل أهم العوامل الدافعة للإلتحاق بالتعليم الجامعي (هاني محمد بهاء الدين، 2017، 112).

وقد أدت ثورة التكنولوجيا إلي تغيير الطبيعة الأساسية للعمل في جميع الصناعات والقطاعات، والتي تتميز بتقارب العالمين المادي والإفتراضي، وقد تم وصفها بالثورة الصناعية الرابعة، حيث زاد الطلب علي القوي العاملة الأكثر مهارة، وصاحب ذلك اختفاء بعض الوظائف، ونشوء وظائف جديدة، وتبعاً لذلك سوف يحتاج العديد من الموظفين حول العالم إلي تغيير مهاراتهم حتي تواكب التغيرات التي تحدث في سوق العمل، وبخاصة اذا أرادت المؤسسات مواكبة التغيرات المتسارعة التي تحدثها الثورة الصناعية الرابعة، فسوف تحتاج إلي مساعدة موظفيها على تعلم مهارات جديدة تواكب مهارات القرن الواحد والعشرين (الهيئة الإتحادية للموارد البشرية الحكومية، 2019، 22).

وقد أجري اتحاد الكليات والجامعات الأمريكية استطلاعاً أظهر أن هناك فجوة بين كيفية إعداد مؤسسات التعليم العالي لطلابها وبين احتياجات أصحاب الأعمال من المهارات المطلوبة في الخريجين الجدد، وقد أكدت نتائج هذا المسح أنه يجب علي مؤسسات التعليم الجامعي أن تنتهج طرقاً مبتكرة لتنمية مهارات خريجها (Tang. 2019. 3).

وإنه اذا لم تنجح مؤسسات التعليم الجامعي في سد فجوة المهارات فسوف يؤدي ذلك إلى إعاقة النمو الاقتصادي وتهديد الاستقرار الاجتماعي (Craig ryan. 2019. 10).

إن مؤسسات التعليم الجامعي تعد مسئولة عن تعزيز مهارات طلابها «موظفي المستقبل» فيما يعرف بمصطلح «قابلية التوظيف» (Employability)، ويعني هذا المصطلح اكتساب الخريجين لمهارات تمكنهم من الحصول على الوظيفة المناسبة وتحقيق النجاح والتقدم في هذه الوظيفة بما يعود بالنفع عليهم وعلى المجتمع والاقتصاد، حيث تؤكد بيئة الأعمال المتغيرة الحالية علي أهمية التعليم للتوظيف (We- ligamage. 2009)، فقد أشار استطلاعاً للرأي شمل مجموعة من خريجين التعليم العالي ان الشهادة الجامعية أفادتهم في الحصول علي عمل، لكنها لم تقدم لهم المهارات التي يحتاجونها للنجاح في عملهم (فرانك نيومان وآخرون، 2009، 101)، لذلك فقد أصبح هناك وعياً عالمياً متزايداً بالحاجة إلى ربط التعليم العالي بسوق العمل، حيث يؤكد خبراء التعليم العالي ان الجامعات تتعرض لضغوط متزايدة لضمان قابلية خريجها للتوظيف، وأن موضوع القابلية للتوظيف نادراً ما يدرج اثناء وضع المناهج الجامعية في الكثير من الجامعات (وائل معلا، 2014، 50) لذلك فإن مهارات قابلية التوظيف يجب ان توضع علي رأس اولويات مؤسسات التعليم العالي وان تتبنى هذه المؤسسات الاستراتيجيات المناسبة لدعم وتعزيز مهارات قابلية التوظيف بين طلابها Jan Artess et al.. 2011. 18.

وقد أظهرت العديد من الدراسات الحديثة أن الطلاب الجامعيين الحاليين لا يشعرون انهم سيكونون مستعدين للعمل بعد انتهاء تعليمهم الجامعي، كما أن أرباب العمل يشددون علي الحاجة إلى أن يُخرج نظام التعليم العالي أشخاصاً جاهزين للعمل وقادرين علي الإنتاج فور مباشرتهم للعمل وهو مطلب نادراً ما يتم تحقيقه، لذلك يجب احداث تغييرات في مؤسسات التعليم وأنظمتها بحيث تصبح هذه المؤسسات قادرة علي استشرف المهارات الأساسية اللازمة للنجاح في سوق العمل ودمج هذه المهارات في البرامج الاكاديمية والمناهج الدراسية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2019، 14).

ويشير البرنامج العربي لدعم التشغيل والحد من البطالة والمنبثق عن منظمة العمل العربية ان عدم الموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل في الدول العربية أصبحت ظاهرة تزداد خطورة واتساعاً ولم تعد شأنًا يخص المعنيين بالتعليم والتدريب وأسواق العمل بل أصبحت من اولويات اهتمام حكومات الدول (صالح عوض عرم، 2017، 1).

ورغم ان مصر قد بذلت العديد من المحاولات الجادة لتوفير خدمة تعليمية وتدريبية تساهم في سد الفجوة بين مهارات خريجي الجامعات ومتطلبات سوق العمل، إلا أن المؤشر العالمي للتعليم من أجل المستقبل قد أشار إلي تدني موقف مصر بالنسبة لجاهزية مهارات المستقبل وجاهزية التكنولوجيا (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2019، 44).

مشكلة الدراسة:

ظهرت في الآونة الأخيرة جوانب تغير في شكل وبنية وطبيعة التعليم في مصر نتيجة التغيرات العالمية الناتجة عن التطورات في مجتمع المعرفة والإنفجار المعرفي، والثورة الصناعية الرابعة، والتحديات التكنولوجية المتمثلة في الثورة العلمية والتكنولوجية وما ترتب علي تلك السياسات من تغير في بنية التعليم المصري.

ويمكن القول ان جوانب التغير السابقة لم يواكبها تغير موازي في برامج ومناهج التعليم الجامعي وهو ما ظهر جليا في قصور هذه البرامج والمناهج في مصر عن مواكبة التغيرات العالمية والثورة التكنولوجية والتغيرات الجذرية في عالم العمل، وقصور هذه البرامج في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي المصري لتلبية احتياجات سوق العمل المتغير، وأدي ذلك لظهور مشكلات منها:

- ان التعليم الجامعي في مصر لا يعد الخريجين إعداداً كافياً للدخول مباشرة في سوق العمل بالكفاية الإنتاجية، حيث ان معظمهم لا يتلقون فرصاً تعليمية حقيقية في العمل، أو معلومات ذات فعالية في مواقع العمل، أو توجيهاً يساعدهم في تخطيط مستقبلهم المهني، ومن ثم يعانون من ضعف قابليتهم للتوظيف في سوق العمل المتغير (رباح رمزي، 2014، 678).

- ان عدم المواثمة بين المهارات المكتسبة من خريجي التعليم العالي في مصر، والمهارات المطلوبة من أرباب العمل من أحد أسباب البطالة بين خريجي التعليم العالي (موجو باولو أولوفونكي وسارة غاريرو، 2019، 32).
 - ضعف اللغة الإنجليزية لدى خريجي التعليم العالي المصري، وعدم إلمامهم بعلوم الحاسب الآلي وتطبيقاته (مركز هردو، 2015، 17).
 - ضعف التنسيق بين المؤسسات الجامعية من جهة وسوق العمل من جهة أخرى أدى إلي ضعف التوافق بين البرامج الدراسية وإحتياجات سوق العمل، مما أدى الى ضعف كفاءات الخريجين وتدني مخرجات التعليم الجامعي، مقابل نمو وتطور مستوي ونوعية المهارات المطلوبه في بيئة العمل، وضعف مقدرة النظام التعليمي المصري في الإستجابة السريعة والمواكبة للمتغيرات المحلية والإقليمية والدولية وقد اثر ذلك سلباً علي سوق العمل، فرغم وجود بطالة بين خريجي الجامعات في مصر، إلا أن هناك وظائف شاغرة تعذر ملؤها وذلك بسبب أن الخريجين الجدد يفتقرون إلي المهارات المناسبة للحصول علي هذه الوظائف (وائل معلا، 2014، 52).
 - ان المناهج الحالية لم تعد كافية لإعداد الطلاب للحياة والعمل في عالم متغير يقوده التطور التكنولوجي (نوال محمد شلبي، 2014، 2).
 - ان العديد من خريجي الجامعات المصرية يكتسبون مهارات غير ملائمة للوظائف التي يتقدمون لشغلها ويظهرون مهارات شخصية غير كافية فيما يتعلق بالعمل وان البرامج الأكاديمية الحالية تشكل أساساً غير كاف للعمل، وأنه يوجد التزام غير كاف من الكليات بطرق التعليم والتعلم التي تمكن الطلاب من تحقيق نواتج التعلم المستهدفة (البنك الدولي، 2010، 189).
- وتأسيساً علي ما سبق تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:
كيف يمكن تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي المصري في ضوء خبرة استراليا، ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:
1. ما الاطار النظري والمفاهيمي لمهارات قابلية التوظيف؟

2. ما واقع تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في استراليا، وما القوي والعوامل الثقافية ذات العلاقة بها؟
3. ما الجهود المصرية في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي، وما القوي والعوامل الثقافية ذات العلاقة بها؟
4. ما أوجه التشابه والاختلاف في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في كل من استراليا ومصر في ضوء العلوم الإجتماعية المختلفة؟
5. ما الإجراءات المقترحة لتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي المصري في ضوء الدروس المستفادة من خبرة استراليا؟

هدف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي المصري في ضوء الدروس المستفادة من خبرة استراليا، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال:-
- إلقاء الضوء علي مفهوم قابلية التوظيف.
 - توضيح الأسس النظرية لتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي من حيث أهميتها وانواعها وطرق قياسها ومتطلباتها.
 - الوقوف علي واقع تعزيز مهارات قابلية التوظيف في استراليا.
 - الوقوف علي واقع الجهود المصرية في تعزيز مهارات قابلية التوظيف.
 - الوقوف علي اوجه التشابه والاختلاف في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في كل من استراليا ومصر وتفسيرها في ضوء العلوم الإجتماعية المختلفة.
 - التوصل إلي إجراءات مقترحة لتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي المصري في ضوء الدروس المستفادة من خبرة استراليا.

أهمية الدراسة ومبرراتها:

- تكمن أهمية الدراسة في الحالية فيما يلي:
- تسليط الضوء علي موضوع هام وحيوى وهو «توظيف الخريجين» الذي يعد من أبرز قضايا التنمية الاقتصادية والإجتماعية.

- أن إعداد وتوظيف قوة عاملة ذات كفاءات ومهارات عالية يتطلبها سوق العمل مرأماً فالبطالة قضية جوهرية بدأت تفرض نفسها علي الساحة الفكرية الدولية والمحلية.
- تُسهم الدراسة الحالية في إقترح بعض الآليات التي قد تفيد في تطوير البرامج الأكاديمية ورفع مستوى جودة العملية التعليمية في التعليم الجامعي.

مبشرات الدراسة:

لقد اهتمت استراليا علي مدار العشرين عاماً الماضية بمهارات التوظيف، وجعل هذه المهارات اكثر وضوحاً وتركيزاً في المناهج الدراسية في مؤسسات التعلم الجامعي علي الصعيد الوطني والدولي (Gill. 2018. 84) وقد ظهر ذلك جلياً في التصنيف العالمي كيوأس (QS) لتوظيف خريجي الجامعات في العالم، حيث احتلت الجامعات الاسترالية مراتب متقدمة من حيث توظيف خريجها كما يتضح من الجدول التالي رقم (1).

جدول رقم (1):

لتصنيف العالمي كيو أس (QS) لتوظيف خريجي الجامعات (2019) *

ترتيب الجامعة	الجامعة	بلد الجامعة
1	معهد ماسا تشوستس للتكنولوجيا	الولايات المتحدة
2	ستانفورد	الولايات المتحدة
3	كاليفورنيا (VCLA)	الولايات المتحدة
4	هارفارد	الولايات المتحدة
5	سيدني	استراليا
6	ملبورن	استراليا
7	كامبريدج	المملكة المتحدة
8	كاليفورنيا (VCLA)	الولايات المتحدة
9	تسنجهاو	الصين
10	أوكسفورد	المملكة المتحدة

- QS. world University Rankings. Graduate Employability Ranking (2019)

ويتضح من الجدول السابق ان جامعة سيدني باستراليا قد احتلت المرتبة الخامسة من بين 500 جامعة عالمية، كما احتلت جامعة ملبورن الاسترالية المرتبة السادسة علي مستوي العالم وذلك طبقاً لتصنيف كيوأس (Qs) لتوظيف خريجي الجامعات، والذي تضمن مسحاً لأكثر من 30.000 الف خريج من مختلف الجامعات، وقد اعتمد موقع كيوأس في تصنيف الجامعات طبقاً لإمكانية خريجها من التوظيف في الشركات والمؤسسات العالمية وذلك وفق خمسة معايير رئيسية: حيث ركز المعيار الأول علي سمعة الجامعات بين أصحاب الشركات والمؤسسات العالمية، في حين ركز المعيار الثاني علي قياس مستوي النجاح والإبداع العملي الذي حققه هؤلاء الخريجين، أما المعيار الثالث كان لقياس مستوي التعاون المشترك الذي تقوم به الجامعات مع أصحاب الأعمال في مجال البحوث وفرص العمل، وتضمن المعيار الرابع قياس عدد أصحاب الأعمال الذين شاركوا في أنشطة الجامعة بهدف إكساب طلابها معلومات حول الحياة العملية والتشبيك معهم، واعتمد المعيار الخامس علي قياس نسبة الخريجين الذين حصلوا علي فرص عمل بدوام كلي أو جزئي خلال 12 شهر من تخرجهم (Qs. Grad-uate Employability Ranking. 2020).

منهج الدراسة وإجراءاتها:

- تستخدم الدراسة الحالية المنهج المقارن (بيومي محمد ضحاوي ومحمد ابراهيم خاطر، 2017، 63) الذي يسير في هذه الدراسة وفق الخطوات التالية:
1. الوصف: ويتضمن جمع البيانات والمعلومات التربوية الخاصة بتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في استراليا ومصر.
 2. التحليل: ويتضمن تحليل واقع تعزيز مهارات قابلية التوظيف في استراليا ومصر في ضوء القوي والعوامل الثقافية المؤثرة.
 3. المقارنة التفسيرية وتهدف هذه الخطوة إلي إجراء مقارنة بين استراليا ومصر لتحديد اوجه التشابه والإختلاف في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي وتفسيرها في ضوء بعض مفاهيم العلوم الإجتماعية.

4. استنتاج بعض الإجراءات المقترحة لتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي المصري في ضوء الدروس المستفادة من خبرة استراليا.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية للدراسة الحالية في تحديد مفهوم قابلية التوظيف، وواقع تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في استراليا، وامكانية الاستفادة منها في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي المصري في ضوء الدروس المستفادة من خبرة استراليا.

وقد تم معالجة موضوع الدراسة الحالية وفق مجموعة من الخطوات الإجرائية التي تمثلت في ما يلي:

المحور الأول: الاطار النظرى والمفاهيمي لمفهوم قابلية التوظيف وتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي.

المحور الثاني: واقع تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في استراليا.

المحور الثالث: واقع تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في مصر.

المحور الرابع: يتضمن عرضاً للتحليل المقارن بين خبرة استراليا والواقع المصرى لتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي.

المحور الخامس: إجراءات مقترحة لتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي المصري في ضوء الدروس المستفادة من خبرة استراليا.

مصطلحات الدراسة:

تقتصر مصطلحات الدراسة الحالية على المصطلحات الآتية: «المهارت» «قابلية التوظيف».

- «المهارت» Skills:

تعرف المهارة لغوياً بأنها «إحكام الشئ وإجادته والحدق فيه فيقال مَهَرٌ يَمَهِّرُ مهارة فهي تعني الإجادة، وتعرف اصطلاحاً بأنها «مجموعة من المعارف والخبرات والقدرات

الشخصية التي من المهم توافرها عند شخص معين حتي يستطيع إنجاز عمل ما، وتعرف بأنها «الخبرة أو الموهبة اللازمة للقيام بعمل ما» (علا نعيم عمر، 2014، 10).

كما تعرف بانها القدرة على استخدام المعرفة والخبرات بشكل فعال، من اجل تنفيذ اداء أو انجاز مهام محددة، وتعنى ايضا البراعة والتنسيق في تنفيذ المهام المطلوبة (Merriam-webster. 2019).

كما تعرف المهارات بأنها قدرات خاصة للفرد تستخدم بصفة منظمة من أجل تحقيق أهداف محددة، وتنمو وتتطور بالتعليم والتدريب والممارسة. (جابر عوض سيد حسن، 2007، 309)

– قابلية التوظيف: Employability

تعرف بأنها «مجموعة المهارات والسمات الشخصية التي تمكن خريج الجامعة من الحصول علي الوظيفة المناسبة لمؤهلاته، والنجاح في المسار الوظيفي الذي يختاره» (Fantom & Perkins. 2016).

كما تعرف بأنها «استخدام آليات واضحة لتمكين طلاب الجامعات من تطوير قدراتهم علي استخدام مجموعة واسعة من المهارات والفرص لتعزيز تعلمهم الأكاديمي وتمكينهم من أن يصبحوا أكثر جاهزية للعمل» (Weligamage. 2009).

وتعرف بأنها إكتساب «مجموعة من المهارات والكفاءات والسمات الشخصية التي تجعل خريج الجامعة لديه الفرصة للحصول علي الوظيفة والإستمرار والنجاح فيها، مما يعود بالنفع عليه وعلي المجتمع والاقتصاد (Alrifai and Raju. 2019. 83).

وتعرف الدراسات الحالية مهارات قابلية التوظيف بأنها «اكتساب طلاب الجامعات المصرية مجموعة من المهارات والسمات الشخصية التي تعزز تعلمهم الأكاديمي من خلال دراستهم الجامعية وتمكنهم بعد التخرج من الحصول على الوظيفة والنجاح فيها مما يعود بالنفع عليهم وعلي المجتمع والاقتصاد».

الدراسات السابقة:

– دراسة (Weligamage 2009): أجريت هذه الدراسة بهدف تحديد مجموعة من المهارات التي يحتاجها أصحاب العمل من خريجي الجامعات في سريلانكا وبلدان

أخري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي حيث اعتمدت علي مسح أدبي للتقارير التربوية والأبحاث التجريبية والنظرية خاصة الدراسات التي أجريت في سريلانكا، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج كان أهمها أن تعريف مهارات قابلية التوظيف وتوقعات أصحاب العمل ومتطلباتهم تختلف من مجتمع إلي آخر، ويجب عند تحديد المهارات المستقبلية ان يؤخذ في الاعتبار إحتياجات أصحاب العمل وتطلعات الطلاب، كما يجب علي الجامعات أن تحدد في استراتيجيتها مجموعة المهارات التي من شأنها أن تخدم سوق العمل في المستقبل بشكل أفضل ومواءمة برامجها لتلبية تلك الإحتياجات.

- دراسة أسامة محمد عبيدات وسائدة تيسير سعادة (2010): هدفت الدراسة لقياس درجة إكتساب المهارات الحياتية لدي طلبة الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، واقتصرت علي دراسة كل من مهارات الإتصال، واستخدام التكنولوجيا والمبادرة والإبداع واللغات الأجنبية ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة وتطبيقها علي 228 طالباً من طلبة السنة الرابعة في جامعة الزرقاء الخاصة والجامعة الهاشمية في الأردن (120 طالباً و108 طالبة)، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج كان أهمها أن معدل اكتساب المهارات الحياتية تتقارب لدي كل من طلبة الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن وأوصت الدراسة بدمج التدريب العملي علي المهارات الحياتية مع الخطة الدراسية لطلبة البكالوريوس واعتبارها مطلباً للتخرج.

- دراسة (Osman. 2011): هدفت الدراسة إلي تحديد مهارات التوظيف التي يحتاجها سوق العمل في مصر لتوظيف خريجي كليات الهندسة، ومعوقات عدم إكتساب هذه المهارات، وتحليل مدي رضا ارباب العمل عن أداء خريجي كليات الهندسة الجدد، ومدي تضمين المهارات الأساسية في منهج كليات الهندسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت استبيانها علي 140 طالب بكلية الهندسة جامعة عين شمس في مصر، وقد أشارت نتائج الدراسة إلي ان طلاب كلية الهندسة جامعة عين شمس لديهم كفاءة متوسطة في معظم مهارات التوظيف، وأن هذه المهارات يتم الحصول عليها في الغالب من خارج الجامعة، وأوصت الدراسة بضرورة تعديل المناهج الهندسية لتمكين الطلاب من ممارسة مهارات التوظيف المطلوبة محلياً في مصر اثناء سنوات الدراسة الجامعية.

- دراسة جيهان عبد العزيز رجب (2017): والتي هدفت هذه الدراسة إلي معرفة أثر نواتج التعليم علي أداء طلاب جامعة الملك خالد لمواكبة سوق العمل من وجهة نظرهم وكذلك وجهة نظر اصحاب التوظيف، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتم تطبيق استبانة رأي الخريجين من خريجي جامعة الملك خالد وعددهم 132 طالبا، ورأي أصحاب التوظيف عن جودة اداء خريجي الجامعة وعددهم 68 شخصا، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج كان أهمها أن 53% من أفرادعينة الطلاب اتفقوا علي أن دراستهم بالجامعة لم تساعدهم علي إجادة اللغة الإنجليزية، وأن 49% منهم قد اشاروا الي أن دراستهم بالجامعة لم تسهم في اتقانهم استخدام الكمبيوتر وتطبيقاته بفاعلية.

- دراسة حمدي اسعد الدلو (2017): حيث هدفت إلي وضع استراتيجية مقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث تم توزيعها علي 200 شخص من طلاب وطالبات خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وارباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء في محافظات غزة وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها وجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والإحتياجات المطلوبة في سوق العمل، ضعف العلاقة التشابكية والمساهمات المادية بين قطاع التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل، وأوصت الدراسة بضرورة وضع الخطط الأكاديمية لمؤسسات لتعليم العالي بمشاركة القطاع الخاص لتعزيز المواءمة بين المخرجات التعليمية وحاجة سوق العمل.

