

The Islamic University–Gaza

Research and Postgraduate Affairs

Faculty of Commerce

Master of Business Administration



الجامعة الإسلامية – غزة

شئون البحث العلمي والدراسات العليا

كلية التجارة

ماجستير إدارة الأعمال

دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية

البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين

(دراسة مقارنة: بين وحدات الخريجين بالجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح

الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية)

**The Role of the Palestinian Universities in Following-up
Graduates and its Impact on the Effectiveness of their Own
Programs From the Perspective of the Graduates.**

**(A comparison between: The Islamic University of Gaza and
An-Najah National University and The University College of
Applied Sciences Study)**

إعداد الباحث

محمد أحمد عطية الكرد

إشراف الدكتور

وسيم إسماعيل الهابيل

**قُدِّمَ هَذَا الْبَحْثُ اسْتِكْمَالاً لِمَتَطَلِبَاتِ الْخُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الْمَاجِسْتِيرِ فِي إِدَارَةِ الْأَعْمَالِ
بِكُلِّيَةِ التِّجَارَةِ فِي الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةَ**

فبراير/ 2017 – جماد أول/ 1438هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة
بهم من وجهة نظر الخريجين
(دراسة مقارنة: بين وحدات الخريجين بالجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية
للعلوم التطبيقية)

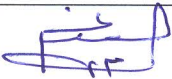
**The Role of the Palestinian Universities in Following-up Graduates and its
Impact on the Effectiveness of their Own Programs From the Perspective of
the Graduates.**

**(A comparison between: The Islamic University of Gaza and An-Najah
National University and The University College of Applied Sciences Study)**

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه
حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب
علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى. وأن حقوق النشر محفوظة للجامعة
الإسلامية - غزة.

Declaration

I hereby certify that this submission is the result of my own work, except where otherwise acknowledged, and that this thesis (or any part of it) has not been submitted for a higher degree or quantification to any other university or institution. All copyrights are reserves to IUG.

Student's name:	محمد أحمد عطية الكرد	اسم الطالب:
Signature:		التوقيع:
Date:	2017/3/20	التاريخ:



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ محمد احمد عطية الكرد لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين
دراسة مقارنة: بين وحدات الخريجين بالجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية

The Role of the Palestinian Universities in Following-up Graduates and its Impact on the Effectiveness of their Own Programs From the Perspective of the Graduates.

A comparison between: The Islamic University of Gaza and An-Najah National University and The University College of Applied Sciences Study

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأحد 13 جمادى الثانية 1438 هـ، الموافق 2017/03/12م الساعة الحادية عشر صباحاً في قاعة المؤتمرات مبنى القدس، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً و رئيساً	د. وسيم إسماعيل الهاييل
.....	مناقشاً داخلياً	د. ياسر عبد طه الشرفا
.....	مناقشاً خارجياً	د. مرفت محمد راضي

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف علي المناعمة

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج، من خلال دراسة مقارنة بين وحدات الخريجين بالجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بجمع البيانات من الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات، وقد تكونت عينة الدراسة من خريجي الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية عن آخر ثلاث أعوام جامعية والبالغ عددهم (31,269) خريج وخريجة، واستخدمت الدراسة عينة عشوائية طبقية، وتم توزيع (450) استبانة، وتعبئة جزء من العينة بطريقة الكترونية نظراً للبعد الجغرافي بين الضفة وغزة، وإعطاء الحرية في التعبير للخريجين، وتم استرداد (401) استبانة، وقد بلغت النسبة الإجمالية (89.1%) وتم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود دور للجامعات في تأهيل الخريجين وصقل شخصية الخريج من خلال البرامج المختلفة المقدمة لهم من وحدات الخريجين ومراكز التعليم المستمر وتوفير المختبرات والأجهزة الخاصة بذلك، والسعي لوجود المتخصصين في خدمة الخريجين وخاصة في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية وثم جامعة النجاح الوطنية، وأخيراً الجامعة الإسلامية بغزة، بينما تبين وجود الفجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي، وصعوبة الحصول على فرص عمل بعد التخرج.

وقد خلصت الدراسة بمجموعة من التوصيات التي من شأنها تساهم في معالجة نقاط الضعف والعمل على زيادة الاهتمام بمتابعة الخريجين وبرامج الخريجين، وأوصى الباحث بأن تقوم وحدات الخريجين بالجامعات المستهدفة بالعمل على تطوير عمل الخريجين في عدة مجالات، وضرورة متابعة الخريجين بشكل أفضل من خلال تقديم البرامج التدريبية المجانية والتأهيلية، والسعي لابتعاث الخريجين لرحلات علمية وتنقيفية، والعمل على توفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية الداعمة، وجلب التمويل اللازم لبرامج الخريجين.