- دراسة رنا محمد الترك (2019): والتي هدفت الي اقتراح برنامج تربوي لتنمية المهارات الحياتية لدي طلبة الجامعات الأردنية الحكومية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة استبيان طبق علي عينة من طلبة الجامعات الأردنية في مرحلة البكالوريوس، وعلي عينة اخرى من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية واطهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المهارات الحياتية جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر الطلاب واعضاء هيئة التدريس، وفي ضوء النتائج تم اقتراح برنامج تربوي مقترح لتنمية المهارات الحياتية لدي طلبة الجامعات الأردنية الحكومية، وأوصت الدراسة بإعتماد البرنامج وتنفيذه من قبل الجامعات الأردنية.

- دراسة مريم أحمد الرحيلي وآخرون (2019): هدفت هذه الدراسة إلي التعرف على إكتساب المهارات المهنية المطلوبة لسوق العمل لدي طالبات برنامجين من برامج كلية المجتمع بالخانكة بجامعة طيبة وهما: الشبكات وبرمجة الحاسب، وتحديد الفروق بين الطالبات في البرنامجين من حيث اكتسابهن لتلك المهارات، وكذلك التعرف على آراء الطالبات في إيجابيات البرنامجين وسلبياتهما ومقترحات التطوير، وتوصلت الدراسة إلي أن متوسط درجة اكتساب الطالبات للمهارات المهنية المطلوبة لسوق العمل في البرنامجين مرتفعة، وقد تبين أن أكثر المهارات إيجابية هي اكتساب مهارات الحاسب الآلي وتطبيقاته، وكانت أكثر السلبيات هي عدم كفاية الوقت المخصص للتطبيقات العملية، وضعف صيانة الأجهزة في المعامل، واقترحت الطالبات ضرورة زيادة ساعات التطبيق العملي وتحديث الأجهزة في المعامل، واوصت الدراسة بتدعيم المهارات المكتسبة باعتبارها مهارات تميز لخريجات الكلية.

- دراسة (Alrifai and Raju 2019): هدفت الدراسة إلي تحديد مجموعة المهارات المطلوبة لتعزيز مهارات توظيف الخريجين مع التركيز علي قطاع الهندسة المعمارية، وقد افترضت الدراسة ثماني مجموعات من المهارات الأساسية المطلوبة للتوظيف وخاصة في تخصص الهندسة المعمارية وهي مهارات التواصل، ومهارات حل المشكلات، ومهارات العمل الجماعي، ومهارات التصميم، ومهارات إدارة المشاريع، ومهارات الكمبيوتر، والصفات الشخصية، وخبرات العمل قبل التخرج، وتم إقتراح قائمة المهارات هذه من مراجعة الادييات، وقد أشارت نتائج الدراسة إلي أن الثماني مهارات التي شملتها الدراسة هي العمود الفقري لأي منظمة ناجحة، وأن معظم الدراسات التجريبية حول قابلية التوظيف تركز إلي حد كبير علي تصورات الطالب ولا تركز علي تصورات أرباب العمل، رغم أنهم صانعي القرار في نتائج سوق العمل. وتختلف مهارات قابلية التوظيف لمستوي الدراسات العليا عن المستوي الجامعي، رغم تركيز معظم الدراسات علي خريجي التعليم الجامعي.

- دراسة (Tang 2019): هدفت الدراسة إلي التعرف على كيفية الدمج والتدريب على المهارات الشخصية في مؤسسات التعليم العالي، وتم تصميم استمارة مقابلة مقننة

لعدد 34 من اعضاء هيئة التدريس منهم 20 تايلندياً و13 من المملكة المتحدة وواحدة من فيتنام، وذلك لاستكشاف الأفكار الرئيسية من هؤلاء المشاركين حول كيفية نقلهم للمهارات الشخصية ومشاركتهم خبراتهم في الأنشطة التعليمية لطلابهم. وقد أشارت النتائج إلي أنه في نظام التعليم العالي في المملكة المتحدة غالباً ما يتم التأكيد علي الأهمية الحيوية للمهارات غير الأكاديمية للتوظيف، وأن معظم مؤسسات التعليم العالي قد واجهت تحديات لدعم وتعزيز مهارات قابلية التوظيف لطلابها، وقد حدد المشاركون مجموعة من المهارات الناعمة التي يجب ان يكتسبها طلاب التعليم الجامعي وهي: مهارات العمل الجماعي، ومهارات حل المشكلات، ومهارات التواصل، ومهارات التفكير النقدي. وقد اشار المشاركون في الدراسة الى ان هذه المهارات يمكن اكتسابها في قاعات المحاضرات أو قاعات التدريب العملي أو في المجموعات الدراسية، وأن التدريب العملي لهذه المهارات هو أهم وسيلة لاكتسابها.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

عرضت الدراسة الحالية لمجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، وقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اهتمامها بتوجهات وبرامج التعليم العالي ومدى ملاءمته لسوق العمل، واهتمامها بتحديد مهارات التوظيف التي يتطلبها سوق العمل وذلك في عدة بلدان مثل سيريلانكا والمملكة المتحدة، والأردن وفلسطين، والمملكة العربية السعودية، إضافة الى دراسة في مصر، اهتمت بتحديد مهارات التوظيف التي يحتاجها سوق العمل لتوظيف خريجي كليات الهندسة.

وقد أسفرت نتائج هذه الدراسات، على أهمية اكتساب مهارات التوظيف لطلاب التعليم العالي، حتى تتناسب مع متطلبات سوق العمل، وذلك من خلال اعتمادها على المنهج الوصفي.

واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الهدف والمنهج، حيث هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مبادرات تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في أستراليا، وإمكانية الاستفادة منها في مصر، من خلال المنهج المقارن، وذلك

للولوصول إلى إجراءات وآليات مقترحة لتعزيز هذه المهارات بين طلاب وخريجي التعليم الجامعي المصري.

وقد استعانت الدراسة الحالية ببعض نتائج هذه الدراسات سواء في تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها وأهدافها، وايضاً في بناء الإطار النظري الخاص بها.

المحور الأول: الاطار النظري والمفاهيمي لمهارات قابلية التوظيف.

يتناول هذا المحور الاطار النظري والمفاهيمي لمهارات قابلية التوظيف من حيث المفهوم والاهمية وانواع هذه المهارات وطرق تعزيزها ومتطلبات تعزيزها وقياس وتقييم هذه المهارات .

(أولاً): مفهوم مهارات قابلية التوظيف:

لا يوجد تعريف موحد لمهارات قابلية التوظيف، الا ان هناك عدة تعريفات لتحديد هذا المفهوم، فقد عرفها البعض بأنها «اكتساب الفرد لمجموعة من المهارات والسمات الشخصية التي تجعله مطلوباً وجذاباً لمجموعة من أصحاب العمل (Shiv-2018 217). (oro & Kadhila)، كما تُعرف بأنها مجموعة من المهارات والصفات الشخصية تجعل خريجي الجامعات لديهم الفرصة للحصول على الوظائف التي يختارونها والنجاح فيها، كذلك تعرف بأنها قدرة خريجي الجامعة على التحرك ذاتياً بما يكفي داخل سوق العمل لتحقيق الإمكانات من خلال العمالة المستدامة (Bennett et al.. 2015. 5).

وهناك فرق بين الحصول على وظيفة وبين قابلية التوظيف، حيث ان الحصول على وظيفة لا يعني إمتلاك الصفات اللازمة للحفاظ عليها والتقدم في هذه الوظيفة، أما قابلية التوظيف تعني امتلاك خريج الجامعة لمهارات تمكنه من الحصول على الوظيفة وتحقيق النجاح والتقدم في هذه الوظيفة من خلال تطوير مهاراته وقدراته طوال الحياة العملية (Alafia and Raju. 2019. 83).

أن مهارات قابلية التوظيف قد يختلف نطاقها وتعريفها من بلد إلى آخر، كما يختلف داخل البلد الواحد بمرور الوقت، كما ان هناك اختلاف في تحديد انواع هذه المهارات

بين مختلف الدول 7. Bhagra & Sharma. 2018. فقد عُرفت هذه المهارات في استراليا باسم الكفاءات الأساسية Basic skills ثم أصبحت بعد ذلك تُعرف باسم المهارات العامة General skills – Generic skills، وتعرف الآن باسم مهارات قابلية التوظيف Employability skills في كل من استراليا وكندا وماليزيا، أما في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة فيطلق عليها المهارات الأساسية Ba-sic skills وفي سنغافورة تُعرف باسم المهارات القابلة للتمكين (Critical enabling skills training)، وهذا المفهوم له مرادفات كثيرة في الأدبيات حيث يطلق عليها المهارات الناعمة (Soft skills) او المهارات الشخصية (Personal Skills)، إلا أن هذه المسميات جميعها ترمز الى المميزات والمهارات التي يتمتع بها الفرد خارج نطاق تخصصه الوظيفي (7. Weligamage. 2009).

هناك أربعة فئات يجب أن يشاركوا في عملية تعزيز مهارات قابلية التوظيف لخريجي الجامعات وهم الجامعات وأصحاب العمل والطلاب وأجهزة الدولة، وأن فشل خريجي الجامعة في تلبية متطلبات سوق العمل وإفتقارهم إلى الكفاءات والمهارات والخبرة المطلوبة تقع على مسؤولية هذه الأطراف الأربعة، إلا أن مؤسسات التعليم العالي لها دوراً رئيسياً في تعزيز قابلية التوظيف لخريجها، وتعد مسؤولة عن تحديد كيفية تعزيز مهارات طلابها «موظفي المستقبل» ولذلك على الجامعات أن تضع في اعتبارها عند تحديد هذه المهارات توقعات الطلاب واحتياجات أصحاب العمل، حيث تجرى معظم الجامعات في الدول الغربية مسوحات دورية منتظمة لمعرفة احتياجات سوق العمل، ويحدد أصحاب الأعمال المهارات التي يبحثون عنها في الموظفين الجدد وذلك من وجهة نظرهم بناء على التطورات التي تحدث في سوق العمل (5. Weligamage. 2009).

(ثانياً): أهمية تعزيز مهارات قابلية التوظيف:

ان التعليم حق كفله الدستور، والعمل أساس لحياة كريمة، بل انه من الحاجات الإنسانية الأساسية ومن ثم فهو ايضا حق، وتؤكد تقارير التنمية البشرية على أهمية التوظيف في تحسين أحوال الناس إقتصادياً ومن ثم إجتماعياً، بأن يهيئ لهم دور إنتاجي،

مما يشعرهم بالكرامة وتقدير الذات، ويساعدهم في المشاركة السياسية، وهو ما يمثل مضمون التنمية البشرية (دلال يسن، 2015، 191).

أن دمج مهارات قابلية التوظيف في خطط المناهج الدراسية، والعمل على تعزيز هذه المهارات يؤدي الى تحسين جودة التعليم وتعزيز فرص التعليم مدى الحياة، ونتيجة لذلك يزداد اعداد الخريجين الذين يمتلكون المهارات اللازمة للعمل وتقلص الفجوة بين مهارات الخريجين والمهارات المطلوبة في سوق العمل. وهذا من شأنه أن يحقق مزيداً من الانجازات ضمن الهدف الرابع للتنمية المستدامة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهو «جودة التعليم» والهدف الثامن وهو «العمل اللائق والنمو الاقتصادي»، (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2019، 14). كذلك فإن نقص هذه المهارات يبطئ نمو إيرادات الشركات وذلك ينعكس بالسلب على النمو الاقتصادي والاجتماعي في البلدان (Craig Ryan. 2019). وان ضعف هذه المهارات قد ادى الى زيادة معدلات البطالة بين الخريجين وخاصة مهارات التفكير والتواصل والعمل الجماعي (Chan. 2011. 2).

(ثالثاً): أنواع المهارات التي يتطلبها سوق العمل:

يشهد سوق العمل تغيرات متسارعة في ظل التطورات المتلاحقة في بيئة الأعمال التي أصبحت أكثر تعقيداً، وفيما كانت عمليات التوظيف في السابق تهتم بالخبرات المهنية التخصصية للأفراد، بدأ التوجه في بيئة العمل المعاصرة ينصب أكثر فأكثر على مهارات قابلية التوظيف باعتبارها ميزة ذات قيمة مضافة ليس لمن يمتلكها من الأفراد فحسب، بل للمؤسسات أيضاً بعد أن ثبت بالادلة القاطعة مساهمتها الإيجابية في العمل والإنتاجية وكفاءة الأداء وتحفيز الابتكار، فالطالب الجامعي بحاجة إلى نوعين من المهارات، وهما: المهارات الأكاديمية وهي المهارات ذات الصلة بالتخصص، وتختلف من تخصص إلى آخر، وتعتبر مهارات وخبرات تخصصية في القطاع الذي يعمل به الفرد، ويطلق عليها المهارات الصلبة، والنوع الثاني مهارات قابلية التوظيف، وهي المهارات التي يحتاجها كل الطلبة الجامعيين ويطلق عليها المهارات الناعمة وفي الوقت الذي يؤكد سوق العمل أن كلا النوعين من المهارات مهم في عالم الوظيفة، إلا أن نتائج الدراسات أشارت إلى

الأهمية الحيوية للمهارات الغير أكاديمية للتوظيف وأن افتقار الشخص لهذه المهارات تقف عائقاً أمام حصوله على الوظيفة. إن كلا النوعين من المهارات مهم عند التقدم بطلب لوظيفة ما، فبينما تكون المهارات الأكاديمية التخصصية هي سبب الحصول على المقابلة، فان مهارات قابلية التوظيف هي السبب في الحصول على الوظيفة والنجاح في العمل (سليمان بن سالم، 2017).

وقد أشار أصحاب الاعمال في العديد من البلدان إلى عدم رضاهم عن مستوى مهارات قابلية التوظيف لدى خريجي التعليم العالي وأنه يجب العمل على دمج Em-bedding هذه المهارات في البرامج مؤسسات التعليم العالي وتعزيز هذه المهارات في الدورات التدريبية، وتحديد طرقاً مبتكرة لتنميتها (Tang. 2019. 2) ويتم تقييم مهارات قابلية التوظيف من قبل أصحاب العمل من خلال المقابلات، وقد أشار أصحاب العمل أنه من الصعب العثور على مرشحين للوظائف يمتلكون المهارات الناعمة، وأن هذه الفجوة في المهارات الناعمة تحد من انتاجيتهم (Craig Ryan. 2019).

وقد اتجهت العديد من مؤسسات التعليم العالي في كثير من البلدان الى دمج مهارات قابلية التوظيف في برامج التعليم العالي وذلك لجعل مؤسسات التعليم العالي أكثر قدرة على المنافسة، كما أشارت نتائج دراسة أجريت في المملكة المتحدة على 34 عضو هيئة التدريس منهم 20 تايلندياً و13 من المملكة المتحدة وواحدة من فيتنام، وقد أجمع المشاركون على الأهمية الحيوية للمهارات الناعمة (غير الأكاديمية) للتوظيف، رغم اتفاقهم على أن الجامعات تهتم بالتدريب على المهارات التقنية أكثر من تنمية المهارات الشخصية لطلابها، وذكر غالبية المشاركين أن خريجي الجامعات يفتقرون الى المهارات الناعمة التي يحتاج اليها أرباب العمل والمطلوبة لإنجاز الأعمال وقد إتفق غالبية المشاركين على أن مهارات قابلية التوظيف لايمكن تدريسها كموضوع مستقل، ويجب تضمينها في الدورات التدريبية والأنشطة اللامنهجية، كما اتفق الغالبية أيضاً على أن مهارات التواصل والعمل الجماعي وحل المشكلات والتفكير النقدي من المهارات الأساسية التي تتطلبها معظم منظمات الأعمال (Tang. 2015. 5).

وهناك مجموعة من مهارات قابلية التوظيف والتي يتطلبها أرباب العمل ويجب أن يكتسبها الطلاب خلال سنوات إعدادهم بالجامعة ومن أهم هذه المهارات مايلي:

- مهارات الاتصال **Communication skills**

ومن أمثلة هذه المهارات الكتابة بشكل جيد للتقارير عبر البريد الإلكتروني أو تقديم العروض الشفوية، أي القدرة على التواصل الجيد مع مجموعة واسعة من الأشخاص شفهيًا، أو التواصل الكتابي والتعامل مع الآخرين كعضو في فريق وتحقيق توقعات العملاء والتفاوض معهم.

- مهارة العمل الجماعي (**Team - working Skill**)

وتعنى قدرة الفرد على القيام بأدوار مختلفة داخل الفريق، والتعرف على نقاط القوة والضعف للفرد عند قيامه بهذه الأدوار داخل الفريق. والقدرة على الانتقال بشكل فعال بين المهام الفردية والجماعية، ويعرف واجباته وحقوقه داخل الفريق ويظهر صفات التعاون والقيادة.

- مهارة التفكير النقدي (**Critical thinking Skill**)

وتعنى مهارة التفكير النقدي القدرة على فهم المعلومات وتقييمها واستخلاص النتائج والاستنتاجات.

- مهارة حل المشكلات (**Problem solving skill**)

يحتاج هذه المهارة القدرة على جمع معلومات موثوقة وتقييم مجموعة متنوعة من القرارات واختيار الخيار الأنسب بناءً على المعايير المعمول بها في المؤسسة. والأفراد الذين لديهم هذه المهارة قادرون على التخطيط الفعال وتنظيم فريق العمل، ويهتم أصحاب العمل بهذه المهارة لأنها توفر المال والوقت (Tang. 2019. 5).

- مهارة التحكم الذاتي: **Self- management skill**

وتعرف ايضا بمهارة التحكم في النفس أو التطوير الشخصي وهي مهارة تستخدم لإدارة شعورنا الشخصي وكيف نتعامل مع المشاكل والتحديات والتخلي عن السلبية والانفعالات، والقدرة على التحكم الذاتي تحت ضغوط العمل (Tang. 2019. 5).

- مهارة المبادرة وإدارة المشاريع Initiative and Enterprise Skill

تعكس هذه المهارة قدرة الخريج على أن يحلل المعلومات من مصادر مختلفة ويطبق المعلومات على سياقات جديدة، وتصميم أدوات مبتكرة لعمل المشروع.

- مهارة اتخاذ القرار (Decision-making Skill)

حيث يستطيع الخريج أن يتخذ القرارات في الوقت المحدد ويحلل القرارات ويحدد آثارها ويحدد الأولويات. ويستطيع تقييم الآثار طويلة المدى (Osman. 2011).

وهذه المهارات لا تمثل بالضرورة جميع المهارات اللازمة لخريجي التعليم الجامعي ولكنها تمثل غالبية المهارات التي ذكرها أصحاب العمل في معظم الدراسات السابقة التي اهتمت بمهارات قابلية التوظيف.

(رابعاً): طرق تعزيز مهارات قابلية التوظيف:

ان التعليم التفاعلي القائم على التطبيق العملي هو بمثابة عنصراً أساسياً في تدريب هذه المهارات، فيجب أن يلتزم المحاضرون بتطبيق طرق التدريب التفاعلية باستمرار في قاعات التدريب وذلك من خلال:

- «ورش العمل»: لكي تكون تعليم المهارات أكثر فعالية ينبغي تصميمها كورش عمل يلعب فيها كل مشارك دوراً نشطاً بدلاً من المحاضرات التي عادة ما تركز على المحاضر.

- يجب ان يتمركز تعلم هذه المهارات حول المحاور الثلاثة التالية:

أ- المعلومات: ينبغي أن يركز الجزء الأول من ورش العمل على إعطاء الطلاب معلومات أساسية حول المهارات المستهدفة ولكن بشكل سريع وبسيط وتفاعلي حتى يتمكن الطلاب إلى الانتقال إلى أنشطة تنطوي على مشاركات تفاعلية.

ب- الممارسة: ينبغي أن يتاح وقتاً كافياً داخل قاعة التدريب للطلاب كي يتعاملوا مع الأفكار والسلوكيات التي تتعلق بكل مهارة بشكل عملي.

ج- التأمل الذاتي: ينبغي أن يتاح وقتاً في نهاية كل يوم من أيام ورش العمل للطلاب للتأمل والتحليل لمساعدتهم على الانتقال من سياق القاعة التدريبية إلى الكيفية التي سيقومون بها بتطبيق معارفهم الجديدة في حياتهم.

(البنك الدولي، 2014، 31)

وتعد طريقة «لعب الأدوار» نشاطاً تعليمياً هاماً في تطوير مهارات التفكير الناقد والتواصل لدى الطلاب. (Tang. 2019. 8).

وتختلف هذه المهارات باختلاف المجتمعات، لذلك فإن على كل جامعة تحدد مجموعة المهارات التي سوف تهتم بتعزيزها وذلك طبقاً لاحتياجات سوق العمل في المجتمع المحلي.

(خامساً): قياس وتقييم مهارات قابلية التوظيف:

يجب قياس وتقييم مهارات قابلية التوظيف بصورة دورية مستمرة، وتشمل طرق القياس والتقييم ما يلي:

1 . طريقة الحكم على تحقق المهارة (Competent versus Not-competent)

وهذه الطريقة من التقييم تعتمد على مجموعة من المتطلبات التي يجب أن يقوم بها الطالب للتحقق من اكتسابه المهارة، وغالباً ما يستخدم هذا النوع من التقييم في المعاهد الفنية والمهنية، ولا يقيس هذا النوع من التقييم درجة اتقان الطالب للمهارة، ولكنه يعتمد على الحكم في تحقق المهارة من عدمه، كما أنه لا يعزز معرفة المتعلم بمهارات التوظيف التي اكتسبها.

2 . قياس مستويات إتادة المهارة Levels of Competency

يعتمد هذا الأسلوب من التقييم على تحديد مستويات أداء لكل مهارة من مهارات التوظيف، كما يقيس مدى اتقان المتعلم للمهارات المستهدفة من التدريب.

3 . تقييم السجل الشخصي للطلاب (Portfolio)

وتعتمد هذه الطريقة من التقييم على جمع الأدلة Evidences المتعلقة بما تعلمه المتعلمين من مهارات من خلال نماذج من إنجازات الطلاب طوال فترة التدريب، بحث تعكس هذه الانجازات التطورات التي حدثت في اكتساب المهارات المستهدفة والخبرات المكتسبة، ويساعد هذا النوع من التدريب على تعزيز وعى المتعلمين بمهارات

التوظيف، ومن عيوب هذا النوع من التقييم عدم إمكانية إجراء نوع من المقارنات بين الطلاب او بين المؤسسات التعليمية المختلفة (Kaider. & Young, 2017).

4 . التقرير الوصفي (Descriptive Assessment)

ويستخدم هذا النوع من التقييم عبارات (جمل قصيرة) لوصف طبيعة المهارات التي اكتسبها الطالب اثناء عملية التدريب ويوفر معلومات وصفية عن المهارات المكتسبة لكل من الطالب وصاحب العمل.

5 . التقييم العام (Generic Assessment)

يعتمد هذا النوع من التقييم على الأحكام الشخصية للمدرسين على مهارات التوظيف التي اكتسبها الطالب ومن عيوب هذا النوع من التقييم:

- عدم إمكانية التطبيق خارج بيئة التدريب.
- يعتمد على تقييم مهارات التوظيف بعيداً عن المهارات الأكاديمية المتعلقة بالتخصص.

6 . التقييم المدمج (Integrated Assessment)

يتطلب هذا النوع من التقييم دمج مهارات التوظيف مع المهارات الأكاديمية المرتبطة بالتخصص. ويتميز هذا النوع من التقييم بما يلي:

- ترافق تقييم مهارات التوظيف مع تقييم المهارات الأكاديمية المرتبطة بالتخصص.
- يُظهر هذا النوع من التقييم أهمية مهارات التوظيف للمتعلمين.
- يحتاج مشاركة بين أصحاب الأعمال والمشرفين على التدريب لتحديد مهارات التوظيف المستهدفة.

7 . التقييم المتدرج (Graded Assessment)

- يعتمد هذا النوع من التقييم على إعطاء درجات للمتعلمين طبقاً لأداء المتعلمين لمهارات التوظيف، ثم تحويل هذه الدرجات إلى تقديرات عن الأداء. ويفضل أيضاً في هذا النوع من التقييم دمج Embedded مهارات التوظيف مع المهارات الأكاديمية المرتبطة بالتخصص.

- ويتميز هذا النوع من التقييم بأنه يوضح للمتعلمين أهمية مهارات التوظيف لكل مهنة، حيث انه لا معنى لتقييم مهارات التوظيف إذا لم يتم تقييم المهارات الأكاديمية المرتبطة بها.

8 . التقييم الموحد (Standardized Assessment)

هو تقييم موضوعى ينطوى على استخدام أداة موحدة لتقييم جميع الطلاب بهدف المقارنة بينهم، قد لاينقل هذا النوع من التقييم أهمية مهارات التوظيف للمتعلمين (Wibrow. 2011. 7).

(سادسا): متطلبات تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعى:

إن دعم وتعزيز مهارات قابلية التوظيف تُعد على رأس جدول أعمال مؤسسات التعليم العالى في معظم بلدان العالم المتقدمة، ورغم عدم وجود لوائح وقوانين تلزم الجامعات بتعزيز مهارات قابلية التوظيف لطلابها، إلا أن مجالس تمويل التعليم العالى فى هذه البلاد قد طالبت مؤسسات التعليم العالى بضرورة تحديد الاستراتيجيات التى تبنتها هذه الجامعات لدعم توظيف طلابها والكيفية التى ستساهم بها فى تعزيز قابلية توظيف الخريجين، والنتائج المتعلقة بتنفيذ هذه الاستراتيجيات (Jan Artess et al.. 2011. 19)، ويتطلب تعزيز مهارات قابلية التوظيف فى التعليم الجامعى مايلى:

- تطوير المناهج وطرق التدريس:

يجب تحديث المناهج الدراسية وإعادة تقييمها بشكل دورى لمواكبة التغييرات والاتجاهات الجديدة المتعلقة بمتطلبات سوق العمل (Osman. 2011. 1) وتضمن مهارات قابلية التوظيف فى محتوى البرامج الاكاديمية (ستيف هيجنز، 2014، 889). ويتطلب تعزيز قابلية التوظيف تغييراً منهجياً كبيراً، بحيث يتيح الفرص لتقديم المناهج الدراسية التى تعمل على تطوير المهارات والقدرات الفكرية والابداعية، وسوف يتطلب هذا التغيير زيادة التمويل داخلياً (من قبل الجامعات) وخارجياً (من قبل الحكومة) لتحقيق ذلك من خلال:

- تعزيز برامج التنمية الشخصية وبرامج التدريب والتوجيه، والأنشطة المرتبطة بإجراءات الحصول على وظيفة مثل: إعداد السيرة الذاتية، وإجتياز المقابلة

- الشخصية، مع أهمية مشاركة أصحاب العمل في مراجعة هذه الأنشطة والانخراط في المشاريع البحثية المقدمة من طلبة التخرج (Jan Artess. et al.. 2011. 20).
- يعتبر الابداع Creativity والتفكير النقدي Critical-thinking والتواصل Communication والتعاون Collaboration من أهم المهارات الوظيفية المطلوبة في القرن الحادي والعشرين ويطلق عليها مجموعة C4، ولذلك يجب تغيير طرق التدريس المتبعة في التعليم الجامعي خاصة في التدريب والمشاريع البحثية لتتضمن دمج هذه المهارات في العملية التعليمية (OECD. 2012).
- من أجل تعزيز الميزة التنافسية لتوظيف الخريجين، يجب تضمين معظم البرامج الدراسية لعنصر التدريب في مناهجها، ويتم التدريب في مواقع العمل المتعلقة بتخصص الطلاب كما يجب دمج مهارات قابلية التوظيف مع المهارات الفنية المرتبطة بالتخصص (ROWE. and ZEGWAARD. 2017. 88).
- وقد قامت الجامعات في المملكة المتحدة بتطوير وحدة دراسية تحت أسم «مهارات إدارة الحياة المهنية» وهي إلزامية لجميع الطلاب الجامعيين في الجامعة وتوفر هذه الوحدة للطلاب المشورة بشأن جميع جوانب التخطيط لحياتهم المهنية وتدرس هذه الوحدة خلال السنة الجامعية الثانية، ويتم إعداد هذه الوحدة من قبل أعضاء هيئة التدريس لتناسب إحتياجات تخصصاتهم، ويشارك في هذه الوحدة أرباب العمل، ويتم استخدام ورش العمل والمحاضرات والمواد عبر الانترنت لمساعدة الطلاب على تطوير قابليتهم للتوظيف والاستعداد للانتقال في المستقبل الى الحياة العملية (Jan Artess. 2011. 21).
- تعزيز وتوسيع برامج التوجيه والإرشاد المهني: الإرشاد المهني هو أحد التوجيهات الهامة التي من شأنها أن تساعد المؤسسات التربوية على تطبيق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، حيث يعمل الارشاد المهني في الجامعة على توجيه ودعم خريجي المؤسسات التعليمية على اختيار الفرص والبرامج التي من شأنها أن تتناسب مع إحتياجات وتوجهات سوق العمل (هالة حسن الجزار،

- (2017، 177) وذلك من خلال العمل بالشراكة مع المنظمات وأرباب العمل والهيئات المهنية (Weligamage. 2009)
- وقد اشار بينيت وآخرون. (11. 2015. Bennett et al.) انه على الجامعات اعتماد منهج منظم لتعزيز قابلية توظيف الخريجين يتضمن ما يلي :-
- أن تعتمد كل جامعة استراتيجية تدعم تطوير مهارات قابلية التوظيف لخريجها.
 - بناء وإدامة الشراكات بين الجامعات وشركاء الصناعة.
 - التعاون مع المستشارين المهنيين لإدراج قابلية التوظيف في المناهج الدراسية.
 - توفير التطوير المهني والدعم والتقدير لأعضاء هيئة التدريس الذين يسعون إلى تطوير مهارات قابلية التوظيف بين طلابهم.
 - إنشاء برامج دعم ما بعد التخرج للخريجين (15. 2015. Bennett et al.)
- الشراكة بين الجامعات وقطاع الأعمال:
- تعتبر الشراكة بين الجامعات وقطاع الأعمال لتعزيز اكتساب المهارات السلوكية والمعرفية المرتبطة بقابلية الطلاب للتوظيف هي أحد أهم الآليات التي استخدمتها الدول على مستوى العالم (11. 10. 2015. Bennett et al.).
- اللجان الاستشارية للبرنامج **Program Professional Committee**
- طبقاً لمتطلبات الجودة في التعليم العالى فإنه يجب تكوين لجنة استشارية تسمى «لجنة الخبراء» لكل برنامج أكاديمي تقدمه الجامعة حيث يتم تعديل البرنامج الدراسي من خلال هذه اللجنة، وتضم هذه اللجنة ممثلين من أعضاء هيئة التدريس بالقسم الذى يقدم البرنامج وممثلين عن الجهات المهنية المرتبطة بتخصص البرنامج، واصحاب الاعمال وممثلين عن الجمعيات المهنية ذات العلاقة بتخصص البرنامج، وكذلك ممثلين عن الطلاب الدارسين فى البرنامج الاكاديمى، والهدف الاساسى لهذه اللجنة المشتركة هو العمل على تطوير البرنامج الاكاديمى ليلبي احتياجات سوق العمل (الاجتماع السابع عشر للجنة وزراء التعليم العالى والبحث العلمى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، 2015).

- مشاركة أصحاب العمل:

يجب أن ينظر إلى أصحاب العمل على أنهم قادة ومشاركين في نظام تطوير مهارات قابلية التوظيف للطلاب داخل الجامعات. فقد تبنت بعض الدول خيارات مختلفة مثل توسيع التعليم المبنى على حاجات العمل بواسطة الانخراط الواسع لأرباب العمل في العملية التعليمية.

فقد ركزت المملكة المتحدة بقوة على وجهات نظر أصحاب العمل تجاه التعليم ودعمهم له، حيث يؤدي أصحاب العمل دوراً مهماً في تصميم إطار عمل المهارات الأساسية وصياغته وتقييمه، ويتعين على الحكومة دعم تطوير المهارات والقدرات التي يتطلبها أصحاب العمل (سوق العمل)، ومن ثم يتم بناء نظام مؤهلات يقوده صاحب العمل لتتاح أمام الشباب الذين يعانون من نقص المؤهلات برامج واسعة النطاق تنمي المهارات الأساسية للعمل، والتأكد من أن برامج التعليم تمكن الشباب من تطوير المهارات والسلوكيات والصفات التي يطلبها أصحاب العمل (ليوجيان وآخرون 2019، 66 - 67).

- مسوحات أرباب العمل : Employers Surveys

هناك حاجة مستمرة لمطابقة مهارات خريجي الجامعات مع احتياجات سوق العمل، ولذلك تجرى معظم الجامعات في العالم مسوحات لقياس مدى رضا أرباب الاعمال عن مهارات خريجها، وتهدف هذه المسوحات الى رصد المهارات الحالية والمستقبلية التي يتطلبها سوق العمل وهي عملية رصد دورية لإحتياجات سوق العمل من الخريجين، ومدى مواءمة تخصصاتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم لإحتياجات ومتطلبات سوق العمل وتسمى "مسوحات أرباب العمل" ويطلق عليها ايضاً "مسوحات سوق العمل"، وتنفذ هذه المسوحات من خلال المقابلات والاستبانات كوسائل لجمع البيانات الرئيسية، وعادة ما تستهدف هذه المسوحات الرؤساء التنفيذيين أو مديري الموارد البشرية في المؤسسات الانتاجية والخدمية بهدف معرفة مدى رضائهم وتقييمهم لقدرات الخريجين وتحديد أبرز المهارات والقدرات التي يحتاجها الخريج في سوق العمل (Weligamage. 2009).

- مسوحات متابعة الخريجين: (Graduates Employment Surveys)

تهدف المسوحات الدورية السنوية للخريجين لقياس معدلات التوظيف خلال الستة شهور الأولى بعد التخرج (Graduates Employment Rates)، وذلك للتخصصات الوظيفية المختلفة، وتعتبر هذه المسوحات مطلب أساسي لضمان جودة البرامج الدراسية والاعتراف الاكاديمي بهذه البرامج، حيث ان نتائج مسوحات الخريجين يُعول عليها في التخطيط الاستراتيجي للبرنامج الاكاديمي وتقييم جودة التعليم. وتستخدم بيانات هذه المسوحات في التخطيط الداخلى لمؤسسات التعليم العالى واستشراف مستقبله وتوجهاته بما يتماشى وحاجة سوق العمل (فاطمة بنت سعيد وآخرون، 2016، 2).

- خبرة أعضاء هيئة التدريس:

يعتبر أعضاء هيئة التدريس من العناصر الأساسية لتطوير قابلية التوظيف للطلاب وذلك نظراً لأهمية دورهم في تنمية الوعى بمهارات المهنة، لانهم هم من يتحكمون في صياغة اهداف ومحتوى وطبيعة البرامج الأكاديمية في التعليم الجامعى، ونظرا لانه غالباً ما لا يتم تحفيزهم على مواءمة المناهج الدراسية لاحتياجات سوق العمل، فالقليل منهم ما يهتم بالبحث عن احتياجات أصحاب الاعمال وسوق العمل من الخريجين الجدد، وقد أشار الطلاب في دراسة مسحية فى المملكة المتحدة أنهم يرغبون في أن يساعدهم معلمهم في تطوير وعيهم الوظيفي ومساعدتهم على فهم مدى صلة دراساتهم بالعمل المستقبلي، إلا انه قد تبين من نتائج هذا المسح ان 10% فقط من الطلاب قد ناقشوا الخطط المهنية مع محاضريهم، كذلك اشار الطلاب الى اهمية ان يتم تقديم البرامج الدراسية بطريقة تعكس الممارسة المهنية (8. Bennett et al.. 2015). كذلك اهتم «المعهد الكوري للمناهج والتقييم» فى كوريا بتطوير برامج لتحسين قدرات المعلمين ووضع معايير أساسية لتنظيم تدريبيهم لضمان استيعابهم لمهارات وكفاءات القرن الحادى والعشرين واتقانهم أساليب التعليم المناسبة التى تمكنهم من إكتساب المهارات المهنية لطلابهم (ليوجيان، 2019، 67)، إلا أن الواقع يشير إلى ضعف خبرة أعضاء هيئة التدريس في الجمع بين المعارف المرتبطة بالتخصص ومهارات قابلية التوظيف وذلك للأسباب الآتية:

تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في ضوء خبرة استراليا وإمكانية الاستفادة منها في مصر

- الكثير من أعضاء هيئة التدريس لم يعملوا في القطاع الخاص، وليس لديهم صلات أو لديهم صلات ضعيفة مع أصحاب العمل.
- شعور أعضاء هيئة التدريس أن تحديث المناهج لتواكب احتياجات سوق العمل هو أمر غير مُجدي لأن هذه الاحتياجات تتغير بصفة دائمة.
- الوظائف الجديدة وما تحتاجه من كفاءات ومهارات لا تتناسب مع الهياكل والبنية الادارية للبرامج الأكاديمية الحالية.
- أن المناهج الدراسية مثقلة بكم هائل من المحتوى المراد الانتهاء من تدريسه خلال العام الدراسي، وبذلك يكون من الصعب التعمق في إكساب الطلاب لمهارات قابلية التوظيف عبر المشاريع العملية والدورات التدريبية (OECD. 2012).

المحور الثاني: واقع تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في استراليا؛

سوف يتم تناول هذا المحور كما يلي:

أولاً: العوامل والقوى الثقافية المؤثرة في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في استراليا.

ثانياً: واقع تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في استراليا.

أولاً: العوامل والقوى الثقافية المؤثرة في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في استراليا:

تتعدد القوى والعوامل الثقافية المؤثرة في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في استراليا، ومن أهم هذه القوى والعوامل الثقافية ما يلي:

1 . العامل الجغرافي: تقع أستراليا في نصف الكرة الجنوبي، جنوب شرق آسيا وغرب المحيط الهادي وعاصمتها كانبرا وتعرف استراليا رسمياً بالكونولث الاسترالي (Commonwealth of Australia)، وعدد سكانها حوالي 25 مليون نسمة ومساحتها هي 7.617.930 كيلو مربع فهي أصغر قارة في العالم وسادس أكبر دولة في العالم حسب المساحة، وتعد أكبر جزيرة في العالم، وتعد استراليا أكثر قارة تسطحاً وجفافاً،

وهي تقريباً أرض صحراوية أو شبه صحراوية ويعيش معظم السكان في الساحل الجنوبي الشرقي ذو المناخ المعتدل، ولكن يسودها المناخ القارى والموسم الاستوائى ذو الضغط المنخفض المسبب للأعاصير في شمال استراليا. وهذه العوامل تساهم في نزول الأمطار التي تختلف بشكل ملحوظ من عام لآخر وثلاثة أرباع استراليا ضمن المنطقة الصحراوية أو شبه الصحراوية.

واللغة الرئيسية فى إستراليا هي الإنجليزية، وهي اللغة المستخدمة من معظم السكان، ويتكلم ما يقرب من 4 مليون نسمة لغات غير الانجليزية وتقسم استراليا جغرافياً إلى إقليمين هما:

إقليم العاصمة الاسترالية (كانبرا) والاقليم الشمالى وستة ولايات، وهي مجتمع متنوع الثقافات والأجناس، وقد انعكس هذا التقسيم الجغرافى على انتشار الجامعات الاسترالية وساعد على استقلالها، فلكل ولاية جامعات كبرى تسمى باسمها ويندرج تحتها جامعات أخرى، الأمر الذى ساعد على تنوع وتعدد الجامعات (Richard.et al.2019).

2 . العامل الاقتصادى: تعد استراليا دولة متقدمة حيث تحتل المركز الثالث عشر في التقدم الاقتصادى والتاسعة من حيث الناتج المحلى الاجمالى للفرد، وقد أدى اكتشاف الذهب الذى كان سبباً في النمو اقتصادى الواضح وتدفق المهاجرين الى الأراضى الاسترالية خاصة في الفترة من سنة 1851 حتى 1861، ولم تكن استراليا دولة قبل 1901، بل كانت ستة مستعمرات منفصلة عن بعضها تديرها بريطانيا، وفى استفتاء عام 1901 صوت الاستراليون تأييداً لأن يتحدوا سوياً في دولة واحدة، وكان آخر علاقة بين استراليا والمملكة المتحدة هو قانون أستراليا عام 1986 والذى أنهى الدور البريطانى في حكم الولايات الاسترالية.

وبالرغم من أهمية مجال التعدين في القطاع الاقتصادى، إلا أن ثقل سوق العمل الاسترالى يميل ناحية قطاع الخدمات مثل الخدمات التعليمية التى تقدمها استراليا للطلاب الدوليين حيث تحتل استراليا الترتيب الثالث عالمياً وذلك بعد الولايات

المتحدة والمملكة المتحدة في اعداد الطلاب الدوليين الذين يدرسون في جامعاتها، ويخوض سوق العمل الاسترالي عملية مستمرة من التطوير والتغير الهيكلي، إلا أن الشئ البارز فيه هو انخفاض معدل التوظيف في قطاعي الزراعة والتصنيع (توم كارمل، 2014، 377).

وتتملك استراليا سوق اقتصادي ذات إنتاج محلي مرتفع مع انخفاض معدل الفقر، وتعد استراليا غنية بالموارد الطبيعية مثل القمح والصوف والطاقة والغاز طبيعي، والمنتجات المعدنية مثل الذهب والفحم والحديد، وقد وصل معدل قطاع الخدمات الاقتصادية الذي يشمل السياحة والتعليم إلى 70٪ من إجمالي الناتج المحلي استراليا وقد ساعد هذا الانتعاش الإقتصادي على الاهتمام بالتعليم وإنشاء العديد من الجامعات وإنتشارها في استراليا وتوفير نفقات التعليم العالي (Richard et al. 2019)، حيث تتمتع استراليا بسمعة دولية للجودة في كل مجالات التعليم والتدريب كما أن الأسلوب الاسترالي في التعليم والتدريب المهني معترف به كواحد من أفضل الأساليب وأكثرها إبتكاراً في العالم، وقد لعب دوراً هاماً في أداء استراليا الاقتصادية، برفعه مستوى القوى العاملة الاسترالية المدربة تدريباً عالي الجودة ومساهمته في زيادة معدل الإنتاج حيث يُمكن اقتصاد استراليا الضخم والمتقدم من توفير بنية تحتية متطورة فيما يتعلق بقطاع التدريب والتعلم (توم كارمل، 2014، 386).

3. العامل الاجتماعي: قبل احتلال الاوروبيين لاستراليا في أواخر القرن الثامن عشر كان يعيش في هذه القارة سكان استراليا الأصليين، وبعد أن إكتشفها الملاحة الهولنديون في عام 1606 استولت بريطانيا على النصف الشرقي من استراليا في 1770 وكان أول استحواذ رسمي كامل على استراليا في يناير 1788، وبعد اكتشاف باقي القارة أضيفت خمسة مستعمرات إضافية للحكم الذاتي لولى عهد بريطانيا، وفي يناير 1901 أصبحت المستعمرات الست اتحاد فيدرالي، ومنذ هذا الاتحاد الفيدرالي تكون في استراليا نظام سياسي ديمقراطي ليبرالي مستقر هو نظام الكومنولث.

ان أكثر من 80٪ من سكان استراليا من أصول أوروبية ومعظم الباقي من العرقيات الآسيوية مع أقلية من السكان الأصليين، وتشجع استراليا الانسجام العرقي استناداً إلى سياسة التعددية الثقافية.

ليس لاستراليا ديانة رسمية حيث تمنع المادة 116 من الدستور الاسترالى الحكومة الاتحادية من تأسيس أي ديانة أو فرض أي شعائر دينية أو منع حرية ممارسة أي دين.

ويتميز المجتمع الاسترالى بأنه مجتمع يسعى الى تكثيف الجهود لرفع جودة التعليم وتحقيق الفرص التعليمية المتكافئة أمام جميع الأفراد بغض النظر عن الخلفية الثقافية أو الدينية أو العرقية للأفراد (احمد عبد النبي عبدالعال، 2014، 124).

وتؤكد استراليا على مسؤولياتها الاجتماعية ودورها فى إزالة فجوة المهارات بين خريجي الجامعات الاسترالية وسوق العمل، فقد بلغ معدل البطالة بين خريجي الجامعات الاسترالية 3.3% وذلك مقارنة بـ 5.2% للمعدل الوطنى العام، وذلك يعنى أن معدلات البطالة بين خريجي الجامعات أقل من معدلات البطالة للذين لم يستكملوا تعليمهم الجامعى. كما تبلغ معدلات توظيف خريجي الجامعات فى التخصصات الطبية 98% مقارنة بـ 95% للتخصصات الهندسية والقانون، وتتقارب معدلات توظيف خريجي تخصصات العلوم والعلوم الإنسانية من هذه النسب إلا أن توظيف هذه التخصصات يحتاج لبعض الوقت بعد التخرج للحصول على الوظائف الدائمة (World university News. 2019).