Abstract

The study aimed at identifying the role of the Palestinian universities in following-up graduates and its impact on the effectiveness of the universities' programs from the perspective of the graduate through a comparison study between the Islamic University of Gaza, An-Najah National University, and University College of Applied Sciences. To fulfill study aims, the researcher collected data using a questionnaire as a primary tool of data collection. The researcher adopted the analytical-descriptive approach. The Study sample consisted of the graduates from the foresaid three universities over the last three years constituting a whole number of (31,269) male and female graduates. The researcher distributed (450) questionnaires using stratified random sample. Some of the questionnaires were filled electronically by the sample due to the geographical distance between the West Bank and the Gaza Strip and to let the graduates express freely. (401) questionnaires were retrieved representing a percentage of (89.1%). The researcher used SPSS program to analyze data.

The study results showed that there is a role of universities in rehabilitating the graduates and developing their characters through; different programs presented by alumni units and continuing education centers, the availability of laboratories and equipment supporting these programs, and introducing specialists in assisting the graduates. The University college of Applied Sciences comes first in introducing specialists to assist its graduates, followed by An-Najah National University and then the Islamic University of Gaza. The results also showed that there is a gap between theoretical and practical education. Additionally, the graduates face difficulties in finding a job after graduation.

The study concluded with recommendations that help in correcting weaknesses and increasing attention on keeping tracks with the graduates and providing them with different training programs. The researcher also recommended alumni unites in the targeted universities to develop work environment of the graduates in different fields, and to enhance their skills by providing free training and rehabilitation programs. It is also recommended for universities to send their graduates abroad to attends scientific and cultural programs, and to provide informational and technical environment as well as to raise funds for graduates programs.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا
وَجَعَلَ لَكُمْ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ"

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

[النحل: 78]

إهداء

إلى من ربياني صغيراً وسهروا من أجلنا الليالي ورمزا العطاء الوالد والوالدة العزيزين

إلى (زوجتي الغالية) التي كانت خير سند ورفيق.

إلى (بناتي الغاليات).

إلى جميع أخوتي وخاصة أخي الأكبر الدكتور/ أشرف.

إلى أهل زوجتي وعماتي وأخوالي وخالاتي

إلى أصدقائي الأعزاء وأخص بالذكر صديقي العزيز/ عوني خروف.

إلى جامعتي الغراء الجامعة الإسلامية التي احتضنتني منذ 19 عام.

إلى من طرزوا بنيران أسلحتهم رايات النصر، إلى من حرروا أسرارنا البواسل، إلى قادة المقاومة
الأشاوس الذين علموا الدنيا كيف يكون الصبر، وكيف يكون النصر.

إلى هؤلاء جميعاً أهدي هذا البحث المتواضع.

شكر وتقدير

الحمد لله حمد الشاكرين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا وقائدنا وقدوتنا محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه أجمعين.

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بالشكر إلى كل من كانت له مساهمة في إنجاز هذا العمل المتواضع، وأخص بالشكر والتقدير والعرفان لأستاذنا العزيز الدكتور/ وسيم اسماعيل الهابيل، المشرف على هذه الرسالة والذي كان له الفضل بعد الله عز وجل في إنارة طريق البحث لي من خلال توجيهاته وإرشاداته، جعلها الله في ميزان حسناته وأعماله يوم القيامة.

كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الدكتور/ ياسر الشرفا، والدكتورة/ ميرفت راضي لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وإثرائها بما قدموه من ملاحظات قيمة وهامة، وإلى كلية التجارة بالجامعة ممثلة بعميدها وأساتذتها ومدرسيها الأفاضل، أسأل الله العلي العظيم أن يجزل لهم الأجر والثواب، والشكر موصول أيضاً للأخوة في وحدة الخريجين بجامعة النجاح وأخص بالذكر الأخ الدكتور/ رافع دراغمة مدير الوحدة، لما بذله من جهد كبير وتقديم النصيحة والمشورة والمتابعة الشخصية في تسريع وحث الخريجين لتعبئة الاستبانات، وللمهندس/ عبد الله الحداد رئيس وحدة الخريجين بالكلية الجامعية، وإلى الدكتور المهندس/ حاتم العايدي وللأخوة في وزارة العمل وعلى رأسهم الأخ الأستاذ/ صالح صهيون، كما أتقدم بالشكر لعائلتي الكريمة لما قدموه لي من مساعدة وتشجيع ودعم متواصل في إنجاز هذه الرسالة.