4 . العامل السياسي: نشأ النظام السياسي الاسترالى على الطراز الديمقراطى الليبرالى الغربى حيث بنيت الممارسات والهيئات الحكومية على أساس احترام القيم الدينية، وحرية التعبير وسيادة القانون وهو ما يعكس تأثر النظام بالنموذجين البريطانى والأمريكى. ونظام الحكم فى أستراليا برلمانى، حيث يوجد برلمان منتخب من الشعب يقوم باختيار الحكومة التى تشارك الحاكم العام فى إدارة الدولة، وترتكز الحكومة الاسترالية على البرلمان المنتخب شعبياً والذى ينقسم إلى مجلسين: مجلس النواب ومجلس الشيوخ. وبالرغم من أن أستراليا دولة مستقلة فإن الملكة اليزابيث الثانية ملكة بريطانيا العظمى هي أيضاً ملكة استراليا رسمياً.

واستراليا دولة اتحادية تتكون من ست ولايات ومقاطعتين رئيسيتين لكل ولاية دستورها ومؤسساتها التشريعية والتنفيذية والقضائية الخاصة بها، وتخضع برلمانات

الولايات للدستور الوطني بالإضافة إلى دساتير الولاية. ويعتبر الدستور الأسترالي المرجع الأساسي في تنظيم شكل ووظيفة المؤسسات السياسية وصلاحياتها وكذلك يحدد صلاحيات كل من الحكومة الاتحادية وحكومات الولايات والأقاليم (باسم على فريسان، 75). وقد أدى التقسيم الإداري للبلاد إلى ولايات التي تبني استراليا للنمط اللامركزي في إدارة شؤون التعليم.

حيث تتمتع حكومات الولايات والأقاليم باستقلال إداري تام، ويقتصر دور حكومة الكومنولث على تقديم الدعم المالي والفني وتوفير الخدمات للولايات، وقد كان لهذا أثره في استقلال الجامعات الأسترالية إدارياً ومالياً، حيث تتمتع الجامعات الأسترالية بشهرة عالمية بفضل ما تقدمه مؤسساتها التعليمية من تدريب وبرامج مهنية مرتبطة بالحياة العملية، وترسخ لدى الخريجين ثقة كبيرة بأنهم قد اكتسبوا المهارات اللازمة التي يتطلبها سوق العمل (Shah. et al. 2011.476).

مفهوم قابلية التوظيف في أستراليا

لقد عرفت لجنة التجارة والصناعة (-) Australian Chamber of Commerce (ACCI) merce Industry ومجلس الأعمال الأسترالي (Business Council of) (BCA) Australia قابلية التوظيف بأنها "المهارات المطلوبة ليس فقط للحصول على وظيفة ولكن أيضاً التقدم داخل المؤسسة من أجل تحقيق إمكانات الفرد والمساهمة بنجاح في الاتجاهات الاستراتيجية للمؤسسة.

وقد وضعت اللجنة تقريراً تضمن لأول مرة مصطلح قابلية التوظيف، وقد وضعت إطار عمل لهذه المهارات والسمات الشخصية التي يجب أن يكتسبها خريجي الجامعات والمعاهد التكنولوجية الأسترالية، وقد أثار هذا التقرير جدلاً في الأوساط الأكاديمية بين مؤيد ومعارض، وقد أقرت الهيئة الوطنية للتدريب في أستراليا ANTA إطار العمل هذا، وشمل هذا الإطار مجموعة من المهارات والسمات الشخصية على النحو التالي:

أ- مجموعة المهارات:

1. مهارات الاتصال Communication التي تساهم في بناء علاقات منتجة مع الزملاء والعملاء.

2. مهارات العمل الجماعي Team Work لتحقيق أهداف المؤسسة.
 3. مهارات حل المشكلات Problem solving والتي تساهم في زيادة الإنتاجية.
 4. مهارات المبادرة Initiative and enterprise والتي تساهم في تحسين نمو المؤسسة.
 5. مهارات الإدارة الذاتية Self-management والتي تساهم في بث الثقة بين العاملين.
 6. مهارات التعلم Learning والتي تساهم في التحسين والتجديد.
 7. المهارات التكنولوجية Technology Skills والتي تساعد على انجاز الأعمال بالدقة والحرفية المطلوبة.
- ب- مجموعة السمات الشخصية التي يجب توافرها لضمان تحقيق مهارات قابلة للتوظيف وهي:

- الولاء، الإلتزام، الصدق، النزاهة، الحماس، العمل، تقبل الآخرين، تقدير الذات الإيجابي، روح الدعابة، المواقف المتوازنة في العمل والحياة، القدرة على التعامل مع ضغوط العمل، المبادرة، القدرة على التكيف. (Down. 2003. 1-3)
- ويشير مصطلح مهارات قابلة للتوظيف في أستراليا إلى ما يلي:
- قدرة أستراليا على العمل في الاقتصاد العالمي القائم على المعرفة.
 - العلاقة بين الموظف وصاحب العمل، وهي علاقة متبادلة بين تنمية المهارات واستخدام هذه المهارات لزيادة الإنتاجية.
 - مشاركة الموظفين في التوجيه الاستراتيجي للمؤسسة والالتزام بالتعليم مدى الحياة والتعليم المهني المستمر (Jan Artess et al.. 2011). وقد أكد نائب رئيس كيرتن البروفسور ديورا تيري أن تطوير خريجين جاهزين للعمل أمر بالغ الأهمية للرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لأستراليا، لذلك يجب على الجامعات أن تبذل كل ما في وسعها لضمان توظيف خريجها من أجل توفير قاعدة المهارات التي ستدعم ازدهارنا الاقتصادي والاجتماعي في المستقبل (Bennett et al.. 2015. 6).

أهداف تعزيز مهارات قابلية التوظيف في الجامعات الاسترالية:-

- لقد تم وضع منهج منظم لتعزيز مهارات قابلية التوظيف في الجامعات الاسترالية ويتضمن مايلي:-
- اعتماد استراتيجيات متكاملة للجامعات تدعم تطوير مهارات قابلية التوظيف.
- اجراء مراجعة للمناهج القائمة لتحديد الممارسات الجيدة ونشرها عبر مؤسسات التعليم الجامعي.
- التأكيد على الشراكات بين الجامعات وشركاء الصناعة.
- التعاون مع المستشارين المهنيين لإدراج مهارات قابلية التوظيف في المناهج الدراسية.
- توفير التنمية المهنية والدعم والتقدير لأعضاء هيئة التدريس الذين يسعون إلى تطوير مهارات قابلية التوظيف لطلابهم.
- إنشاء برامج دعم مابعد التخرج للخريجين. (Bennett et al.. 2015. 15)
- يتم دمج مهارات قابلية التوظيف في الجامعات الاسترالية في المناهج الدراسية، بشكل إلزامي أو اختياري، ويتم تقييمها رسمياً، كما يتم دمجها في أنشطة منهجية إضافية.
- يتم تقييم مدى اكتساب خريجي الجامعات الاسترالية لمهارات قابلية التوظيف عند التخرج من خلال إختبار موحد يسمى إختبار تقييم الخريجين، ويقيس هذا الإختبار مدى تحقيق مهارات حل المشكلات والتفكير النقدي ومهارات الاتصال الكتابية، إلا أن هذا التقييم لايعتبر تقييماً عملياً، لأنه يعتمد على إختبارات موضوعية (NCVER. 2004. 18).

التطور التاريخي للإهتمام بمهارات قابلية التوظيف في استراليا؛

لقد اهتمت استراليا على مدار العشرين عاماً الماضية بمهارات التوظيف وكيف يمكن جعل هذه المهارات أكثر وضوحاً وتركيزاً في المناهج الدراسية في مؤسسات التعليم العالي. وربطها بمهارات سوق العمل، وذلك من خلال تبني سياسات دمج مهارات

سوق العمل فى البرامج والمقررات الدراسية، وكان هناك تركيز متزايد على المهارات العملية على الصعيدين الوطنى والدولى من خلال المناهج الدراسية فى التعليم العالى، مما أدى إلى وضع الجامعات الاستراتيجية تحقق ضغط متزايد لإنتاج خريجين قابلين للتوظيف (16. 2002. Curtis and McKenzie).

وقد استخدمت العديد من المصطلحات لوصف هذه المهارات مثل مهارات قابلية التوظيف والمهارات العامة والمهارات الأساسية والمهارات الشخصية والجاهزية للتوظيف. (84. 2018. Gill)

وقد مر الاهتمام بمهارات قابلية التوظيف فى التعليم الجامعى بعدة مراحل، يمكن إيجازها فيما يلى:-

1 . لجنة ماير: (Mayer Committee. 1982)

وقد أشار لجنة ماير إلى أن ماتشده الصناعة من تطور يتطلب أيدى عاملة متعددة المهارات لتلبية احتياجات سوق العمل وقد حددت لجنة ماير سبعة مهارات يجب أن تركز عليها الجامعات بين خريجيتها وهى:

- القدرة على تجميع وتحليل وتنظيم البيانات.
- القدرة على الاتصال واستخدام المعلومات.
- القدرة على التخطيط وتنظيم الأعمال.
- القدرة على إجراء العمليات الحسابية.
- القدرة على حل المشكلات.
- القدرة على استخدام التكنولوجيا.
- القدرة على التعامل مع الآخرين.

وتعد لجنة ماير أحد المعالم الرئيسية فى تطوير المهارات الأساسية فى أستراليا. فقد أوصت بالاعتراف بهذه المهارات السبعة وتقييمها على ثلاثة مستويات للأداء.

وقد أكدت لجنة ماير أن هذه المهارات ليست ضرورية للنجاح في العمل فقط ولكنها ضرورية أيضاً في التعليم والحياة وضرورة دمجها في التعليم والتدريب (Curtis and McKenzie 2002. 16).

وقد حددت لجنة ماير مجموعة من الخصائص للمهارة المقترح اكتسابها ومن هذه الخصائص:

- أن تكون هذه المهارة ضرورية لقابلية التوظيف والجاهزية للعمل.
- أن تكون عامة لأنواع المهن المختلفة.
- إمكانية تعلم هذه المهارة (قابلة للتعلم).
- أن تكون قابلة للتطبيق.
- أن تكون قابلة للتقييم. (NCVER. 2004)

2 . لجنة كارمل (Karmel Committee 1985)

تعتبر لجنة كارمل نقطة هامة في إهتمام وزارة التعليم العالي بمهارات قابلية التوظيف، فقد أشارت هذه اللجنة إلى ضرورة الاهتمام بالمهارات الأكاديمية المرتبطة بالتخصص ومهارات التوظيف في التعليم العالي والتعليم الفني والتأكد من تحقيق هذه المهارات في السنوات الدراسية المختلفة.

3 . لجنة فن (Finn Reviw.1991)

وقد أشارت هذه اللجنة إلى ضرورة أن يكتسب خريجي التعليم العالي المهارات الفنية المرتبطة بالتخصص والمهارات الوظيفية العامة (Generic Skills).

4 . مجموعة الصناعة الأسترالية (1991) (Australian Industry Group)

تولت هذه المجموعة تحديد المهارات والقدرات الوظيفية التي يحتاجها قطاع الصناعة في أستراليا، وقسمت هذه المهارات إلى مهارات فنية متعلقة بالتخصص Hard skills والمهارات الناعمة Soft skills التي يجب ان يكتسبها طلاب الجامعات قبل التخرج (Gackson. 2018. 23).

5 . مجموعة غرفة الصناعة والتجارة الإستراتيجية بالتعاون مع مجلس إدارة الأعمال في أستراليا (2002) Industry Commerce and business group

وقد اهتمت هذه اللجنة بما يلي:

- تقييم المبادرات السابقة والمتعلقة بمهارات خريجي الجامعات.
- إجراء مسح ميداني للتعرف على احتياجات الصناعة ورجال الأعمال المتعلقة بمواصفات الخريج والمهارات المطلوبة.
- أطلقت هذه اللجنة أول مرة مصطلح مهارات قابلية التوظيف مع تعريف هذه المهارات ووضع تصور لها.

6 . اجتماع المجلس الوطنى للجودة (2005) National Quality Council

أكد المجلس الوطنى للجودة على ضرورة إلتزام الجامعات بمهارات قابلية التوظيف التي وضعتها غرفة الصناعة والتجارة بالتعاون مع مجلس إدارة الأعمال، وأنه يجب التركيز على هذه المهارات في البرامج التدريبية الموجهة لطلاب التعليم العالى وحديث التخرج. (Gackson. 2018. 25. 24)

7 . اجتماع المجلس الوطنى للجودة (2007):

أشار المجلس الوطنى للجودة إلى ضرورة أن تحدد الجهات التي تقدم برامج تدريبية لطلاب التعليم العالى مهارات قابلية التوظيف التي تهدف الى تحقيقها. وقد اشارت لجنة مراجعة الجودة في التعليم العالى في استراليا إلى أهمية مهارات قابلية التوظيف في البيئة التنافسية المتزايدة للصناعات الأسترالية وبيئة العمل المتغيرة، وأوصت اللجنة بضرورة الأهتمام بتعليم هذه المهارات من أجل تحسين جودة التعليم. (Athanasou. 2012. 59).

تعزيز مهارات قابلية التوظيف فى استراليا:

لقد قامت استراليا بمجموعة من المبادرات لتعزيز قابلية التوظيف فى التعليم الجامعى والتي شملت مايلي:

1 . إطار عمل المؤهلات الاسترالية (AQF) Australia Qualifications Framework

في عام 1995 أكد المجلس الوزاري للتشغيل والتعليم والتدريب وشؤون الشباب عن إقامة إطار للمؤهلات الأسترالية أو الذي أصبح بمثابة سجل قومي لمقدمي التعليم العالي في أستراليا، ويقصد بإطار المؤهلات ذلك الأطار العام المنظم لعمليتي التعليم والتدريب في أستراليا، بهدف دعم النظام الوطني لضمان الجودة، ويقوم الإطار التنظيمي لمحددات الجودة الأسترالية بتصنيف المؤهلات الدراسية إلى عشرة مستويات تتدرج في تعقدها وعمق الأنجاز المطلوب من الخريجين، ولكل مستوى معاييرها التي تعبر عن نتائج التعلم الخاصة به والتي يتم صياغتها وفق ما هو متوقع من الخريجين بفهمه ومعرفة وتطبيقه (محمد احمد حسين ناصف، 2018، 8)

وقد جاء تصنيف AQF نتيجة برنامج تعلم معتمد يؤدي الى نيل شهادة رسمية تفيد بأن الخريج قد قام بتحصيل نتائج تعليمية طبقاً لما هو محدد في إطار العمل. ويشمل على عشرة مستويات، تدرج من الشهادة بالدرجة الأولى الى تصنيف درجة الدكتوراه.

وكان الباعث على تطوير AQF هدفين. الأول، هو وضع إطار عمل مترابط من الناحية التعليمية والثاني، هو ملاءمة هذا الإطار لمجال العمل، وأحد سمات إطار العمل هي أنه يشمل كل من قطاع التعلم العالي وقطاع التعلم والتدريب المهني والفني (TVET). (توم كارمل، 2014، 372)

2 . المنتدى الطلابي الوطني السنوي: تنظم الجامعات الاسترالية ما يعرف باسم (-Stu dents forum) المنتدى الطلابي السنوي، والذي يعقد بصفة دورية سنوية منذ عام 2011 وهو وسيلة لكل من الصناعة والجامعات لتحديد ومعالجة القصور في مناهج التعليم العالي لتعزيز مهارات قابلية التوظيف للخريجين، ويشارك في هذا المنتدى مجموعات من الطلاب من مختلف الجامعات والخريجين الجدد وأعضاء هيئة التدريس وممثلين عن المجتمع المدني، وأصحاب الأعمال، وممثلين عن الجمعيات المهنية للتخصصات المختلفة (Professional Associations)

ومجموعة من قدامى الخريجين ويناقد هذا المنتدى موضوعات متعددة، حيث يعرض أصحاب الأعمال مهارات قابلة (86. 2018. Gill) التوظيف التي يحتاج إليها سوق العمل، كما يعرض قدامى الخريجين مدى توافق مهاراتهم الوظيفية مع احتياجات سوق العمل، والمشاكل والصعوبات التي واجهتهم وكيفية التعامل معها، كما يتم تنظيم زيارات ميدانية لمواقع الأعمال للتعرف على بيئة العمل، ويتعرف أعضاء هيئة التدريس على مهارات التوظيف المستحدثة للعمل على دمجها في البرامج والمقررات الدراسية، ويهدف هذا المنتدى الى تحقيق الأهداف التالية:

- تحسين مواصفات خريجي الجامعات الاسترالية والمتعلقة بالقبالية للتوظيف.
- مساعدة الطلاب في الجامعات المختلفة للتعرف وإقامة شبكات Network من الاتصال فيما بينهم، مما يساعدهم على تحسين خبراتهم المهنية (88. 2018. Gill).
- تحسين قدرة الطلاب على اعداد السيرة الذاتية والاستعداد الشخصي في النجاح في المقابلات التي تجريها الشركات لترشيح الموظفين الجدد.
- وقد كان المنتدى متاحاً أيضاً لطلاب الدراسات العليا إلا أن التركيز كان أكثر على طلاب السنة النهائية الذين يقربون من نهاية دراستهم والانتقال إلى العمل، وقد حظى هذا المنتدى بالإشادة من قبل الصناعة والأوساط الأكاديمية وحصل على جائزة أستراليا الوطنية للتعليم والتدريس عام 2016م، وقد تطور المنتدى على مدى السنوات الماضية حيث أصبح الآن يعتمد على خبرة أكثر من 60 من قاعدة الصناعة في استراليا، مما أدى إلى تعزيز المناهج الدراسية من خلال تزويد الطلاب بإمكانية الوصول إلى الخبرة المباشرة والتي لا تتوفر عادة للطلاب في الفصل الدراسي. وفي استطلاع لرأي الطلاب حول تقييمهم للمنتدى أشار 80% من الطلاب أن المنتدى قد حسن من فرصهم في العمل في الصناعة، كما حسن من مهاراتهم الوظيفية عن طريق التواصل مع أصحاب العمل والتعرض لبيئة العمل في الصناعة (90. 2018. Gill).

3. الخطة الاستراتيجية الوطنية للتطوير الوظيفي Career Development اصدرت الحكومة الاسترالية الخطة الاستراتيجية الوطنية للتطوير الوظيفي - Career Devel-

opment في عام 2013، بهدف رفع مستوى التحصيل العلمي والمهارات، وتسهيل الانتقال الوظيفي، وزيادة الحراك الوظيفي، وإكساب الطلاب المهارات والمعرفة والقدرات لإدارة حياتهم المهنية طوال الحياة . 2015 . 21-16) NCVER كما تبنت الحكومة الاستراتيجية مجموعة من السياسات لدعم التطوير الوظيفي Career Development للطلاب، تمثلت في إلزام المدارس والجامعات ومراكز التوظيف واماكن العمل بتقديم خدمات الارشاد الوظيفي Occupational Counseling ((Watts and Sultana. 2004. 105

4 . الخطة الاستراتيجية الوطنية لتوظيف الخريجين 2014 – 2017 - Employ- ment Strategic plan، تم وضع الخطة الاستراتيجية لتوظيف الخريجين من خلال قسم التوظيف Department of Employment بالحكومة الأسترالية وترتكز هذه الاستراتيجية على ثلاث أهداف رئيسية وهي:

- أن تلبى خدمات دعم الخريجين احتياجات سوق العمل وتطلعات أصحاب الاعمال.
 - أن تلبى خدمات دعم الخريجين احتياجاتهم التدريبية وتمكنهم من المنافسة في سوق العمل.
 - ضرورة تطوير خدمات دعم الخريجين لتتوافق مع المتغيرات التي تحدث في سوق العمل.
- ولتحقيق هذه الأهداف الرئيسية، تبنت الحكومة مجموعة من السياسات والبرامج الداعمة لسوق العمل وتوظيف الخريجين مثل:
- تبنى السياسات التي تجعل سوق العمل يتسم بالتنافسية والإنتاجية بما يضمن حصول خريجي الجامعات المتميزين على الوظائف الرائدة.
 - تبنى السياسات التي تضمن نمو الوظائف بالقطاعات الواعدة وتقديم الدعم اللازم لأصحاب الأعمال.
 - مشاركة جميع الأطراف المختلفة الجامعات، الطلاب، أصحاب الأعمال في صياغة القوانين والبرامج الداعمة لسوق العمل.

● التركيز على قياس وتقييم النتائج، ومبادئ المحاسبية والشفافية للوزراء والمسؤولين.
(Australian Government Department of Employment. 2014. 4-8)

5. مشروع «استراتيجيات لقابلية توظيف الخريجين» (Bennett et al.. 2015)

تم هذا المشروع من خلال شراكة بين مجموعة من الجامعات الاسترالية شملت اساسا جامعة كيرين مع جامعة سيدنى وجامعة ملبورن وجامعة فلندزو والمجلس الأسترالى للبحث التربوى. وكانت أهداف المشروع من شقين الأول: زيادة فهم القضايا الحاسمة المتعلقة بتعزيز قابلية توظيف الخريجين. والثانى تقديم الدعم لأعضاء هيئة التدريس الذين يسعون إلى تطوير قابلية توظيف طلابهم.

سياق المشروع: لقد استجاب هذا المشروع للمطالب الاجتماعية والإقتصادية المتزايدة لخريجي التعليم العالى لتعزيز قابليتهم للتوظيف حيث أن الخريجين ليسوا جاهزين للتوظيف على الوجه الأمثل واستند المشروع الى فرضية أن مؤسسات التعليم العالى تتحمل مسئولية مساعدة الطلاب على اكتساب المهارات والمعارف والصفات الشخصية المطلوبة منهم في المراحل الأولى من حياتهم المهنية وقد ركز المشروع على الطلاب والخريجين والقادة الأكاديميين وقد توصل هذا المشروع للنتائج التالية فى التقرير الذى تم تقديمه فى مارس 2015:

- أن تطوير المهارات الشخصية ذات أهمية كبيرة في قابلية التوظيف لطلاب الجامعات.
- أن العديد من المعلمين غير مؤهلين للقيام بهذه المهمة، رغم أهميتهم وأهمية دورهم المحورى في هذه العملية.
- أن المناهج مكتظة بمحتوى ولا يوجد المجال الكافى لتطوير مهارات قابلية التوظيف (Bennett et al.. 2015).
- أن الجامعات مقيدة بهياكل وأنظمة لا تواكب العصر لإعداد خريجين قابلين للتوظيف.
- ان من وظائف الجامعة في القرن الحادى والعشرين هو إعداد الخريجين للعمل.