والله ولي التوفيق

الباحث

فهرس المحتويات

إقرار	أ
ملخص الدراسة.....	ج
Abstract.....	د
آية قرآنية.....	هـ
إهداء	و
شكر وتقدير	ز
فهرس المحتويات	ح
فهرس الجداول	س
فهرس الأشكال	ف
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1 مقدمة:	2
1.2 مشكلة الدراسة:	3
1.3 أهداف الدراسة:	4
1.4 مبررات الدراسة:	5
1.5 أهمية الدراسة:	5
1.6 حدود الدراسة:	6
1.7 محددات الدراسة:	7
1.8 متغيرات الدراسة:	7
1.9 فرضيات الدراسة:	8
1.10 مجتمع الدراسة:	8
1.11 عينة الدراسة:	9

9	1.1.2 أداة الدراسة:
9	1.1.3 ملخص الفصل وهيكلية الدراسة:
12	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة
12	مقدمة:
13	المبحث الأول: متابعة الخريجين في الجامعات الفلسطينية
13	2.1.1 مقدمة:
14	2.1.2 مفهوم المتابعة:
14	2.1.3 دور الجامعات في متابعة الخريجين:
15	2.1.4 أنواع المتابعة:
15	2.1.4.1 متابعة الخريجين بعد التخرج:
16	2.1.4.2 متابعة الخريجين بعد التدريب:
16	2.1.4.3 متابعة الخريجين بعد الحصول على فرص العمل:
16	2.1.4.4 توثيق قصص نجاح الخريجين:
16	2.1.5 أهداف المتابعة:
18	2.1.6 أهمية المتابعة:
18	2.1.7 معايير جودة متابعة الخريجين:
20	المبحث الثاني: برامج الخريجين في المؤسسات الأكاديمية
20	2.2.1 ماهية برامج الخريجين في المؤسسات الأكاديمية:
24	2.2.2 نشأة وتطور برامج الخريجين:
25	2.2.3 أهمية برامج الخريجين:
26	2.2.4 خصائص برامج الخريجين الفعالة:
28	2.2.5 أنواع برامج الخريجين:
28	2.2.5.1 البرامج الداخلية:
29	2.2.5.2 نماذج من البرامج الداخلية:

30.....	2.2.5.3 البرامج الخارجية:
30.....	2.2.5.4 نماذج من البرامج الخارجية:
32.....	2.2.6 أنواع برامج تشغيل الخريجين:
33.....	2.2.7 فوائد برامج الخريجين:
33.....	2.2.8 أهداف برامج الخريجين والتعليم غير النظامي:
35.....	2.2.9 أساليب التأهيل والتعليم:
36.....	المبحث الثالث: متطلبات الخدمة الجيدة للخريجين
36.....	2.3.1 مقدمة:
37.....	2.3.2 البرامج التدريبية:
38.....	2.3.3 الموارد المالية:
39.....	2.3.4 الموارد البشرية:
39.....	2.3.4.1 قسم الإرشاد والتوجيه:
40.....	2.3.4.2 قسم التوظيف:
40.....	2.3.4.3 قسم التدريب والتأهيل:
41.....	2.3.4.4 قسم الدراسات المسحية:
41.....	2.3.5 التكنولوجيا المستخدمة:
42.....	2.3.5.1 أدوات تكنولوجية يتم استخدامها:
43.....	2.3.6 استيعاب سوق العمل للخريجين:
46.....	المبحث الرابع: وحدات الخريجين في الجامعات المستهدفة
46.....	2.4.1 دائرة شئون الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة:
46.....	2.4.1.1 النشأة:
46.....	2.4.1.2 رسالتها:
46.....	2.4.1.3 أهدافها:
47.....	2.4.1.4 موقع دائرة شئون الخريجين بالجامعة الإسلامية من هيكلية عمادة التعليم المستمر بالجامعة:

47	2.4.1.5 أهم خدمات ونشاطات الوحدة:
53	2.4.2 وحدة الخريجين بجامعة النجاح:
54	2.4.2.1 الرؤية:
54	2.4.2.2 الرسالة:
54	2.4.2.3 الأهداف:
55	2.4.2.4 موقع وحدة النجاح للخريجين من هيكلية الجامعة:
56	2.4.2.5 النشاطات الرئيسية للوحدة:
56	2.4.2.6 أقسام وحدة النجاح للخريجين:
56	2.4.2.6.1 قسم التدريب والتأهيل:
56	2.4.2.6.2 قسم التوظيف:
57	2.4.2.6.3 قسم أبحاث الطلبة:
57	2.4.2.6.4 قسم الإرشاد والتوجيه: يقدم هذا القسم الإرشاد والنصح إلى:
57	2.4.2.6.5 قسم استطلاعات الرأي والأبحاث:
57	2.4.2.6.6 قسم الأرشفة والمعلومات:
57	2.4.2.6.7 الأرشفة الورقي:
58	2.4.2.6.8 الأرشفة الالكتروني: ويضم:
58	2.4.2.6.8.1 البريد الالكتروني:
58	2.4.2.6.8.2 نادي الخريجين:
60	2.4.3 وحدة الخريجين بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية:
60	2.4.3.1 النشأة:
60	2.4.3.2 الرؤية:
60	2.4.3.3 الرسالة:
60	2.4.3.4 الأهداف:
61	2.4.3.5 الهيكل التنظيمي لموقع وحدة الخريجين بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية:

61.....	2.4.3.6 الأنشطة الرئيسية:
63.....	2.4.3.6 مركز الإرشاد الوظيفي بالكلية:
64.....	2.4.3.7 ملخص الفصل:
66.....	الفصل الثالث: الدراسات السابقة
66.....	مقدمة:
66.....	3.1 الدراسات المحلية:
74.....	3.2 الدراسات العربية:
80.....	3.3 الدراسات الأجنبية:
89.....	3.4 تعقيب على الدراسات السابقة:
89.....	3.4.1 بالنسبة للدراسات المحلية:
90.....	3.4.2 بالنسبة للدراسات العربية:
90.....	3.4.3 الدراسات الأجنبية:
106.....	3.4.4 أوجه استفادة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:
106.....	3.4.5 ما يميز الدراسة الحالية:
106.....	3.4.6 تحديد الفجوة البحثية:
107.....	3.4.7 ملخص الفصل:
109.....	الفصل الرابع: منهجية وإجراءات الدراسة
109.....	4.1 المقدمة:
109.....	4.2 منهج الدراسة:
110.....	4.3 مجتمع الدراسة:
110.....	4.4 عينة الدراسة:
110.....	4.4.1 العينة الاستطلاعية:
110.....	4.4.2 العينة الأصلية "الفعلية":
111.....	4.5 أدوات الدراسة:

112.....	4.6 خطوات بناء الإستبانة:
113.....	4.7 صدق الاستبانة:
118.....	4.8 ثبات الإستبانة Reliability:
119.....	4.9 الأساليب الإحصائية المستخدمة:
119.....	4.9.1 اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test:
121.....	4.10 ملخص الفصل:
123.....	الفصل الخامس: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
123.....	5.1 المقدمة:
123.....	5.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:
123.....	5.2.1 توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:
124.....	5.2.2 توزيع عينة الدراسة حسب العمر:
124.....	5.2.3 توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة:
125.....	5.2.4 توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:
125.....	5.2.5 توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج:
126.....	5.2.6 توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية:
126.....	5.2.7 توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل:
126.....	5.2.8 توزيع عينة الدراسة حسب التواصل مع وحدة الخريجين:
127.....	5.2.9 توزيع عينة الدراسة حسب تحديث البيانات:
127.....	5.2.10 توزيع عينة الدراسة حسب أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين:
128.....	5.2.11 توزيع عينة الدراسة حسب مدى الاستفادة من وحدات الخريجين:
128.....	5.2.12 توزيع عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية التي استفاد المستجيب منها:
129.....	5.3 المحك المعتمد في الدراسة (Ozen et al., 2012):
129.....	5.4 تحليل فقرات الاستبانة:
129.....	5.4.1 تحليل فقرات "دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين"

129.....	5.4.1.1 تحليل فقرات مجال "البرامج التدريبية":
132.....	5.4.1.2 تحليل فقرات مجال "تكنولوجيا المعلومات المستخدمة":
133.....	5.4.1.3 تحليل فقرات مجال "الموارد المالية":
135.....	5.4.1.4 تحليل فقرات مجال "الموارد البشرية":
137.....	5.4.1.5 تحليل فقرات مجال "استيعاب سوق العمل للخريجين":
139.....	5.4.1.6 تحليل جميع فقرات "دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين":
141.....	5.5 تحليل فقرات مجال "فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين":
143.....	5.6 اختبار فرضيات الدراسة:
158.....	5.7 ملخص الفصل:
160.....	الفصل السادس: النتائج والتوصيات
160.....	6.1 مقدمة:
160.....	6.2 النتائج:
164.....	6.3 التوصيات:
164.....	6.3.1 توصيات خاصة بالجامعات:
164.....	6.3.2 توصيات خاصة بالخريجين:
165.....	6.3.3 الخطة التنفيذية لتنفيذ التوصيات:
167.....	6.3.3 دراسات مقترحة:
168.....	المصادر والمراجع
169.....	أولاً/ المراجع العربية:
177.....	ثانياً/ المراجع الأجنبية:
181.....	الملاحق