6. أن الأنشطة اللامنهجية من أفضل الطرق لتعزيز مهارات قابلية التوظيف (Kinash and Crane. 2015. 153).

7. مشروع مراكز دعم المسار الوظيفي Careers Centers Project

تم تقديم الدعم المادى لمشروع مراكز دعم المسار الوظيفي فى الجامعات والمعاهد التكنولوجية من خلال الهيئة الأسترالية الوطنية للتدريب (ANTA) وقسم التعليم والعلوم والأبحاث بالحكومة الفيدرالية الأسترالية (DEST) وتم تنفيذ المشروع من خلال شراكة بين هيئة إدارة الأعمال الأسترالية (BCA) والغرفة الإسترالية للتجارة والصناعة (ACCI) ويهدف المشروع إلى زيادة وعى طلاب التعليم العالى عن أهمية تعلم مهارات قابلية التوظيف، وتقييم مدى إتقان الطلاب لهذه المهارات من خلال استخدام المقاييس والأدلة والبراهين، كما هدف المشروع إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بتعليم وقياس هذه المهارات وذلك من خلال هذه المراكز بالأنشطة الآتية:

- تنسيق ورش التي أستهدفت زيادة وعى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن أهمية هذه المهارات.
- تشجيع الطلاب على ممارسة هذه المهارات أثناء سنوات الدراسة الجامعية ليكونوا جاهزين للالتحاق بالعمل بعد التخرج.
- تقديم الاستشارات الفنية للطلاب فيما يتعلق باختيار الوظيفة والتخطيط المستقبلي للترقى الوظيفي.
- تقديم الاستشارات الفنية لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة لأفضل الممارسات المتعلقة بتعليم وقياس هذه المهارات.
- إشراك أصحاب الأعمال في تقييم مدى تحقق المهارات المستهدفة.
- إجراء البحوث للتعرف على أفضل النماذج (Models) في تعليم وقياس مدى تحقق المهارات المستهدفة.

- العمل على نشر أفضل الممارسات في تعلم وقياس مهارات قابلية التوظيف في الجامعات والمعاهد التكنولوجية (Australian Government Department Education Science and training. 2004. 46)

8 . المركز القومي لبحوث التعليم المهني: - NCVET National Center for Vocational Education Research

أن أحد جوانب القوة في النظام الاسترالي هو الجودة العالية للبيانات المقدمة حول معدلات التخرج ونتائج الطلاب. حيث يقوم المركز القومي لأبحاث التعليم المهني بجمع نوعيات متعددة من البيانات حول الطلاب، والمقررات الدراسية، والمتدربين والتمويل، كما يجرى المركز مسحاً منتظماً لنتائج الطلاب، وبيانات حول رأى الطلاب بشأن إشباع حاجاتهم ونتائج التوظيف، ومدى التوافق بين مجال التدريب والوظيفة التي يعمل بها الخريج، كما يقوم المركز بإجراء مسح كل عامين حول آراء أصحاب العمل في نظام التعليم والتدريب، الى جانب العديد من الإحصاءات التي تجرى عن موضوعات مثل أهداف الطلاب وتوجهات المتدربين (توم كارمل، 2014، 386)

وقد اكد المركز القومي لبحوث التعليم المهني في استراليا (NCVER) على أهمية اكتساب مهارات قابلية التوظيف لخريجي الجامعات، لأن اكتساب هذه المهارات لا تساعد الطالب فقط في الحصول على الوظيفة والنجاح فيها، بل تمكنه ايضاً من النجاح والتفوق خلال دراسته الجامعية، وكذلك النجاح في الحياة الاجتماعية والممارسات اليومية، وقد وضعت الهيئة مجموعة من المتطلبات التي يجب أن تتوافر لضمان تحقيق أكتساب هذه المهارات ومن هذه المتطلبات كايلى:

- دمج مهارات قابلية التوظيف في المقررات والبرامج الدراسية.
- ضرورة أن يدرك المدرب، أصحاب الأعمال، أعضاء هيئة التدريس، والمشرفين على مواقع التدريب والبرامج الدراسية أهمية اكتساب هذه المهارات.
- التعرف على أفضل الممارسات في اكتساب الطلاب مهارات قابلية التوظيف، والعمل على نشرها وتعميمها.

- الاهتمام بتقييم مدى اكتساب الطلاب مهارات قابلية التوظيف.
- الاهتمام بالبرامج التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بتعليم وتقييم هذه المهارات (NCVER. 2004. 18)

9. الربط بين قطاع الصناعة وقطاع التعليم والتدريب في استراليا:

- ان أهم السمات المميزة لقطاع التعليم والتدريب في أستراليا هو أنه موجه من قبل النشاط الصناعي، وأدى ذلك إلى الانتقال إلى التدريب المعتمد على الكفاءة واستخدام حزم التدريب كآلية لتحديد الكفاءات، حيث يتم تعريف الكفاءات في استراليا بتحديد المهارات المطلوبة في سوق العمل، ومن ثم التأكيد على احتياجات سوق العمل بدلاً من المعارف الأكاديمية، وتحدد حزم التدريب الكفاءات التي تنطوي عليها مؤهلات محددة، وتقوم على تطويرها المجالس المعنية بمهارات الصناعة، والتي تقوم على تمويلها الحكومة، وذلك طبقاً للخطوط الإرشادية التي وضعتها لجنة الخبراء الوطنية (توم كارمل، 2014، 380).
- حيث يقود قطاع الصناعة جميع القائمين على الصناعة والتعليم والحكومة وتوحيدهم على أجندة عمل مشتركة يقودها قطاع الصناعة من أجل العمل على تطوير المهارات وقوى العمل. حيث يرى قطاع الصناعة أن الامر ذو الأهمية هو اكتساب الخريجين المهارات المطلوبة في سوق العمل، لأن أصحاب الأعمال والشركات تهتم من جانبها بالربح، في حين يهتم الأفراد ليس بشأن عملهم الحالي فقط وإنما أيضاً على اتجاههم في المستقبل فتتجلى أهمية اكتساب المهارات عندما ينظر المرء إلى التوافق بين برامج التدريب التي خاضها والعمل الذي يتحقق به (توم كارمل، 2014، 382).

استراتيجيات اكتساب الطلاب مهارات قابلية التوظيف في استراليا:

يوجد نظامان لتدريس مهارات قابلية التوظيف في الجامعات الاسترالية، وهما:

1. نظام اسلوب الدمج (Integrated Approach)

وفي هذا النظام يتم تدريس مهارات قابلية التوظيف كجزء أساسي من البرنامج الأكاديمي، ويكون ضمن تقديرات الطالب. ويتم في هذا النظام تدريس مهارات قابلية

التوظيف إما في مقرر أكاديمي منفصل أو من خلال مجموعة من المقررات الدراسية، حيث يتم دمج مهارات قابلية التوظيف في المهارات الأكاديمية المرتبطة بالتخصص بطريقة تجعل الطالب يدرك أهمية دور مهارات قابلية التوظيف في نجاحه في مجال تخصصه. ويحتاج هذا النظام الى ضرورة التواصل بين عضو هيئة التدريس الذي يعمل كمنسق وبين صاحب العمل الذي يعمل كمشرف على مدى التزام الطالب بتحقيق الأهداف المستهدفة، وبالتالي فإن نجاح الطالب يعتمد على مدى التعاون بين الجامعة وأصحاب الأعمال (الصناعة). وتصل نسبة الطلاب الذين يدرسون مهارات قابلية التوظيف من خلال هذا النظام في الجامعات الأسترالية إلى 40% من الطلاب، ويعتبر هذا النوع من التدريب ذات تكلفة وذلك بالمقارنة بالنظام الثانى والقائم على التدريب الميدانى ولذلك يفضله الطلاب الذين يتمتعون بمستوى مادي مرتفع نظراً لتكلفة البرنامج. (Gackson. 2018. 25) وتدعم وزارة التعليم العالى والجامعات هذا النظام من التدريب لأنه أكثر قدرة على اكساب الطلاب مهارات قابلية التوظيف من خلال دمج هذه المهارات مع المقررات الدراسية التى يتم تدريسها وذلك خلال سنوات الدراسية للطلاب في الجامعة (Universities Australia. 2019).

النوع الثانى: نظام التدريب الميدانى بعد الانتهاء من البرنامج الاكاديمى (Internship)

ويتم هذا النوع من التدريب بعد إتمام الطالب لجميع المقررات الدراسية الخاصة بمجال تخصصه وهذا النوع من التدريب هو عبارة عن علاقة مباشرة بين الطالب وصاحب العمل، وليس للجامعة دور في هذا التدريب لا من حيث التقييم ولا الإشراف، ويفضل كثير من الطلاب هذا النوع من التدريب لأنه يزيد من فرصهم في الحصول على وظيفة في فترة قصيرة (Gackson. 2018. 25) ويتيح هذا النوع من التدريب فرصة للطلاب للتعرف على طبيعة العمل واكتساب الخبرات الاساسية ويتيح هذا النظام الفرصة لصاحب العمل لكى يتعرف بصورة واضحة على قدرات ومهارات الطالب في التعامل مع فريق العمل والتفاعل مع بيئة العمل، وتختلف فترة التدريب الميدانى من برنامج إلى آخر وقد تصل في بعض البرامج إلى عام كامل، وفى نهاية هذا النوع من التدريب يقدم

المشرف على الطالب في مكان العمل تقرير الى الجامعة التي ينتمى اليها الطالب عن مدى التزامه وأدائه خلال التدريب. وعند قيام المؤسسة بطلب تعيينات جديدة يكون لهؤلاء الطلاب المتدربين فرصة اكبر من غيرهم للحصول على الوظائف المعروضة (Universities Australia. 2019).

يتضح مما سبق مدى تقدم الجامعات الاسترالية في برامجها، حيث تتمتع استراليا بعدد هائل من الجامعات التي تُعد محط أنظار عالمية، وقد أحتلت هذه الجامعات مراتب متميزة في التصنيف الدولي للجامعات العالمية (QS) (Quacquarelli Sy-) (monds) والذي تصدره مؤسسة كواكوارييلي سيموندس البريطانية، فعلى سبيل المثال جاء ترتيب الجامعة الوطنية الاسترالية في المركز 20، وجامعة مبلوررن في المركز 41، وجامعة نيو ساوث ويلز وجامعة كوينزلاند في المركز 47، 45 على التوالي، وقد تبين من هذا التصنيف وجود 24 جامعة استرالية بين افضل 500 جامعة على مستوى العالم (QS) (World University Ranking. 2018)،

المحور الثالث: واقع تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي المصري.

سوف يتم تناول هذا المحور علي النحو التالي:

- المتغيرات العالمية والمحلية والتي تفرض تعزيز مهارات قابلية التوظيف.
 - العوامل والقوى الثقافية المؤثرة في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في مصر
 - الجهود المصرية في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي.
 - التحديات التي تواجه التعليم الجامعي المصري لتعزيز مهارات قابلية التوظيف
- أولاً: المتغيرات العالمية والمحلية والتي تفرض تعزيز مهارات قابلية التوظيف.
- مع بداية القرن الحادي والعشرين يواجه التعليم العالي في مصر تحديات غير مسبوقة، نتيجة لتأثير بعض المتغيرات العالمية والمحلية، والتي ألفت بظلالها وتأثيراتها علي مواصفات خريج التعليم الجامعي، وكانت بمثابة دعوة لتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي، وتمثلت تلك المتغيرات فيما يلي:

1. الثورة الصناعية الرابعة، وما أدت إليه من زيادة الطلب النسبي علي المهارات بصورة غير متساوية في الوظائف المختلفة، حيث تشكل التكنولوجيا الرقمية عنصراً مكملاً للمهام الفكرية في الوظائف ذات الأجور المرتفعة، وفي المقابل يتضائل تأثيرها علي المهام اليدوية في الكثير من وظائف الخدمة ذات الأجور المنخفضة، وهذا النمط الجديد من التحول في الطلب يؤدي إلي نتيجتين: الأولى هي زيادة الطلب علي العمالة الأكثر مهارة، مما يؤدي إلي زيادة التفاوت في الأجور، والثانية هي اختفاء بعض الوظائف ونشوء وظائف جديدة، لذلك فإن أحد التحديات الرئيسية التي تواجه صانعي السياسات هو إيجاد طريقة لمواجهة عدم التطابق المتزايد بين المطلوب والمعروض من المهارات مما يمكن أن يؤدي في حالة عدم معالجته إلي إعاقة النمو الإقتصادي وتهديد الاستقرار الإجتماعي، لذلك يجب إحداث تغير في مؤسسات التعليم وأنظمتها بحيث تصبح قادرة علي استشرف المهارات اللازمة للنجاح في المستقبل وجعلها جزءاً من البرامج التعليمية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2019، 14).

2. التوجه نحو مجتمع المعرفة، ان الانفجار في المعرفة الذي يشهده عالم اليوم في مختلف التخصصات العلمية والمهنية، قد جعل المعارف والمهارات التي يكتسبها خريجي الجامعات تتقادم بشكل سريع، لذا فقد ظهرت الحاجة إلي تصميم برامج معنية هدفها رفع كفاءة الخريجين العاملين في مختلف الميادين، وذلك من خلال مساعدتهم للوقوف علي أحدث التطورات العلمية والمهنية في مجال تخصصاتهم مما ينعكس أثره علي أدائهم الوظيفي وكفاءتهم الإنتاجية أسهاماً في تحقيق متطلبات التنمية محمد عمر علي العامري، 2017، 40).

3. الثورة العلمية والتكنولوجية: يشكل العلم والتكنولوجيا في تطوراتهما المتلاحقة، وعلاقتها المعقدة مع التنمية تحدياً للدول عامة وللدول النامية خاصة، والتحدي الذي تواجهه الدول النامية هو حتمية التحول إلي مجتمعات يترابط فيها العلم والتكنولوجيا والتنمية، بحيث تكون قادرة علي التعامل مع التكنولوجيا كمحرك فاعل للتطور الإقتصادي والإجتماعي، وقد أحدثت هذه الثورة العلمية التقنية وسوف

تحدث تغييراً عميقاً ومشاملاً له انعكاساته الكبرى علي مستوى الفرد والجامعات والشعوب. وتعد مشكلة البطالة التي تعاني منها كل دول العالم، تعد إنعكاساً مباشراً للشورة العلمية والتكنولوجية وما تفرضه من متطلبات معرفية ومهارات تقنية عالية المستوى (دلال يس، 2015/180)، حيث ان الإتجاه في الصناعة الآن ليس نحو بناء مصانع جديدة، وإنما نحو الاستخدام المحدد للإلكترونيات الدقيقة، والتكنولوجيا الحيوية، والإنسان الآلي، والحاسبات الآلية، وتعتبر كل هذه الصناعات ذات قدرة عقلية عالية، بصورة تؤكد أن الميزة النسبية التي سوف تتمتع بها الدول في القرن القادم ستكون من صنع الإنسان وليست ناتجة عن توافر أو عدم توافر مواد طبيعية أو عناصر إنتاجية تقليدية، وإذا كانت التكنولوجيا ستجعل المزايا النسبية من صنع الإنسان فإن التحكم في هذه المزايا سوف تتطلب قوة عمل مؤهلة وماهرة وستكون هذه القوي العاملة بمثابة المفتاح الرئيسي لسلاح المنافسة المنافسة في القرن الحالي، مما يتطلب عملية تغير جندي في فلسفة ومحتوي وبرامج مؤسسات التعليم وتفعيل دور التقنيات التربوية التي تقدمها هذه الثورة من حيث طرق التدريس والتعليم والتعلم وإكساب المهارات بهدف إعداد أجيال قادرة علي التعامل مع التكنولوجيا المتقدمة، ومتابعتها والإسهام فيها. (محمد عمر علي العامري، 2017، 42 - 43)

ثانيا: العوامل والقوى الثقافية المؤثرة في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم

الجامعي في مصر

(1) العامل الجغرافي:

تقع مصر في الركن الشمالي الشرقي من قارة أفريقيا، ويبلغ إجمالي مساحة مصر 1.01 مليون كيلو متر مربع وأبرز معالمها نهر النيل والصحراء.

وهي نقطة إلتقاء البحرين الأحمر والمتوسط، وتضم أهم مر مائي تجارى عالمي هو قناة السويس.

وتصل نسبة الصحارى بها نحو 96.5% ويعيش مايزيد على 97% من السكان في شريط وادى النيل الضيق وفي الدلتا وهما يمثلان نحو 5% من إجمالي أرض الدولة.

وتنقسم الدولة إلى 28 محافظة. ويبلغ معدل نمو السكان السنوي %1.84 وتقدر الكثافة السكانية بـ 70.7 نسمة/ كم² وتنتشر الجامعات الحكومية بجميع محافظاتنا.

أن تاريخ تطور الدولة في مصر يؤكد أن المركزية في مصر قد تدعمت لأسباب جغرافية وسياسية تعود إلى طبيعة العملية الإنتاجية التي يلعب نظام الري النهري فيها دوراً كبيراً فقد كان مصدر الحياة في مصر واحداً هو النيل وما يجلبه من رزق وخير، فقد تطلب ذلك توثيق الروابط بين الأقاليم المنتشرة في وادي النيل وعلى ضفافه، وإستلزم قيام حكومة مركزية سيطرت على أنحاء البلاد والحاكم الإله أو ابن الإله هو المتحكم في مياه النهر والمالك للأراضي الزراعية ولذلك فهو المتصرف الأول في كل شئون الحياة أو الدولة مربوطة بشخصه لا يسأل عما يفعل وإرادته نافذة حتى لو خالفه الشعب كله وربما يفسر ذلك صعوبة التحول الديمقراطي في مصر (إيمان عبدالفتاح محمد، 2013، 189)، وقد عظم ذلك دور الحكومة المركزية، فأصبحت البيروقراطية المركزية عنصراً أصيلاً في مركب الحضارة المصرية، وبذلك أثر العامل الجغرافي في مصر في اتجاه مصر الى المركزية في إدارة وتصريف كافة شئون ومظاهر الحياة، وقد انعكس ذلك بالطبع على نظام التعلم الجامعي فالدولة تسيطر على الجامعات إدارياً ومالياً ومن ثم أتبعته الحكومات المتعاقبة نظام الرقابة المركزية على الجامعات (محمود محمد المهدي، 2016، 479)

(2) العامل الأقتصادي:

وقعت مصر في صندوق النقد والبنك الدوليين أنفاقتين أطلق عليهما برنامج الإصلاح والتكيف الهيكلي، وكانت بداية تطبيقهما من السنة المالية 1992، 91، وقد أستهدف برنامج الإصلاح الاقتصادي تحقيق عدد من الأهداف الأساسية منها خلق اقتصاد حر مفتوح على العالم الخارجي، وتحقيق الاستقرار الاقتصادي في الأجل المتوسط أو مساندة ودعم نشاط القطاع الخاص، وتقليص دور وحدات القطاع العام في النشاط الإنتاجي، وقد فرضت عمليات الإصلاح الاقتصادي وسياسته تحديات منها تبني سياسة التقشف في الإنفاق، والتخلي عن دعم العديد من الخدمات الأساسية للمواطنين ومنها التعليم وفتح الباب على مصراعيه للتعليم الخاص في كافة مراحل التعليم قبل الجامعي والجامعي، وأيضاً خفض الإنفاق على التعليم وزيادة المصروفات

(عبدالهادى مبروك النجار، 202، 2009، 203). فقد بلغ نسبة الأنفاق العام على التعليم العالى كنسبة من إجمالي الإنفاق العام 3.0% في عام 2013، وقد أخذت هذه النسبة في التناقص حتى وصلت في عام 2018/2019 إلى 1.9% (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، 2019)، ولاشك أن هذا الأنفاق العام على التعليم العالى في مصر مازال قاصراً عن توفير الخدمة التعليمية بالجودة المطلوبة والتي تتناسب واحتياجات سوق العمل التنافسي، مما أدى إلى لجوء الأسر المصرية إلى الجامعات الخاصة على أمل الحصول على خدمات تعليمية أفضل تؤهله لفرص عمل لائقة في سوق العمل، ورغم أن الانفاق العائلي أصبح مصدراً رئيسياً لتمويل التعليم لعالى في مصر خلال السنوات الأخيرة، إلا أنه لا يوجد حتى الآن مصدر رسمي موثوق ومنشور عن حجم هذا الأنفاق (أشرف العربى، 2012، 141)، وتزيد المشكلة تعقيداً في ظل تزايد عدد السكان في مصر بمعدلات مرتفعة، بينما تظل مواردها وثرواتها الطبيعية محدودة والكثير منها غير مستغل، وينعكس ذلك على المستوى الاجتماعى والاقتصادى للدولة ومواطنيها (سمير رياض هلال، 2012، 11)

ويقف تمويل التعليم العالى عائقاً أمام توفير فرص التعليم العالى الجيد للمواطنين، فتحقيق الجودة والتميز في التعليم يتطلب تمويلاً كافياً مستمراً، وتظهر عدم الكفاءة في أداء منظومة التعليم العالى في عدم توافق مهارات خريجية مع سوق العمل، مما يؤدي إلى زيادة البطالة في مصر، حيث أن مشكلة البطالة تواجه الشباب المتعلم الجامعى (منى البرادعى، 2012، 67)، فقد بلغ معدل البطالة بين الحاصلين على مؤهلات جامعية 38.3% مقابل 30.7% للحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، 2018).