فهرس الجداول

9.....	جدول (1.1): يوضح مجتمع الدراسة لآخر ثلاث سنوات دراسية (2013 وحتى 2015)
9.....	جدول (1.2): يوضح توزيع العينة الطبقية العشوائية حسب الجامعة وسنة التخرج
49	جدول (2.1): إحصائية بأعداد خريجي الجامعة الإسلامية من عام 1982/1981 حتى نهاية العام الجامعي 2016/2015 - مصنفة من الأعلى إلى الأدنى
51	جدول (2.2): إحصائية بأعداد خريجي الجامعة الإسلامية حسب البرنامج والجنس
51	عن آخر ثلاث سنوات (2014 وحتى 2016)
51	جدول (2.3): أعداد المستفيدين من برامج الخريجين من عام 2009 وحتى عام 2015
52	جدول (2.4): إحصائية بأعداد خريجي الجامعة الإسلامية العاملين وغير العاملين حسب الكليات والأقسام من العام 1989/1990م وحتى العام 2011/2012م
59	جدول (2.5): إحصائية بأعداد خريجي جامعة النجاح حسب السنة والجنس
59	جدول (2.6): إحصائية بأعداد الخريجين عن آخر ثلاث سنوات 2014/2013م وحتى 2016/2015م
60	جدول (2.7): إحصائية بأعداد المستفيدين من برامج وحدة النجاح للخريجين
62	جدول (2.8): إحصائية أعداد كافة خريجي الكلية الذين تسلموا شهادات التخرج من اختصاصات البكالوريوس والدبلوم المتوسط من تاريخ 2002/2001م حتى 2017/2016م
63	جدول (2.9): إحصائية بأعداد خريجي الكلية عن آخر ثلاث سنوات 2014/2013 وحتى 2016/2015
63	جدول (2.10): إحصائية بأعداد المستفيدين من خدمات وحدة الخريجين
64	جدول (2.11): إنجازات مركز الإرشاد الوظيفي خلال عامي 2015م و2016م وأعداد المستفيدين من البرامج
92	جدول (3.1): توضيح للدراسات السابقة والمقارنة من حيث أوجه الاختلاف والتشابه مع الدراسة الحالية
107	جدول (3.2): توضيح الفجوة البحثية
112	جدول (4.1): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة
113	جدول (4.2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " البرامج التدريبية " والدرجة الكلية للمجال
114	جدول (4.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تكنولوجيا المعلومات المستخدمة " والدرجة الكلية للمجال
115	جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الموارد المالية " والدرجة الكلية للمجال
116	جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الموارد البشرية " والدرجة الكلية للمجال
116	جدول (4.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " استيعاب سوق العمل للخريجين " والدرجة الكلية للمجال
117	جدول (4.7): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين " والدرجة الكلية للمجال
118	جدول (4.8): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة
119	جدول (4.9): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة
120	جدول (4.10): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي
123	جدول (5.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس
124	جدول (5.2): توزيع عينة الدراسة حسب العمر
124	جدول (5.3): توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة
125	جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي
125	جدول (5.5): توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج
126	جدول (5.6): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية
126	جدول (5.7): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل
126	جدول (5.8): توزيع عينة الدراسة حسب التواصل مع وحدة الخريجين

127	جدول (5.9): توزيع عينة الدراسة حسب تحديث البيانات.....
127	جدول (5.10): توزيع عينة الدراسة حسب أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين.....
128	جدول (5.11): توزيع عينة الدراسة حسب مدى الاستفادة من وحدات الخريجين.....
128	جدول (5.12): توزيع عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية التي استفاد المستجيب منها.....
129	جدول (5.13): يوضح المحك المعتمد في الدراسة.....
129	جدول (5.14): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "البرامج التدريبية".....
130	جدول (5.15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "تكنولوجيا المعلومات المستخدمة".....
132	جدول (5.16): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "الموارد المالية".....
134	جدول (5.17): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "الموارد البشرية".....
136	جدول (5.18): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "استيعاب سوق العمل للخريجين".....
138	جدول (5.19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات.....
140	"دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين".....
140	جدول (5.20): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين".....
141	جدول (5.21): معامل الارتباط بين دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.....
144	جدول (5.22): تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار.....
145	جدول (5.23): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس.....
147	جدول (5.24): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر.....
148	جدول (5.25): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الجامعة.....
149	جدول (5.26): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي.....
150	جدول (5.27): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - سنة التخرج.....
151	جدول (5.28): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الحالة الوظيفية.....
152	جدول (5.29): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - طبيعة العمل.....
153	جدول (5.30): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - التواصل مع وحدة الخريجين.....
154	جدول (5.31): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - تحديث البيانات.....
155	جدول (5.33): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - عدد البرامج التدريبية.....
158	جدول (6.1): ملخص النتائج.....
161	جدول (6.1): الخطة التنفيذية لتنفيذ التوصيات.....
165	

فهرس الأشكال

شكل (1.1): متغيرات الدراسة	7
شكل (2.1): إسهامات الجامعة في خدمة المجتمع	19
شكل رقم (2.1): موقع دائرة شئون الخريجين بالجامعة الإسلامية من الهيكلية.....	47
شكل رقم (2.2): موقع وحدة النجاح للخريجين من الهيكلية.....	55
شكل رقم (2.3): موقع وحدة الخريجين بالكلية الجامعية من الهيكلية.....	61

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة:

إن المؤسسات الأكاديمية في جميع أنحاء العالم تعد الركيزة الأساسية في تقدم وازدهار المجتمعات، فهي التي تقوم بإعداد وتجهيز كادر بشري مؤهل لخدمة المجتمع في شتى المجالات من خلال برامج التعلم المستخدمة في أنظمة المؤسسات الأكاديمية، ومن خلال المعلومات المتوفرة لدى أساتذة التخصصات المختلفة والتأثير بها على شخصية الطالب وإثراءه بالمعرفة اللازمة التي تساعد في استكمال مسيرة خدمة وبناء المجتمع.

ويُعد التطور المستمر والسريع في تكنولوجيا المعلومات من أهم عوامل تقدم أنظمة المؤسسات التعليمية وتوظيفها في البيئات التعليمية الالكترونية، حيث شهد العالم في السنوات الأخيرة جملة من التحديات الجديدة ابتداءً من ظهور الانترنت، ووصولاً إلى شبكات التواصل الاجتماعي التعليمية والترفيهية التي ساهمت بشكل كبير في التغييرات الجذرية ذات الأبعاد السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والتعليمية. (عقل، 2012م)

إن ما يشهده الزمن الحالي من تطورات وتغيرات مفاجأة وسريعة في جميع مجالات العلمية والاقتصادية والتقنية التي تؤثر وتمس جميع المؤسسات الأكاديمية والتعليمية ومنظومة البناء الثقافي والفكري للمجتمع، يتطلب التعامل مع هذه التطورات والمتغيرات قدرة عالية على التكيف والمبادرة وفق ثوابت المجتمع الثقافية والدينية، ويقع على عاتق المؤسسات التعليمية عبء أكبر في تقديم مبادرات وفق الصيغ المقبولة اجتماعياً وثقافياً. (سليم وآخرون، 2011م)

لذلك لم يعد الهدف يقتصر على اكساب الطالب قبل مرحلة التخرج بعض المعارف والحقائق فقط بل تعداه إلى تنمية مهارات وقدراته وبناء شخصيته ما بعد التخرج، ليكون قادراً على التفاعل مع متغيرات العصر وقادراً على صناعة حياة جديدة قائمة على السيادة لا التبعية وفق تعليم دينه ومجتمعه، وإظهارها للعالم، وهو الأمر الذي يجعل من الضروري تطوير المؤسسات التعليمية وفقاً للتنمية المهنية المستدامة وتحقيق التميز والتنافسية وتصبح قادرة على انتاج المعرفة اللازمة في شخصية الكادر البشري في المرحلة الجامعية وتحويلها إلى مقدرات اقتصادية فاعلة تخدم المجتمعات. (الزهيري، 2010م).

وتعتمد برامج الخريجين على فكرة أن التعلم لا يتم خلال مرحلة ما بعد التخرج فقط أو خلال المراحل الدراسية، بل يتعدى ذلك إلى كل مراحل العمر وفي أي مكان، وتعتبر برامج الخريجين عملية تعليمية أو أنشطة إيجابية أكثر من أن تكون عملية سلبية أي أن الإنسان يبذل جهده لكي يكتسب المعرفة بدلاً من أن يتلقاها، وليس التلقي في حد ذاته بالعملية السلبية ولكنه على كل حال أقل إيجابية من الاكتساب وهذا المفهوم النسبي للفارق بين التعلم والتعليم.(الجوادي، 1999م)