(3) العامل الاجتماعى:

تمثل الزيادة السكانية في مصر تحدياً كبيراً مالم تستغل كمصدر قوة لدفع عجلة الإنتاج والتنمية حيث يبلغ عدد سكانها إلى 99 مليون نسمة في 2019 فقد شهدت مصر ارتفاعاً سريعاً في معدلات نمو السكان ونتيجة لذلك زاد حجم الفئة العمرية 2018 عاماً المؤهلة للألتحاق بالتعليم العالى زيادة كبيرة، ولا يزال أكثر من 30% من السكان دون

سن الثلاثين (محسن المهدي سعيد، 2012، 3) فالتزايد مستمر في أعداد المواليد دون تنظيم أو ترشيد مما يتسبب في مشكلات جمّة منها العجز عن الاستيعاب في المدارس الابتدائية وإهمال مرحلة رياض الأطفال. وقد واكب التزايد السكاني وقلة الموارد والتوسع في انشاء الجامعات ومجانية التعليم وخاصة التعليم الجامعي مما أدى إلى زيادة العبء على الدولة في تقديم تعليم جيد (دلال يس، 2015، 155).

وتعاني مصر من مشكلة البطالة والتي تزيد معدلات بين خريجي الجامعات بشكل كبير مقارنة بالشباب الآخرين، حيث يوجد عدم توافق كبير بين العرض والطلب نتيجة لعدد العوامل المختلفة بداية من مسارات الالتحاق بالتعليم الثانوي، وعدم توفر الإرشادات الوظيفي أو معلومات حول خيارات مابعد التخرج، وكذلك عدم توفر استبيانات رأى تدريس مدى رضا أصحاب العمل من الخريجين الى الحد من الحصول على فرص عمل، كما أن عدم وجود فرص للجمع بين التعلم من خلال مؤسسات التعلم والتدريب. أثناء العمل يحد من فرص الانتقال من الدراسة إلى سوق العمل بنجاح (محسن المهدي سعد، 2012، 7).

(4) العامل السياسي:

طبقاً للدستور المصري فإن التعليم مجاني في جميع مراحل بدءاً من التعليم الأساسي حتى التعليم العالي، وبناءً على ذلك تتحمل الدولة العبء الأساسي في تمويل التعليم العالي، ويعد المواطنون هذه المجانية أحد مكتسبات ثورة 1952 حيث أقرت الدولة في بداية الستينات مجانية التعليم العالي (أسماء بدوي، 2012، 12)، وهو ما ساعد على حصول أبناء شرائح اجتماعية دنيا على مستوى تعليمي عال ما كان يمكن أن ينالوه لولا تبنى الدولة للنظام الاشتراكي الذي من أولوياته إرساء وتدعيم قواعد العدالة الاجتماعية والمساواة بين أبناء الأمة (محرم الحداد، 2016، 190 - 192) وزاد الطلب الاجتماعي على التعلم الجامعي ليصبح من المتعارف عليه أن الحصول على هذا التعليم يتيح لطالبه حراكاً اجتماعياً Social Mobility (هاني محمد بهاء الدين، 2017، 118) حيث أنه يؤهل لمناصب ذوى الياقات البيضاء فقد شهد التعليم الجامعي في مصر توسعاً في

الأعداد المتزايدة الراغبة في الالتحاق بهذا النوع من التعليم لضمان فرص العمل وذلك نتيجة طبيعية لعدم إعداد التعليم الثانوى الطلاب للحياة وسوق العمل، حيث أن مناهج المدارس الثانوية في معظمها مناهج نظرية ولا تكسب الطالب القدرة مع دخول الحياة العملية، وبالتالي فمن الطبيعي أن يتنافس الطلاب واولياء أمورهم على الجامعات من أجل تغيير واقعهم بتعليم ابناءهم (رمضان محمد السعودى، 2016، 725) وأدت زيادة أعداد الطلاب بالتعليم الجامعى المصرى إلى تكدس الطلاب بالجامعات، فقد بلغ عدد الخريجين من الجامعات الحكومية في عام 2009، 2008 إلى 326.353 ألف طالب وقد بلغ هذا العدد إلى 406.369 ألف طالب في العام الجامعى 2017، 2018 أي بزيادة قدرها... ..، كما بلغ أعداد الخريجين من الجامعات الخاصة في عام 2009/2008 إلى 7.619 ألف خريج وقد وصل هذا العدد إلى 23.770 ألف طالب في العام الجامعى 2018/2017 (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، 2019) وقد ترتب على هذه الزيادة ارتفاع معدلات البطالة بين خريجي الجامعات نسبة البطالة، كما تسببت هذه الزيادة في أعداد الطلاب في التعليم الجامعى الى انخفاض الكفاءة الداخلية والخارجية والتي برزت في العلاقة غير السوية بين التعليم الجامعى وسوق العمل بشكل وألقت باللائحة على التعليم الجامعى عن تراكم معدلات البطالة لأنه تعليم يؤدي إلى تخريج خريجين بلا عمل حاد بفعل سياسة الدولة في استخدام التعليم العالى وسيلة للرشوة الاجتماعية، دون تخطيط سليم (هانى محمد بهاء الدين، 2017، 116) وأدت هذه السياسة إلى زيادة شديدة في المعروض من خريجي تخصصات الدراسات الأنسانية والحقوق (القسم العربى) والتجارة (القسم العربى) والزراعة ويفتقرون إلى المهارات الوظيفية التي يحتاجها أصحاب العمل والمهارات الشخصية من أجل فرص العمل التي يتقدمون لشغلها (أسماء البدوى وآخرون، 2012، 7) تتبع مصر النظام الجمهورى القائم على أساس المواطنة، والتعددية السياسية والحزبية والتداول السلمى للسلطة والفصل بين السلطات والتوازن بينهما، وتلازم المسئولية مع السلطة واحترام حقوق الانسان وحرياته وسيادة القانون، ويدور الأداء السياسى بمصر في اطار نظام رئاسى جمهورى، فرييس الدولة فعلياً هو رئيس الجمهورية ورئيس السلطة التنفيذية، يحكم بموجب أحكام

الدستور والقانون وفي ظل وجود السلطتين التشريعية والقضائية فريئس الجمهورية هو المسؤول عن تعيين الموظفين المدنيين وعزلهم (محمود محمد المهدي، 2016، 471) وقد كان العامل السياسي مؤثراً في التأكيد على مركزية التعليم الجامعي وإضعاف استقلالية مؤسساته، فقد انعكس الفكر السياسي القائم على سيطرة الحكومة المركزية (النظام الرئاسي، واعتبار الرئيس هو رئيس السلطة التنفيذية المسئول عن تعيين الموظفين المدنيين ومنهم القيادات الجامعية) وعزلهم على إصدار استقلالية الجامعات وجعلها في تبعية تامة للسلطة المركزية وأجهزتها ومجالها المركزية (محمود محمد المهدي، 2016، 479) في العاصمة، كما أثرت سياسة القبول بالتعليم الجامعي على ضعف كفاءته الداخلية والخارجية.

ثالثاً: الجهود المصرية لتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي

المبادرات التي اتخذتها مصر لضمان جودة التعليم العالي وتطويره

1 . مشروع توكيد الجودة والإعتماد الممول من البنك الدولي :

وقد أدي هذا المشروع دوراً محورياً في إعداد المعايير الأكاديمية القومية القياسية التي اعطت بدورها دفعة إلي تحديد نواتج التعلم المستهدفة لمختلف الكليات. ونواتج التعلم المستهدفة هي بيانات تعدها الكليات بالمعارف والمهارات التي يتعين أن يكتسبها الطلاب من خلال مختلف البرامج والمسافات، وقد طالب مشروع توكيد الجودة والإعتماد أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين علي تقييم نواتج تعلم الطلاب بمقارنتها بنواتج التعلم المستهدفة، وذلك بطرق منها الحصول علي آراء الطلاب والخريجين وأرباب العمل في تحقيق نواتج التعلم المستهدفة من البرامج ومدى ملائمتها. (البنك الدولي، 2010، 189)

2 . المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف :

في عام 2006 قام مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار التابع لرئاسة الوزراء بإنشاء مرصد مصر للتعليم والتدريب والتوظيف بتمويل من مؤسسة التدريب الأوربية، وكان الهدف من إنشاء المرصد هو تطوير وبناء القدرات وتحليل المعلومات وإصدار

التوقعات بخصوص احتياجات التعليم والتدريب والتوظيف من أجل الوفاء بمتطلبات سوق العمل. (موجو باولو وسارة غاريدو، 2019، 33)

3. مراكز التطور الوظيفي في الجامعات المصرية:

قامت الجامعة الأمريكية بالقاهرة بالتعاون مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بإطلاق مشروع مراكز التنمية المهنية بالجامعات الحكومية المصرية في 2017، ويشمل المشروع إنشاء عشرين مركزاً مهنيًا بحلول 2021، وذلك في 12 جامعة حكومية في صعيد مصر والدلتا والقاهرة الكبرى، لخدمة أكثر من 70% من جميع طلاب الجامعات الحكومية في مصر ويهدف المشروع إلي ما يلي:

- مساعدة الطلاب علي متابعة اختياراتهم المهنية وتيسير انتقالهم من الجامعة إلي سوق العمل.
- توفر هذه المراكز الإرشاد والتدريب في مجالات الإدارة المهنية ومهارات التوظيف والتدريب وزيادة الأعمال.
- تساعد هذه الدورات التدريبية علي سد الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل الصناعية من خلال تنمية المهارات الوظيفية للطلاب.
- زيادة قدرة الخريجين التنافسية في سوق العمل ليصبحوا مواطنين منتجين في مجتمعاتهم ويسهموا في تنمية بلادهم مستقبلاً.
- وقد تم افتتاح مراكز للتطوير الوظيفي في جامعة عين شمس وأسوان والأسكندرية والمنصورة والمنيا وجنوب الوادي والفيوم وحلوان، وتعتبر هذه المراكز بمثابة أحدث نماذج التعاون بين الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية والحكومة المصرية لدعم منظومة التعليم العالي في مصر.

Aucegypt.edu/ar/node/2955

4. خطة العمل الوطنية لتوظيف الشباب:

في عام 2009 تم اطلاق خطة وطنية لتوظيف الشباب من 2010 إلي 2015 وذلك بدعم من منظمة العمل الدولية والوكالة الألمانية للتعاون الدولي وشبكة توظيف

الشباب التابعة للأمين العام للأمم المتحدة ووزارة القوي العاملة والهجرة وكان الدافع وراء الخطة زيادة فرص العمل اللائقة للشباب عن طريق زيادة مهاراتهم (موجو باولو أولوفونكي وسارة غاريرو، 2019، 33) وبالرغم من المبادرات التي أطلقتها مصر، إلا أنه لم يجر تقييم الأثر والفعالية لجميع هذه المبادرات وهذا التقييم ضروري لتحديد أفضل الممارسات وزيادة إمكانية النجاح، وغياب استراتيجية متكاملة لتنمية الموارد البشرية التي من شأنها أن تشمل التعليم والتدريب والتوظيف، واستمرار وجود الفصل التقليدي بيت التعليم والتدريب (موجو باولو أولوفونكي وسارة غاريرو، 2019، 35).

5. إنشاء وحدة التخطيط الاستراتيجي:

ثم إنشاء هذه الوحدة في سبتمبر 2006، وتعد هذه الوحدة لكيان المسئول عن اعداد الدراسات الفنية اللازمة لدعم متخذي القرار في الوزارة في رسم سياسات التعليم العالي، والتخطيط لمنظومة التعليم العالي في مصر علي كل من المستوي القومي، والقطاعات الأكاديمية والأقاليم الاقتصادية.

وتهدف هذه الوحدة إلي:

- وضع الخطة الإستراتيجية لمنظومة التعليم العالي في مصر.
- إعداد دراسات تحليل الوضع الراهن والخطط الإستراتيجية للتعليم العالي علي مستوي القطاعات الأكاديمية والأقاليم الاقتصادية.
- إعداد الدراسات الفنية اللازمة لدعم متخذي القرار.
- التنسيق والتكامل بين التخطيط علي المستوي القومي وعلي مستوي الأقاليم والمحافظات. (وزارة التعليم العالي، 2010).

6. مشروع مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار «مشروع بوابة الاحصاءات القومية

للتعليم العالي»:

لإنشاء قاعدة بيانات الإحصاءات القومية للتعليم العالي، تعكس تطورات التعليم العالي في مصر او تقيس جودته من خلال رصد كافة عناصر منظومة التعليم العالي المتمثلة في الطلاب، والخريجين، وأعضاء هيئة التدريس، ومؤسسات التعليم العالي.

ويهدف هذا المشروع إلي سد الفجوات في بيانات وإحصاءات التعليم العالي من حيث التوافر والحدثة، وذلك بتوفير قائمة من إحصاءات التعليم العالي في شكل سلاسل زمنية علي مستوى كافة عناصر المنظومة، بالإضافة إلي قائمة من المؤشرات لقياس آراء أطراف العملية التعليمية حول قضايا التعليم العالي في مصر وأيضاً تحتوي البوابة علي عدد من الأقسام الأخرى كالتجارب الدولية في مجال تطوير التعليم والقوانين والتشريعات والدراسات والتقارير التي تتعلق بمجال تطوير التعلم العالي (وزارة التعليم العالي، 2010).

7. استراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر 2030)

لقد وضعت استراتيجية التنمية المستدامة أهداف برامج التعليم والتدريب حتي 2030 في التعليم العالي كالآتي:

1. التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي بالمشاركة مع القطاع الأهلي والخاص.
 2. بناء كوادر تدريسية متميزة بمؤسسات التعليم العالي.
 3. تفعيل دور مراكز البحوث بمؤسسات التعليم العالي.
 4. ربط الخريجين بمؤسسات التوظيف داخل سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً.
 5. تطوير المناهج إستناداً إلي الإطار القومي للمؤهلات.
 6. تحديث نظم القبول بمؤسسات التعلم العالي (رؤية مصر 2030، 2014، 29).
- وبالرغم من الجهود والمبادرات التي اتخذتها مصر في مجال التعليم والتدريب الا ان هذه الجهود اتصفت بالاتي:
- لم يتحقق من هذه الجهود تقدم ملموس، والدليل علي ذلك ما ورد في تقرير التنافسية العالمية من تأخر ترتيب مصر إلي المرتبة 118 عالمياً من 148 من حيث جودة التعليم العالي والتدريب (رؤية مصر 2030، 2014، 29).
 - غياب استراتيجية متكاملة لتنمية الموارد البشرية التي من شأنها ان تشمل التعليم والتدريب والتوظيف.

- استمرار وجود الفصل التقليدي بين التعليم والتدريب.
- لم يجر تقييم الاثر والفاعلية لجميع هذه الجهود، وهذا التقييم ضروري لتحديد أفضل الممارسات وزيادة امكانية النجاح (موجوبا ولواولوفونكي وسارة غاريدو، 2019، 35).

رابعا: التحديات التي تواجه التعليم الجامعي المصري لتعزيز مهارات قابلية التوظيف: علي الرغم من الجهود المصرية المبذولة للإرتقاء بالتعليم الجامعي وتطوير برامجيه الدراسية لسد فجوة المهارات، إلا أن هناك العديد من المشكلات والتحديات التي تواجه التعليم الجامعي المصري والتي تؤثر علي جودة برامجيه وضعف ارتباطها باحتياجات سوق العمل، ومن أهم تلك التحديات ما يلي:

(1) غياب التحديث المستمر للمناهج:

أشارت دراسة البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الإقتصادي 2010م أن التعليم العالي في مصر بوجه عام يستند إلي مناهج ضيقة وجامدة وموغلّة في القدم في كثير من الأحيان، ومرتبطة بوجهة نظر وحيدة يقدمها المحاضر التي تشكل مذكراته محتوي البرنامج الذي يتخذ أساساً للتقييم ويهيمن التركيز علي حفظ المحتوي علي تطوير التفكير الناقد ومهارات التحليل. وفي التركيز علي الطرق النظرية بدلاً من الطرق العملية للمعرفة وفي الجمع بين المحتوي الضيق وعدم ارتباط السياق ما يهدد بعدم توسيع نطاق آمال الخريجين وتزويدهم بالمهارات التي يحتاجون إليها للتكيف مع التغيرات المقبلة (البنك الدولي، 2010، 185) فيؤدي غياب التحديث المستمر للمناهج إلي نقص مهارات الخريجين بالنسبة لمتطلبات سوق العمل وغياب التركيز علي النشاطات الطلابية والتدريب علي متطلبات الوظائف (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، 2015، 164).

فقد اشارت نتائج دراسة البنك الدولي 2010 ان الطلاب يشكون من ان دراستهم تركز علي الجانب النظري بدرجة كبيرة ولا تُتاح لهم الفرصة لتطوير أو تنمية أية مهارات عملية. كذلك يشكو أصحاب الأعمال من ان خريجي الجامعات المصرية غير معدين

إعداداً جيداً لعمل، وتنقصهم المهارات الضرورية في التواصل والعلاقات الشخصية وحل المشكلات والعمل الجماعي، ومن ثم فإن خريجي الجامعات لا يجدون عملاً في حين ان الاقتصاد يعاني من نقص في أصحاب المهارات.

فقد اشارت دراسة Osman ان معظم القوي العاملة المصرية تفتقر إلي حد كبير من المهارات التي يتطلبها سوق العمل ليس فقط علي الصعيد الدولي ولكن أيضاً محلياً، حيث ان المناهج الدراسية في غالبية الجامعات المصرية تفتقر إلي مهارات التوظيف التي يحتاجها سوق العمل (Osman. 2011. 9)

- وقد تقدم المناهج المصرية بعض الدورات ولكن هذه الدورات لاتتعلق بمكان العمل الحقيقي. وتقدم هذه الدورات إما لملئ جدول الدورات المطلوبة للطلاب، أو يتم تدريبها لسنوات دون تحديث لدمج أحدث التطورات (Osman. 2011. 10).

مع عجز سوق العمل عن استيعاب خريجي الجامعات الحاصلين علي درجاتهم العملية في برامج العلوم الإجتماعية إلا بمعدلات قليلة، تظهر الحاجة إلي تغيير جوهرى في مخرجات الخريجين وكذلك في قدرات هؤلاء الخريجين بدرجة كبيرة ولا تتاح لهم الفرصة لتطوير أو تنمية أية مهارات عملية. كذلك يشكو أصحاب الأعمال من أن خريجي الجامعات المصرية غير معدين إعداداً جيداً للعمل، وتنقصهم المهارات الضرورية في التواصل والعلاقات الشخصية وحل المشكلات والعمل الجماعي، ومن ثم فإن خريجي الجامعات لا يجدون عملاً في حين أن الإقتصاد يعاني من نقص في أصحاب المهارات (البنك الدولي، 2010، 200).

- ان خريجي الجامعات الحكومية المصرية لا يمتلكون «المهارات الأساسية» لسوق العمل مثل التخطيط الوظيفي وكتابة السيرة الذاتية ومهارات التعامل مع الآخرين ومهارات خدمة العملاء والعمل الجماعي وإدارة الوقت ومهارات اللغة الإنجليزية (Harry. 2018. 4)

(2) ضعف التمويل:

ان التحدي الرئيسي الذي يواجه مؤسسات التعليم العالي في مصر هو نقص التمويل والذي يعتبر أحد الأسباب وراء البنية التحتية التعليمية الضعيفة، والمناهج الدراسية التي

لا تتغير والمعلمين غير المحفزين الذين يعتبرون حجر الزاوية لتحسين العملية التعليمية، وانخفاض الإنفاق علي طالب التعليم العالي مقارنة بالدول المتقدمة.

Osman. 2011. 10

فقد اشار تقرير لمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار لقياس آراء الطلاب للمعوقات التي تواجه التعليم العالي في مصر فقد أشار 76% من الطلاب المبحوثين إلي رغبتهم في تعليم متميز وليس مجرد الحصول علي شهادة، كما أشار 40.2% من المبحوثين ان عدم استخدام وسائل تقنية حديثة يعتبر من معوقات التعليم العالي في مصر، في حين اشار 38.6% ان قلة المنشآت والتجهيزات من معوقات التعليم الحالي في مصر، بينما أشار 38.3% إلي ضعف المناهج و38.2% اشاروا إلي عدم مواءمة سوق العمل من معوقات التعليم العالي في مصر (إنجي جمال الدين ومحمود كمال، 2011، 70).

تعمل الصلات الشخصية وليس المهارات علي التأثير علي سوق العمل مما يؤدي إلي زيادة تقليص الطلاب علي المهارات، فقد أشارت نتائج استطلاع أجرته مؤسسة غالوب Gallup في 16 بلداً في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلي أن 70% في المتوسط من المستجيبين وافقوا علي ان الصلة الشخصية هي أمر بالغ الأهمية في الحصول علي وظيفة. وبلغت هذه النسبة في مصر إلي 75%، بينما كانت هذه النسبة 58% في قطر، بينما بلغت هذه النسبة إلي 90% في لبنان (البنك الدولي، 2019، 30).

(3) الاهتمام بالكم دون الكيف:

ان عدم جودة العملية التعليمية وانخفاض كفاءة منتجها بشكل كبير يرجع إلي محدودية قدرة المؤسسات التعليمية الحكومية في مصر علي استيعاب الزيادة المطردة سنوياً في اعداد طلاب التعليم العالي، وهو ما يمثل ضغطاً علي هذه المؤسسات ويحول دون استمرار أهتمامها بالكيف، كما يعمل من جانب آخر علي زيادة الكثافة الطلابية مما يعيق غلبة الكم علي الكيف (محرم الحداد، 2016، 191)، مما أثر في تدني نوعية التعليم وعدم ملاءمة لسوق العمل، وعدم قدرة النظام التعليمي علي تزويد الطلاب بالمهارات والتخصصات اللازمة لإحتياجات سوق العمل (البرنامج الإنمائي الأمم المتحدة، 2010).

تعد الجامعات المصرية مسئولة عن خلق فجوة تكنولوجية بينها وبين قطاعات الإنتاج، حيث ان قطاعات الإنتاج أسبق في استخدام وتطبيق التكنولوجيا الحديثة من الجامعات، فالأجهزة والمعدات المستخدمة في المصانع وغيرها من المؤسسات الإنتاجية أحدث مما يتدرب عليه الطلاب في مؤسسات التعليم العالي، حيث يتم إعداد الطلاب داخل قاعات الدرس وأمام المحاضر وبين جدران المكتبات دون اي اتصال بمجالات العمل الفعلية الذي من أجله يتم هذا الإعداد، وأن مهاراتهم لا ترقى لمستوي التعامل مع التكنولوجيا الحديثة ومتغيرات العصر (هاني محمد الدين، 2017، 116).