وتقوم الجامعات الفلسطينية بتخريج أعداد كبيرة من الخريجين نهاية كل عام دراسي جديد ويقدر عددهم بالآلاف، وفي مختلف التخصصات، مع عدم وجود سوق لاستقبال هؤلاء الخريجين، وهنا يكون دور الجامعات في دراسة الواقع التي يعيشه المجتمع والعمل على مواكبة التطورات وتقديم الاستشارات والخدمات المتنوعة لأصحاب القرار في المؤسسات الحكومية وغيرها لمواجهة التحديات القائمة، وتسعى لتحقيق الفاعلية في خدمة المجتمعات الفلسطينية.(الجرجائي والخطيب، 2007م)

1.2 مشكلة الدراسة:

في ضوء المشكلات التي يعاني منها خريجو الجامعات الفلسطينية من ضعف الخدمات المقدمة لهم بعد التخرج، ودور الجامعات الرئيس في متابعة الخريجين وتسهيل مهام التعلم لهم، من خلال البرامج الرسمية وغير الرسمية والابتعاث الخارجي وتوفير منح وفرص مجانية للخريجين، ومع ازدياد أعداد الخريجين عاطلين أيضاً عن العمل وقلة استيعاب سوق العمل لهم، وعدم التنسيق مع مؤسسات المجتمع بشكل عام، والعائق المادي أمام المؤسسات الجامعية والخريجين أيضاً، حيث أن الجامعات الفلسطينية تقدم مجموعة من الخدمات المختلفة من تأهيل التطويري والتدريب النظري والعملية وإرسال الخريجين للمؤسسات للتطوع والذي له الأثر في صقل شخصية الطالب، وقد استفاد من وحدات الخريجين الآلاف من الخريجين من جميع الأنشطة والتي تؤدي إلى التحاق الخريجين لسوق العمل بكفاءة عالية، حيث أن عدد خريجي الجامعة الإسلامية منذ عام 1978م حوالي (64,844) أربعة وستون ألفاً وثمانمائة وأربعة وأربعون خريج وخريجة، وخريجي جامعة النجاح الوطنية (60,818) ستون ألفاً وثمانمائة وثمانية عشر، وخريجي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية (19,982) تسعة عشر ألفاً وتسعمائة واثنين وثمانون وأن عدد العاملين منهم في كلا الجامعات ما يقارب (55%-60%) حسب إحصائيات وحدة شئون الخريجين بالجامعة

الإسلامية، ووحدة الخريجين بجامعة النجاح الوطنية ووحدة الخريجين بالكلية الجامعية (وحدات الخريجين، 2016). وهناك نسبة غير محددة من الخريجين الذين يلتحقوا ببرامج الخريجين، ويأمل الباحث أن تساهم هذه الدراسة في إيجاد حلول ومقترحات وتوصيات لحل المشكلة، وعليه يمكن صياغة سؤال البحث الرئيس كما يلي:

"ما دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين؟"

الأسئلة الفرعية:

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. كيف يتم متابعة الخريجين في الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية بعد التخرج ومدى رضاهم عن أداء جامعاتهم؟
2. ما هي الخدمات التي تقدمها الجامعات لخريجها على صعيد برامج الخريجين المختلفة؟
3. ما هي المعوقات والمشكلات التي تحول دون التواصل بين الجامعات والخريجين؟

1.3 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. التعرف على كيفية متابعة الجامعات الفلسطينية للخريجين ومدى رضاهم عن أداء جامعاتهم.
2. المساهمة في تدعيم برامج الخريجين بعد وقبل التخرج من خلال وحدات الخريجين ومراكز التعليم المستمر لدى الجامعات.
3. التعرف على الخطط الأكاديمية في الجامعة وتطويرها بما يتناسب مع السوق الداخلي والخارجي.
4. التعرف على البرامج ودورات التأهيل والتدريب لرفع كفاءة الخريجين لمساعدتهم في مواجهة متطلبات سوق العمل.
5. التعرف على المعوقات والاشكاليات التي تواجه الطلاب أثناء دراستهم الأكاديمية ومدى رضاهم عن أداء الجامعة ووضع الأسس السليمة في التخطيط الأكاديمي.

1.4 مبررات الدراسة:

- وجود عدد كبير من المؤسسات الأكاديمية التي تخرج سنوياً آلاف من الخريجين.
- لا يجد الخريجي من يقف إلى جانبه بعد التخرج.
- ويحتاج الخريج للمزيد من التأهيل والتطوير.
- وجود العديد من المؤسسات التي لا تجد في الخريج الكفاءة والقدرة على خوض العمل مباشرة بعد التخرج.
- حاجة الجامعات لتغذية راجعة تستفيد منها في تطوير الجوانب الأكاديمية ورفع الميزة التنافسية بين المؤسسات الأكاديمية.
- تم استهداف المؤسسات الأكاديمية التي لها وحدات خاصة بمتابعة الخريجين بعد التخرج وما هي النشاطات والفعاليات المقدمة للخريجين في تلك المؤسسات.
- فتم تحديد وحدة شئون الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة، ووحدة النجاح للخريجين بجامعة النجاح الوطنية بالضفة الغربية، ووحدة الخريجين بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية على أساس هي أكثر الجامعات فاعلية في متابعة الخريجين.