(4) ضعف الروابط بين مؤسسات التعليم الجامعي والصناعة:

- ان العلاقة بين الصناعة والجامعات مؤقتة ومتذبذبة ويشوبها كثير من جوانب الخلل مثل عدم الثقة وعدم المعرفة بإحتياجات الآخر وعدم المشاركة ووجود توقعات غير واقعية لدي الطرفين.
- النظرة إلي الخبرة الصناعية بنظرة أقل من الخبرة الأكاديمية وقلة التعاون مع المتميزين من الصناعيين في إعطاء المحاضرات في الجامعة والأشراف علي الأبحاث والمشاريع ولو بالتشارك.
- ضعف التطوير المستمر للمناهج والموضوعات الدراسية بما يتناسب واحتياجات رجال الصناعة وعدم اشراك رجال الصناعة في بيان وجهة النظر التي تخدمها عند تصميم أو تعديل تلك البرامج.
- معظم مؤسسات التعليم العالي لا تدرج المهارات الأساسية التي يطلبها أصحاب الأعمال في البرامج الأكاديمية، ويعزي هذا إلي غياب التنسيق بين اصحاب الأعمال ومؤسسات التعليم العالي، ومع أن بعض المؤسسات تشجع طلابها علي تلقي تدريبات في الأجازة الصيفية، فإن معظم هذه التدريبات تجري بناءً علي التواصل الشخصي بين الطلاب وأصحاب الأعمال دون أن يتوفر إطار واضح للتنسيق في هذا الصدد. (التقرير الوطني، 2011، 21)
- ضعف التنسيق لإستغلال الموارد المشتركة المتوفرة لدي الصناعة والجامعة، حيث تتوفر إمكانات لدي الصناعة تحتاج إليها الجامعة كما أن لدي الجامعة إمكانات عديدة يمكن أن تحتاجها وتستفيد منها الصناعة (جمال علي الدهشان، 2010، 15).

- الإفتقار إلي وجود كيان قومي مسئول عن ربط خريجي مؤسسات التعليم العالي بجهات التوظيف، يضعف الروابط بين مؤسسات التعليم العالي والصناعة (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، 2015، 164)

حيث يؤدي غياب آلية لجمع المعلومات عن سوق العمل والصناعات المختلفة ومعدل نموه، أو معلومات عن التعليم العالي من حيث نسب التخرج سنوياً والمجالات المختلفة للمشتغلين إلي نقص المعلومات والبيانات بشكل ممنهج وإلي وجود التضارب في الإحصائيات (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري 2015، 163)

(5) القصور في رصد مؤشرات وإحصائيات سوق العمل والتعليم:

عدم وجود قواعد معلومات عن احتياجات سوق العمل (مركز هردو، 2015، 17) كما أن مؤسسات التعليم العالي لا تقوم بجمع معلومات عن سوق العمل وتحليلها ونشرها وبالتالي فإن هذه المؤسسات لا تستند إلي بيانات دقيقة عندما تتخذ القرارات المتعلقة بتطوير البرامج، وهذ بدوره يؤدي إلي غياب التواصل مع أصحاب الأعمال وغياب الدور الأستراتيجي المحتمل الذي تقوم به الخدمات الوظيفية في هذه المؤسسات (التقرير الوطني، 2011، 21)

(6) ضعف انخراط أرباب العمل بصورة فعالة مع نظام التعليم:

لا يتواصل أصحاب العمل بصورة فعالة مع نظام التعليم والطلاب وأولياء الأمور بشأن المهارات التي يحتاجون إليها (البنك الدولي، 2019، 3) فالرابط بين أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص وبين النظام التعليمي ضعيف وعشوائي ولا يعد عملية مؤسسية واضحة. فقد أشار تقرير لمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار لقياس آراء أصحاب الأعمال بشأن احتياجات سوق العمل في مصر وتقييمهم لمستوي خريجي التعليم العالي ومدى تزويد قطاع التعليم العالي في مصر سوق العمل بالتخصصات والمهارات المطلوبة، أشار 42.9% من أصحاب الأعمال أن قطاع التعليم العالي لا يمد سوق العمل بالتخصصات والمهارات المطلوبة، في مقابل 33.9% يرون أنه يمد سوق العمل بالتخصصات والمهارات المطلوبة (انجي جمال الدين، 2011، 58-56).

(7) غياب سياسة للمتابعة والتواصل مع الخريجين:

حيث لا يوجد وسيلة للتواصل المستمر مع الخريجين لمعرفة نسبة المتعطلين والتحديات التي تواجههم مما يؤدي إلي عدم دقة البيانات (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، 2015، 164) فالجامعات في مصر في حاجة إلي ان تنسق تنسيقاً أفضل مع خريجها حتي تلبى احتياجات سوق العمل علي المستوى المحلي والإقليمي والدولي، وان هناك حاجة إلي زيادة وعي أصحاب المصلحة وزيادة مشاركتهم، بما فيهم الخريجين، أرباب العمل المحتملين (التقرير الوطني، 2011، 15).

(8) التركيز علي الشهادات العلمية بدلاً من المهارات:

لقد شكل التوتر بين الشهادات والمهارات مصدراً للنقاش منذ 50 عاماً، حيث جادل علماء الاجتماع والإقتصاد منذ السبعينات في الروابط بين التعليم والمهارات وسوق العمل، فعادة ما تكون الشهادة في شكل درجة علمية مرتبطة باكتساب مجموعة محددة من المعارف والمهارات، وتشير الشهادات في سوق العمل إلى الإنتاجية بناءً على إفتراض مفاده ان عدداً أكبر من سنوات التعليم يرتبط بمستويات إنتاجية أعلى، كما أن الشهادة تمنح مكانة خاصة في المجتمع المصري، حيث ترتبط بدرجة علمية، وتعطى حاملها مكانة إجتماعية. وكان التعليم في مصر تاريخياً بمثابة أداة لإنتاج عمالة بيروقراطية للقطاع العام، وقد عمل هذا الدور التاريخي على تشكيل الهيكل الحالي لنظام التعليم وسوق العمل، فكان التوظيف في القطاع العام مضموناً في العادة لأي شخص يحمل الشهادات العلمية المطلوبة للوظيفة، ولم يكن المطلب المهارات والكفاءات الشخصية، بقدر ما كان الشهادات العلمية، ونتج عن ذلك إختلال التوازن في سوق العمل (البنك الدولي، 2019، 4)

يجب ان تعمل الإصلاحات الإقتصادية في منطقة الشرق الأوسط شمال أفريقيا علي مطابقة المهارات المطلوبة في سوق العمل مع تلك التي يمنحها التعليم ويسعي إليها أولياء الأمور والطلاب، فقد أدت التشوّهات في سوق العمل في هذه البلدان إلي التركيز علي الشهادات بدلاً من المهارات، ويجب علي الطلاب والأسر بدورهم مطابقة

النظام التعليمي بالمهارات اللازمة ومن ثم يتعين علي النظام التعليمي الإستجابة إلي هذا الطلب من خلال توفير المهارات المطلوبة في سوق العمل.

المحور الرابع: تحليل مقارن لتعزيز مهارات قابلية التوظيف في أستراليا ومصر:

بعد تناول المحاور السابقة والتي اشتملت على الأطار العام للدراسة، والأطار النظري، وخبرة أستراليا في مجال تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي، وواقع تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في مصر، يأتي هذا المحور والذي يشمل على الدراسة التحليلية المقارنة بين أستراليا ومصر، يأتي هذا المحور والذي يشمل على الدراسة التحليلية المقارنة بين أستراليا ومصر، وتفسير أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

أولاً: القوى والعوامل الثقافية التي تؤثر على تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي.

(أ) أوجه التشابه: تآثر تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في أستراليا ومصر بمجموعة من القوى العاملة الثقافية، وقد نتج عن تأثير هذه العوامل مجموعة من التجديدات والتطورات في التعليم الجامعي في كلا البلدين.

ومن أوجه التشابه:

- تتشابه كل من أستراليا ومصر في توجيهها لتطوير مؤسسات التعليم الجامعي والاهتمام بجودة الخريجين ومدى توافق مهاراتهم مع متطلبات سوق العمل، وتحديد المواصفات التي يجب أن تتوفر في الخريجين حيث تحظى مشكلة توظيف خريجي التعليم الجامعي بالأهتمام في كل من أستراليا ومصر، ويُعد العمل على إيجاد حلول لها من أولويات البلدين.

ويمكن تفسير هذا الأهتمام والتطوير في مؤسسات التعليم الجامعي في ضوء نظرية الاستثمار في رأس المال البشري واعتبار التعليم استثمار بشري Human Investment طويل الأجل للإقتصاد، حيث يعد التعليم أحد الحلول التي يمكن أن تعالج التحديات والمشكلات التي تكتنف النمو الاقتصادي، حيث تعتمد التنمية الاقتصادية والاجتماعية

على كوادر من المواهب أو سوف يساعد التعليم ذو الجودة العالية في مواجهة التحديات الناشئة في عملية التنمية، حيث تطلب النمو الاقتصادي السريع مهارات وكفاءات جديدة لدى الخريجين، وهناك حاجة عالمية للتعليم وخاصة التعليم الجامعي من اجل حل مشكلات التنمية الاقتصادية، مثل انخفاض معدلات تشغيل العمالة، وارتفاع معدلات البطالة، والفق، والفجوة بين المستويات الغنية والفقيرة.

- أيضاً تشابهت كل من استراليا ومصر في سياسة التوسع في التعليم الجامعي وإنشاء الجامعات وفتح أبواب التعليم العالي أمام الجميع.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء المفاهيم الاجتماعية التي أكدت على مفاهيم العدالة وتكافؤ الفرص فقد أكدت معظم دساتير العالم على حق الانسان في التعليم.

(ب) أوجه الاختلاف:

أسهمت القوى والعوامل الثقافية في وجود اختلافات في تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في أستراليا ومصر.

- فقد توجهت أستراليا إلى اللامركزية ومنح الجامعات مزيداً من الاستقلالية مع مسئولية الحكومة في وضع السياسات والتشريعات العامة للجامعات، وقد أدى ذلك إلى تطوير أداء الجامعات وإكسابها القدرة على التنافس، وتمكينها من أداء دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تتمتع استراليا بسمعة دولية للجودة في كل مجالات التعليم والتدريب. وقد احتلت جامعاتها مراتب متقدمة وذلك طبقاً للتصنيف العالمي كيو أس (QS) لتوظيف خريجي الجامعات وذلك لعام 2019.

- أما مصر فقد تبنت مفاهيم المركزية في إدارة وتصريف كافة شئون ومظاهر الحياة مما أدى إلى السيطرة على الجامعات إدارياً ومالياً حيث أصبح التعليم الجامعي مسئولية الدولة، التي أتبع نظام الرقابة المركزية على الجامعات، مما أدى إلى ظهور العديد من المشكلات والتحديات التي تواجه التعليم الجامعي المصري والتي أثرت على جودة برامجهم وضعف ارتباطها باحتياجات سوق العمل، وقد ظهر ذلك جلياً في تأخر ترتيب مصر إلى المرتبة 118 عالمياً من 148 من حيث جودة التعليم العالي

والتدريب كما ورد في رؤية مصر 2030، كما أن المؤشر العالمي للتعليم من أجل المستقبل قد أشار إلى تدنى موقف مصر بالنسبة لجاهزية مهارات المستقبل وجاهزية التكنولوجيا وذلك للعام 2019.

- وقد أكدت أستراليا على مسئولياتها الاجتماعية ودورها في إزالة فجوة المهارات بين خريجي الجامعات الأسترالية وسوق العمل، وقد أدى ذلك إلى أن معدلات البطالة بين خريجي الجامعات كانت أقل من معدلاتها للذين لم يستكملوا تعليمهم الجامعي.
- أما في مصر فقد أدت سياسة التوسع في التعليم الجامعي وزيادة أعداد الطلاب عن قدرة الجامعات وعجزها عن توفير خدمة تعليمية مناسبة، والأهتمام بالكم دون الكيف الى ارتفاع معدلات البطالة بين خريجي الجامعات، حيث كانت أعلى من معدلاتها للذين لم يستكملوا تعليمهم الجامعي.

ثانياً: تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي:

(أ) أوجه التشابه:

تشابه كل من أستراليا ومصر في توجيهها لتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي، وتحقيق التوافق بين مهارات خريجي التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، إلا أن التوجه نحو تعزيز هذه المهارات في أستراليا كان كبيراً وشاملاً، على حين كان هذا التوجه في مصر محدوداً، ووجدت بعض الجهود إلا أنها لم تكن بالشمول والعمق والاستمرارية مثلما حدث في أستراليا.

ويمكن تفسير هذا التوجه في ضوء «مفهوم التعليم من أجل التوظيف»، والذي يرى أن التعليم العالي يجب أن يركز على المهارات المؤهلة للوظيفة، فإذا كان التعليم لا يؤدي إلى تحسين قدرة الطالب على الحصول على وظيفة والحفاظ عليها يعد هراء وإهداراً للمورد التعليمي.

وايضاً في ضوء مفهوم «عوائد التعلم» Returns of Education، بما في ذلك العائد الإجتماعي والاقتصادي للتعليم، على الفرد والمجتمع. فكلما زاد دعم الدولة للتعليم زادت معدلات العائد من التعليم على الفرد والمجتمع.

(ب) أوجه الاختلاف:

- ففي استراليا وجد نظام للتعليم والتدريب وتعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعى والذى بدأ في الثمانينات 1985 (لجنة كارمل) حيث تأسست العديد من اللجان، التي اهتمت بضرورة دمج مهارات قابلية التوظيف في السنوات الدراسية في التعليم الجامعى، كما اهتمت بتحديد هذه المهارات التي يجب أن يكتسبها طلاب الجامعات قبل التخرج.
- أما في مصر فقد كانت البداية الحقيقية لتأسيس نظام لضمان جودة التعليم العالى والاهتمام بنواتج تعلم الطلاب في عام 2006 عند إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد، ومشروع توكيد الجودة والاعتماد الذى طالب أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين على تقييم نواتج تعلم الطلاب بمقارنتها بنواتج التعلم المستهدفة.
- لقد وضعت أستراليا إطار عمل للمؤهلات الأسترالية يتدرج من الشهادة بالدرجة الأولى الى تصنيف درجة الدكتوراه ويشمل على عشرة مستويات، لكل مستوى معاييرها التي تعبر عن نتائج التعلم الخاصة به والتي يتم صياغتها وفق ما هو متوقع من الخريجين فهمه ومعرفته وتطبيقه، كما وضعت خطة استراتيجية وطنية لتوظيف الخريجين وتبني السياسات الداعمة لسوق العمل وللطلاب والجامعات وأصحاب الأعمال.
- أما مصر فلم تكن لها فلسفة واضحة تجاه تعزيز مهارات قابلية التوظيف لطلاب الجامعات حيث افتقرت إلى إطار عمل للمؤهلات الجامعية كما لم تبني سياسات لدعم سوق العمل لجعله يتسم بالتنافسية والإنتاجية، كما لم تبني سياسات لتوظيف الخريجين، وتقديم الدعم اللازم لأصحاب الأعمال.

المحور الخامس: الاجراءات المقترحة لتعزيز مهارات قابلية التوظيف فى التعليم

الجامعى المصرى:

سوف يتم تناول هذا المحور من خلال:

اولا: عرض لأهم نتائج الدراسة، وثانيا: الاجراءات المقترحة لتعزيز مهارات قابلية التوظيف فى التعليم الجامعى المصرى.

أولاً: نتائج الدراسة:

- تعرف قابلية التوظيف بانها إكتساب مجموعة من المهارات والكفاءات والسمات الشخصية التي تجعل خريج الجامعة لديه الفرصة للحصول علي الوظيفة، والإستمرار والنجاح فيها، مما يعود بالنفع عليه وعلي المجتمع.
- ان هناك أربعة فئات يجب أن يشاركوا في عملية تعزيز مهارات قابلية التوظيف لخريجي الجامعات وهم: الجامعات، وأصحاب العمل، والطلاب، والدولة، وأن فشل خريجي الجامعة في تلبية متطلبات سوق العمل وإفتقارهم إلى الكفاءات والمهارات والخبرة المطلوبة تقع على مسؤولية هذه الأطراف الأربعة.
- أن مؤسسات التعليم العالي لها دوراً رئيسياً في تعزيز مهارات قابلية التوظيف بين خريجها، وتعد ايضاً مسئولة عن تحديد كيفية تعزيز ممارسة هذه المهارات بين طلابها، «موظفي المستقبل»، ويجب أن تضع في اعتبارها عند تحديد هذه المهارات توقعات الطلاب وأصحاب العمل.
- أن عمليات دمج مهارات قابلية التوظيف في الخطط والمناهج الدراسية، يُمكن البلدان من تحسين جودة التعليم وتعزيز فرص التعليم مدى الحياة.
- أن مهارات قابلية التوظيف قد اختلف نطاقها وتعريفها من بلد إلى آخر، كما اختلف داخل البلد الواحد بمرور الوقت.
- يعتبر التدريب التفاعلي القائم على التطبيق العملي هو بمثابة العنصر الأساسي في التدريب على اكتساب هذه المهارات، وذلك من خلال ورش العمل واساليب لعب الادوار.
- من أهم مهارات قابلية التوظيف التي يتطلبها أرباب الاعمال، والتي يجب أن يحرص الطلاب على اكتسابها خلال سنوات الدراسة الجامعية، هي: مهارات الاتصال، مهارات العمل الجماعي، مهارات التفكير الناقد، مهارات حل المشكلات، مهارات التحكم الذاتي، مهارات المبادرة والمشاريع، مهارات اتخاذ القرار.
- يتطلب تعزيز قابلية التوظيف في التعليم الجامعي تطوير المناهج وطرق التدريس، وتحقيق الشراكة بين الجامعات وقطاع الاعمال، وتكوين لجان استشارية للبرامج

الأكاديمية، مشاركة اصحاب الاعمال فى تطوير مهارات قابلية التوظيف للطلاب الجامعيين، إجراء المسوحات الدورية للتعرف على إحتياجات سوق العمل، ومتابعة معدلات توظيف الخريجين، وتطوير برامج التنمية المهنية، لتحسين قدرات اعضاء هيئة التدريس.

- يجب قياس وتقييم مهارات قابلية التوظيف بصورة دورية مستمرة، وذلك بهدف معرفة نقاط القوة والنقاط التى تحتاج الى مزيد من التطوير، ووضع خطط التحسين المستمر.

- إن معدلات البطالة بين خريجي الجامعات الاسترالية أقل من مثيلاتها للذين لم يستكملوا تعليمهم الجامعى.

- ان أهم السمات المميزة لقطاع التعليم والتدريب في أستراليا هو أنه موجه من قبل النشاط الصناعى.

- تعرف قابلية التوظيف فى استراليا بأنها ”المهارات المطلوبة ليس فقط للحصول على وظيفة ولكن أيضاً التقدم داخل المؤسسة من أجل تحقيق إمكانات الفرد والمساهمة بنجاح في الاتجاهات الاستراتيجية للمؤسسة.

- لقد بدأت استراليا مبكرا بالاهتمام بمهارات التوظيف وذلك فى عام 1982بعقد لجنة ماير التى حددت سبعة مهارات يجب أن تركز عليها الجامعات بين خريجيهها، وأوصت بضرورة دمجها في التعليم والتدريب.

- عقدت استراليا عدة لجان اشارت إلى أهمية مهارات قابلية التوظيف في البيئة التنافسية المتزايدة للصناعات الأسترالية وبيئة العمل المتغيرة، وأوصت بضرورة الأهتمام بتعليم هذه المهارات من أجل تحسين جودة التعليم.

- أطلقت استراليا عدة مبادرات لتعزيز مهارات قابلية التوظيف لخريجي الجامعات الاسترالية، وجعل هذه المهارات اكثر وضوحاً وتركيزاً في المناهج الدراسية في مؤسسات التعلم الجامعي علي الصعيدين الوطني والدولي وقد ظهر ذلك جلياً في التصنيف العالمي كيوأس (QS) لتوظيف خريجي الجامعات في العالم، حيث احتلت الجامعات الأسترالية مراتب متقدمة من حيث توظيف خريجيهها.

- يوجد نظامين لاكتساب الطلاب مهارات قابلية التوظيف في الجامعات الاسترالية، وهما:

(1) نظام اسلوب الدمج: وفي هذا النظام يتم تدريس مهارات قابلية التوظيف كجزء أساسي من البرنامج الاكاديمي، ويكون ضمن تقديرات الطالب.

(2) نظام التدريب الميداني بعد الانتهاء من البرنامج الاكاديمي: ويتم هذا النوع من التدريب بعد إتمام الطالب لجميع المقررات الدراسية الخاصة بمجال تخصصه وهذا النوع من التدريب هو عبارة عن علاقة مباشرة بين الطالب وصاحب العمل.

- تعاني مصر من مشكلة البطالة والتي تزيد معدلاتها بين خريجي الجامعات بشكل كبير مقارنة بما لم يكملوا تعليمهم الجامعي.

- لقد بذلت مصر جهودا في مجال ضمان جودة التعليم العالي وتطويره وربط الخريجين بمؤسسات التوظيف داخل سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً الا ان هذه الجهود لم تحقق تقدم ملموس، والدليل علي ذلك ما ورد في تقرير التنافسية العالمية من تأخر ترتيب مصر إلي المرتبة 118 عالمياً من 148 من حيث جودة التعليم العالي والتدريب، وغياب استراتيجية متكاملة لتنمية الموارد البشرية التي من شأنها ان تشمل التعليم والتدريب والتوظيف، واستمرار وجود الفصل التقليدي بين التعليم والتدريب، كما لم يجر تقييم الاثر والفاعلية لجميع هذه الجهود.

- علي الرغم من الجهود المصرية المبذولة للإرتقاء بالتعليم الجامعي وتطوير برامجه الاكاديمية لسد فجوة المهارات، إلا أن هناك العديد من المشكلات والتحديات التي تواجه التعليم الجامعي المصري والتي تؤثر علي جودة برامجه وضعف ارتباطها باحتياجات سوق العمل.

ثانيا: الاجراءات المقترحة:

في ضوء الاطار النظري للدراسة، والدراسة التحليلية المقارنة، وعرض اوجه الشبه والاختلاف بين الخبرة الاسترالية والواقع المصري، فإن الدراسة الحالية تحاول تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي المصري وذلك من خلال الاجراءات المقترحة التالية:

- دمج مهارات قابلية التوظيف كجزء أساسي من البرنامج الأكاديمي بالجامعات المصرية، ويكون ضمن تقديرات الطالب وذلك بما يتوافق مع طبيعة كل تخصص، وذلك: إما في مقرر أكاديمي منفصل أو من خلال مجموعة من المقررات الدراسية، حيث يتم دمج مهارات قابلية التوظيف في المهارات الأكاديمية المرتبطة بالتخصص، أو من خلال الأنشطة اللامنهجية.
 - العمل على تطوير المناهج وفقاً لمستجدات العصر وإحتياجات سوق العمل.
 - يجب تضمين معظم البرامج الأكاديمية لعنصر التدريب في مناهجها، وأن يتم التدريب في مواقع العمل المتعلقة بتخصص الطلاب.
 - تشكيل "لجان استشارية" للبرنامج الأكاديمي الذي تقدمه الجامعة على أن تضم هذه اللجان ممثلين من أعضاء هيئة التدريس بالقسم الذي يقدم البرنامج وممثلين عن الجهات المهنية المرتبطة بتخصص البرنامج وأصحاب الأعمال وممثلين عن الجمعيات المهنية ذات العلاقة بتخصص البرنامج. وتكون هذه اللجنة استشارية تنسيقية مشتركة بهدف تطوير البرنامج الأكاديمي ليلبي احتياجات سوق العمل.
 - إقامة "منتدى وطني" لطلاب الجامعات يعقد بصفة دورية سنوية على أن يشارك في هذا المنتدى مجموعات من الطلاب من مختلف الجامعات والخريجين الجدد وأعضاء هيئة التدريس وممثلين عن المجتمع المدني، وأصحاب الأعمال، وممثلين عن الجمعيات المهنية للتخصصات المختلفة ومجموعة من قدامى الخريجين تكون من فعالياته:
1. عرض أصحاب الأعمال مهارات قابلية التوظيف التي يحتاج إليها سوق العمل المتغير.
 2. عرض قدامى الخريجين المشاكل والصعوبات التي واجهتهم وكيفية التعامل معها.
 3. يتم تنظيم زيارات ميدانية لمواقع الأعمال للتعرف على بيئة العمل، ويتعرف أعضاء هيئة التدريس على مهارات التوظيف المستحدثة، وذلك للعمل على دمجها في البرامج والمقررات الدراسية.

- مشاركة جميع الأطراف المختلفة، الجامعات، الطلاب وأصحاب الأعمال في صياغة القوانين والبرامج الداعمة لسوق العمل.
- رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس من خلال عقد دورات تدريبية لتنمية قدراتهم المتعلقة بتعليم وتقييم مهارات قابلية التوظيف.
- إعداد إطار عمل قومي لمؤهلات التعليم العالي والجامعي المصري، لتحديد مواصفات الخريجين لكل نوع من المؤهلات وذلك من خلال تشكيل لجنة على مستوى وزارة التعليم العالي من الخبراء والأكاديميين من مختلف الجامعات والمعاهد لتحديد مجموعة مهارات قابلية التوظيف التي يجب إكسابها لطلاب الجامعات المصرية.
- تفعيل مبدأ الموازنة بين الأقسام المتناظرة في الكليات والمعاهد للإتفاق على طبيعة المعارف والمهارات التخصصية التي يجب إكسابها للطلاب.
- إلزام الجامعات بالإعلان عن استراتيجياتها وتوجيهاتها وبرامجها الأكاديمية المرتبطة بمتطلبات سوق العمل المصري.
- أن تعمل الجامعات على استحداث تخصصات جديدة يحتاجها سوق العمل المصري والدولي، وذلك عن طريق المتابعة الدورية لما هو جديد في عالم العمل من مهن جديدة وتخصصات جديدة.
- السعي الى تحقيق الشراكة بين قطاع التعليم العالي وقطاع الاعمال في الدولة بشقيه الحكومي والخاص، لتقديم تعليم فعال للطلاب باستخدام التقنيات الحديثة المطبقة في الواقع الحقيقي لسوق العمل.
- إعادة صياغة أهداف التعليم الجامعي المصري بحيث تتضمن هذه الأهداف تطوير وتعزيز مهارات قابلية التوظيف لطلاب التعليم الجامعي في ضوء متطلبات سوق العمل.
- ربط سياسات التعليم الجامعي المصري بسياسات التوظيف على المستوى الوطني. تحقيق الشراكة بين الجامعات وأصحاب الأعمال، للمشاركة في تحديد المهارات التي يجب أن تتحقق في مواصفات الخريج.

- تطوير نظم التوجيه والإرشاد المهني في المرحلة الثانوية، لمساعدة الطلاب في اختياراتهم للتخصصات الجامعية الجديدة والتي تحتاجها سوق العمل.
- إنشاء «وحدة لمتابعة الخريجين» بالكليات يكون من مهامها:
 - عقد الاتفاقات مع المؤسسات المتواجدة في سوق العمل، لاستجلاب المشاريع العملية والدراسات البحثية التي يقوم الطلبة بإنجازها تحت الاشراف المشترك بين اعضاء هيئة التدريس واصحاب الاعمال.
 - استطلاع آراء أصحاب الأعمال بصفة دورية حول احتياجاتهم من المعارف والمهارات المطلوبة من الخريجين في ضوء سوق العمل المتغير.
 - استطلاع آراء الطلاب بصورة دورية حول مدى رضاهم عما يقدم لهم من برامج ومقررات دراسية واحتياجاتهم التعليمية.
 - توفير قاعدة بيانات عن سوق العمل واحتياجاته، وتقديمها للقائمين على تطوير البرامج الأكاديمية الجامعية.
 - الاستعانة بخبراء من المؤسسات المتواجدة في سوق العمل، للمشاركة في صياغة البرامج الأكاديمية، والعمل تطوريها بصفة دورية، لتلبى متطلبات سوق العمل.
- إعادة النظر في سياسة القبول بالجامعات وربطها بالتخصصات التي يحتاجها سوق العمل
- أن تولى البرامج الأكاديمية أهمية كبيرة للتدريب الميداني، والذي يتيح للطلاب العلاقة المباشرة مع صاحب العمل في مواقع العمل، تمهيداً لانتقالهم من الدراسة الأكاديمية الى سوق العمل.
- تفعيل برامج التعلم في مواقع العمل، والعمل على ربطها بالبرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية، ومتطلبات سوق العمل، وإعطاء الفرصة الى أبواب الاعمال للمشاركة في العملية التعليمية.
- تطوير نظم التوجيه والإرشاد المهني في نظم التعليم العالي مع مراعاة قدرات الطلاب وميولهم، وذلك في ضوء متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل.

- ضرورة استقلالية الجامعات إدارياً ومالياً، والتأكيد على مبدأ اللامركزية مما يحقق للجامعات المزيد من المرونة والإبداع، الذي يتيح لها تطوير برامجها وتحديث لوائحها.
- العمل على توفير نظم تمويل بديلة للجامعات، لتكون قادرة على النهوض بمنظومة العملية التعليمية وزيادة كفاءتها التعليمية، وقدرتها التنافسية في سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. أسامة محمد عبيدات وسائدة تيسير سعادة (2010): المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل المحلي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، الأردن، المجلد3، العدد (5).
2. أشرف العربي (2012): اقتصاديات التعليم العالي في مصر بين خيارى العام والخاص واعتبارى العدالة والكفاءة، في أسماء البدوى - التعليم العالي في مصر: هل تؤدي المجانية إلى تكافؤ الفرص، مجلس السكان الدولي، دار الكتب، القاهرة.
3. إنجي جمال الدين ومحمود كمال (2011): تقرير تحليلي لعرض المؤشرات التفصيلية لقياس آراء الطلاب حول قضايا التعليم العالي في مصر، مجلس الوزراء المصرى، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، برنامج القضايا الاجتماعية، يونيو.
4. ايمان عبدالفتاح محمد إبراهيم (2013): الإدارة الذاتية للمدرسة في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الإفادة منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، الجزء الرابع، العدد (40) أغسطس.
5. باسم على فريسان، النظام السياسي الاسترالى والكندى، مجلة جامعة أهل البيت، العراق، العدد9 من 57 - 62.
6. برنامج الأمم المتحدة الإنمائى (2019): أستشراف مستقبل المعرفة، العزيز للطباعة والنشر، الإمارات العربية المتحدة.
7. البنك الدولي (2010): مراجعات لسياسات التعليم الوطنية، التعليم العالي في مصر، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادى والبند الدولى.

8. البنك الدولي (2014): تعزيز المهارات الحياتية لدى الشباب، دليل عملي لتصميم برامج نوعية، المنظمة الدولية للشباب.
9. البنك الدولي (2019): توقعات وتطلعات: إطار جديد للتعليم في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، واشنطن [/https://openknowledge.worldbank.org/](https://openknowledge.worldbank.org/)
10. البنك الدولي (2019): إطار جديد للتعليم في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا توقعات وتطلعات ص 30
11. بيومي محمد ضحاوي ومحمد إبراهيم خاطر (2017): التربية المقارنة ونظم التعليم في بلدان العالم المتقدم، دار الفكر العربي، القاهرة.
12. توم كارمل (2014): الاستفادة من نظم تنمية المهارات الناجحة: دروس من أستراليا، مجلة مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، المجلد 44، ع(2)، يونيو، ترجمة: دعاء محمود شراعي.
13. جابر عوض سيد حسن (2007): العمل مع الجماعات: أسس ونماذج نظرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
14. جمال علي الدهشان (2010): العلاقة الإستراتيجية بين البحث العلمي الجامعي والصناعة الواقع والآفاق المستقبلية، ورقة عمل مقدمة إلي الندوة السابعة لقسم أصول التربية جامعة طنطا «التخطيط الإستراتيجي للتعليم العالي»، كلية التربية، جامعة طنطا، 11 مايو.
15. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2019): <https://www.capmas.gov.eg>
16. جيهان عبدالعزيز رجب عبدالعزيز (2017): أثر نواتج التعليم على أداء طلاب الجامعة لمواكبة سوق العمل من وجهة نظرهم وأصحاب التوظيف، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، الجزء الأول، العدد (172)، يناير.
17. حمدي أسعد الدلو (2017): استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

18. دلال يسن (2015): سيناريوهات التعليم من أجل التنمية المستدامة، دار الفكر العربي، القاهرة.
19. رباح رمزي عبد الجليل (2014): دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة أسيوط، الجزء الأول، العدد (4)، أكتوبر.
20. رمضان محمد السعودي (2016): دراسة مقارنة للأداء الجامعي في كل من أستراليا وفنلندا وإمكانة الإفادة منها في مصر، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة الثانية، العدد (6)، ديسمبر.
21. رنا محمد الترك (2019): برنامج تربوي مقترح لتنمية المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعات الأردنية الحكومية، مجلة دراسات، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد 46، العدد (1).
22. رؤية مصر 2030 (2014): استراتيجية التنمية المستدامة - رؤية مصر 2030، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري. <http://www.cabinet.gov.eg>
23. ستيف هيخبز (2014): التفكير النقدي في التعليم للقرن الحادي والعشرين هل يعنى المنهج الذكي أو الإلكتروني، مجلة مستقبلات، مطبوعات اليونسكو، المجلد 44، العدد (4)، ديسمبر.
24. سليمان بن سالم الحسيني (2016): رفع مستوى الجودة في برنامج التعليم العالي عن طريق تحقيق تكامل مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية تحلل مشاريع التخرج وتستطلع آراء الأكاديميين والطلبة، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي.
25. سمير رياض هلال (2012): تمويل التعليم العالي في مصر، في أسماء بدوى - التعليم العالي في مصر: هل تؤدي المجانية إلى تكافؤ الفرص، مجلس السكان الدولي، دار الكتب، القاهرة.
26. سوزان محمد المهدي (2019): بدائل لتمويل التعليم العالي وإدارته لتحقيق التنافسية في مصر، المؤتمر العلمي السنوي السادس والعشرون تحت عنوان تطوير

- التعليم العالى بالوطن العربى فى عصر التكنولوجيا الفائقة والتنافسية، المنعقد فى الفترة من 26-27 يناير 2019، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، جامعة عين شمس.
27. صالح عوض عرم (2017): الشباب والبطالة: الأسباب والمعالجات، مؤسسة حضر موت للتنمية البشرية، ديسمبر.
28. عبدالهادى مبروك النجار (2009): صنع السياسة التعليمية مدخل تحليلى مقارن، الأنجلو المصرية، القاهرة.
29. علا نعيم عمر حجاج (2014): دور المهارات الناعمة فى عملية إقتناص الوظائف الإدارية، كلية التجارة، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة.
30. فاطمة بنت سعيد الحجرية وآخرون (2016): توجهات ارباب العمل فى توظيف الخريجين: دراسة مسحية، دائرة مسح الخريجين، وزارة التعليم العالى، سلطنة عمان
31. لجنة وزراء التعليم العالى والبحث العلمى لمجلس التعاون لدول الخليج العربية (2015): تجربة التعليم العالى فى مملكة البحرين فى تجسير الفجوة بين مخرجات التعليم العالى ومتطلبات سوق العمل، ورقة عمل مقدمة من مملكة البحرين، الاجتماع السابع عشر، المنعقد خلال الفترة من 9-11 مارس، 2015، سلطنة عمان.
32. ليو جيان واخرون (2019): التعليم من أجل المستقبل: التجربة العالمية لتطوير مهارات وكفاءات القرن الحادى والعشرين، مؤسسة قطر.
33. محرم الحداد (2016): قضايا أساسية لتطوير منظومة التعليم العالى فى مصر، المؤتمر الدولى الأول لكلية التربية - جامعة عين شمس، بعنوان توجهات استراتيجية فى التعليم «تحديات المستقبل» خلال الفترة من 15-17 أكتوبر، 2016.
34. محسن المهدي سعيد (2012): نظرة عامة على منظومة التعليم العالى فى مصر، فى أسماء البدوى - التعليم العالى فى مصر: هل تؤدى المجانية إلى تكافؤ الفرض، مجلس السكان الدولى، دار الكتب، القاهرة.

35. محمد احمد حسين ناصف (2018): ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، الجزء الثاني، العدد (99)، أبريل.
36. محمد أحمد حسين ناصف (2018): ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في كل من الصين وأستراليا ومصر: دراسة مقارنة، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، الجزء الثاني، العدد، 99، أبريل.
37. محمد عمر على العامرى (2017): مدخل إلى التربية المقارنة، دار المعتر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
38. محمود محمد المهدي يالم (2016): مواطنة الجامعات: دراسة مقارنة للجامعات الأمريكية والكندية والمصرية، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة الثانية، العدد الخامس، يونيو، 349 – 538.
39. مركز هردو (2015): مخرجات التعليم وعلاقتها بسوق العمل في مصر، القاهرة.
40. مريم أحمد الرحيلي وآخرون (2019): درجة إكتساب المهارات المهنية اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المتوقع تخرجهن من كلية المجتمع بالحناكية - جامعة طيبة، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، المملكة العربية السعودية، المجلد 14، العدد (2)، (249 – 272).
41. منى الرادعى (2012): عدم تكافؤ الفرص في التعليم العالي في مصر: المؤشرات والتفسيرات، في أسماء البدوى - التعليم العالي في مصر: هل تؤدي المجانية إلى تكافؤ الفرص، مجلس السكان الدولي، دار الكتب، القاهرة.
42. موجو باولو أولوفونكى او كومي وسارة غاريدو بينريل (2019): عمالة الشباب والتنمية المستدامة في شمال افريقيا، الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، أديس أبابا، أثيوبيا.
43. نوال محمد شلبي (2014): إطار مقترح لدمج مهارات القرن الحادى والعشرين في مناهج العلوم بالتعليم الأساسى في مصر، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، المجلد3، العدد (10)، أكتوبر.

44. هالة حسن بن سعد على الجزار (2017): التعليم العالي وسوق العمل في ضوء متطلبات التنمية المستدامة: الاشكاليات والتحديات، المؤتمر الدولي لمعهد التخطيط القومي القومي بعنوان «نحو تعليم داعم للتنمية المستدامة في مصر»، في الفترة من 6-8 مايو.
45. هانى محمد بهاء الدين (2017): تطوير التعليم الجامعي التحديات الراهنة وأزمة التحول، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا.
46. الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (2019): الثورة الصناعية الرابعة حليف أم عدو للوظائف، مجلة صدى الموارد البشرية، الإمارات العربية المتحدة، العدد (15)، أبريل.
47. وائل معلا (2014): قضايا معاصرة في التعليم العالي، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق.
48. وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (2015): استراتيجية التنمية المستدامة، رؤية مصر 2030، جمهورية مصر العربية.
49. وزارة التعليم العالي (2010): التعليم العالي في مصر: التقرير الوطني - الملخص، وحدة التخطيط الاستراتيجي، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Alrifai. A. and Raju. V. (2019): The Employability Skills of Higher Education Graduates: A Review of Literature. International Advanced Research Journal in Science. Engineering and Technology volume 6(3)8388-.
- American University in Cairo) 2019): <https://www.aucegypt.edu/news/auc-usaid-open-university-centers-career-development-zagazig-ain-shams-universities>. Accessed on 13 of January. 2020.
- Artess. J.. et al.(2011): Supporting Graduate Employability: HEI Practice in Other Countries. The International Graduate Insight Group BIS RESEARCH PAPER NUMBER 40.

- Athanasou. J. (2012): A career practitioner response to the National Career Development Strategy Green Paper. Australian Journal of Career Development. vol.21. no. 3. pp. 58–64.
- Australian Government. Department of Employment (2014): Strategic plan for the period (20142017-).
- Bernnet et al. (2015): Navigating uncertainty and complexity: Higher education and the dilemma of employability. Paper presented at the 38th Higher Education Research and Development. Society of Australia (HERDSA). Annual International Conference. from 69- July. 2015. Melbourne Convection center. Australia.
- Bhagra. A.. & Sharma. D. K. (2018): Changing paradigm of employability skills in the global business world: a review. IUP Journal of Soft Skills. 12(2). 724-
- Carage. R. (2019): American skills gap: why it is real and way it matters. A report issued by the progressive policy institute (PPI). Washington. D.C.
- Chan. J. K. L. (2011): Enhancing the employability of soft skills within tourism and hospitality graduates in Malaysia: Issues and challenges. Journal of Tourism. 12(1).116-.
- Citations of the outstanding contributions to student learning. Australia Government. Available at: <https://docs.education.gov.au/node/41811>.
- Curtis. D. and McKenzie P.(2002): Employability skills for australian industry: literature review and framework development. A Report to Business Council of Australia. Australian Chamber of Commerce and Industry.
- Department of Education and Training (2016): Australian awards for university teaching.
- Down. C. (2003): Employability skills revisiting the key competencies or a new way forward?. Paper presented at the Enriching Learning

- Culture Research Conference. during the period from 13- of December. 2003. in Queensland. Australia. conference publisher. Center of Learning Research. Griffith university.
- Gill. R. (2018): Building employability skills for higher education students: An Australian example. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability. 9(1): 84-92.
 - Harry. P.(2018): Selling hope? A review of current youth unemployment initiatives in Cairo. GLO Discussion Paper. No. 235. Global Labor Organization (GLO). Maastricht
 - Kaider. F.. Hains-Wesson. R.. & Young. K. (2017). Practical typology of authentic work-integrated learning activities and assessments. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education
 - Little. B. (2003): International perspectives on employability. Briefing Paper. York. The Higher Education Academy. Available at: <http://www.heacademy.ac.uk/>
 - Merriam-webster.) 2019): <https://www.merriam.accessed> on 17 of March.2019.
 - Moore. T. & Morton. J. (2017): The myth of job readiness? Written communication. employability. and the 'skills gap' in higher education. Studies in Higher Education. 42(3). 591-609.
 - National Centre for Vocational Education Research (NCVER) (2011): Employability skills at a glance. This work has been produced by the National Centre for Vocational Education Research (NCVER) under the National Vocational Education and Training Research and Evaluation (NVETRE) Program. which is coordinated and managed by NCVER. on behalf of the Australian Government and state and territory governments. The Australian Department of Education.
 - National Centre for Vocational Education Research (NCVER) (2015): Career development supporting young Australians: A literature review. The Australian Department of Education.

- National Centre for Vocational Education Research (NCVER) (2015): Generic skills in vocational education and training. Research readings. Australian National Training Authority. 1188-
- OECD (2012): Better Skills. Better Jobs. Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies. OECD Publishing. At: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338/-/en>
- Osman. W. (2011): Higher education in egypt and needed employability skills in the domestic labor market: case study from ain shams university. faculty of engineering. A Thesis Submitted to the Public Policy and Administration Department in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Public Policy and Administration.
- Phillips. R. (2005): Challenging the primacy of lectures: The dissonance between theory and practice in university teaching. Journal of University Teaching and Learning Practice.12(1). 1-3
- (QS) World University Ranking (2018): Accessed on 14-3-2019at <https://www.universityrankings.ch/en/results&ranking=QS®ion=World&year=2018&q=Australia>
- Richard W. et al..(2019): Encyclopedia Britannica retrieved on 17 of February. 2019 from the following link: <https://www.britannica.com/place/Australia>
- Rowe. A. and Zegwaard. A. (2017): Asia-Pacific Journal of Cooperative Education. Special Issue. 18(2). 8799-.
- Shah. M.. et al. (2011): Quality Assurance in Australian Higher Education. Historical and Future Development. Asia pacific Educ. Rev. No.12: 475 – 483.
- Shivor. R. Shalyefu. R. & Kadhila. N. (2018): Perspectives on graduate employability attributes for management Science students. South African Journal of Higher Education. 32(1). 216232-.

- TANG. K. (2019): Beyond Employability: Embedding Soft Skills in Higher Education. The Turkish Online Journal of Educational Technology – April 2019. volume 18(2): 19-.
- Watts. A & Sultana. R 2004: Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. International Journal for Educational and Vocational Guidance. vol.4. no. 2–3. pp. 105–122.
- Weligamage. S. (2009): Graduates “Employability Skills: Evidence from Literature Review. Proceeding of the Association of Southeast Asian Institutions of Higher Learning (ASAIHL) Conference. University of Kelaniya. Sri Lanka. 2009. p.115125-.
- Wibrow. B. (2011): Employability skills at a glance. A report issued by the National Center for Vocational Education Research (NCVER) and the national vocational education and training research and evaluation (NVETRE). commonwealth of Australia.