1.5 أهمية الدراسة:

تعود أهمية هذه الدراسة إلى تسليطها الضوء على دور الجامعات الفلسطينية تجاه الخريجين من حيث تقديم برامج الخريجين وعمل مقارنة بين الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية وتحديد ما إذا كان هناك فوارق في تقديم البرامج وتبيان أسبابها، كما تعود أهميتها إلى اقتراح مجموعة من الحلول التي يمكن أن تسهم في تطوير خدماتها المقدمة على صعيد التدريب والتأهيل والتعليم المستمر بعد وقبل التخرج، ويمكن تسليط الضوء على أهمية الدراسة من جوانبها على النحو التالي:

(أ) الجانب العلمي:

سيرتكز الجانب العلمي على دور الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية لمتابعة الخريجين من خلال تدريب وتأهيل الخريجين ضمن برامج تطويرية تساعد في مواصلة التعلم وزيادة المعرفة العلمية لهم في مجالات التخصصي وغير التخصصي، والعمل على تقديم خدمات مختلفة من خلال دوائر ووحدات الخريجين لهم سواء على صعيد التدريب والتعلم أو على صعيد التوظيف والتشغيل وتدعيم العلاقات وتوثيق التواصل بين الجامعة وخريجها، وبين

الخريجين أنفسهم، وتنظيم وإقامة النشاطات الثقافية والتعليمية والاجتماعية للخريجين، والمساهمة في تنظيم برامج ودورات تأهيل وتدريب وعقد دورات متخصصة لرفع كفاءة الخريجين لمساعدتهم في مواجهة متطلبات سوق العمل، ومتابعة أحوال الخريجين ومساعدتهم في إيجاد فرص عمل مناسبة وفتح مجالات عمل جديدة أمامهم سواء في سوق العمل الداخلي أو الخارجي، وتسهيل استخدام الخريجين لمرافق الجامعة المختلفة.

(ب) الجانب التطبيقي:

- العمل على إنشاء أقسام متفرعة من وحدات الخريجين مختصة بالإرشاد والتوجيه والمسح الميداني عن الخريجين.
- تدريب الخريجين وذلك بعقد برامج تدريبية مجانية ومناسبة لهم.
- التنسيق مع مؤسسات ذات الصلة لعقد البرامج التدريبية المختلفة.
- تقديم المنح المجانية لهم وإرسال مجموعات منهم للتعلم خارج الوطن.
- تقديم الدعم الكامل لبرامج التدريب والتعلم وابتعاث الخريجين.
- عقد الورش واللقاءات التنقيفية والاجتماعية والتعلم عن بعد وتقديم البرامج التي تساعد الخريجين في ذلك.

1.6 حدود الدراسة:

سوف تخضع الدراسة للحدود التالية:

أولاً/ الحد الموضوعي: ستقتصر الدراسة على معرفة الواقع الحالي للخريجين بعد التخرج من خلال متابعة الجامعات لهم ومدى أثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم.

ثانياً/ الحد البشري: ستركز الدراسة على الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة، وجامعة النجاح الوطنية، والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية.

ثالثاً/ الحد المكاني: ستقتصر الدراسة على ثلاثة جامعات فقط وهي (الجامعة الإسلامية بغزة، وجامعة النجاح الوطنية، والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية).

رابعاً/ الحد المكاني: سيتم جمع البيانات المتعلقة بالدراسة خلال الفصل الأول والثاني من العام الجامعي (2016/2017).

1.7 محددات الدراسة:

- واجه الباحث العديد من التحديات والمشاكل خلال مرحلة إعداد الدراسة ونذكر أهمها:
- عدم فهم بعض الخريجين لأهمية الدراسة والعزوف عن تعبئة الاستبانات.
- تناولت الدراسة جامعات من قطاع غزة والضفة الغربية الذي كان له مشقة على توصيل المعلومات والفترة الطويلة الذي انتظرها الباحث في تعبئة الاستبانات المطلوبة للعينة.
- عدم وجود أي من الدراسات السابقة المتحدثة عن دور الجامعات في متابعة الخريجين وبرامج الخريجين بشكل مفصل.

1.8 متغيرات الدراسة:

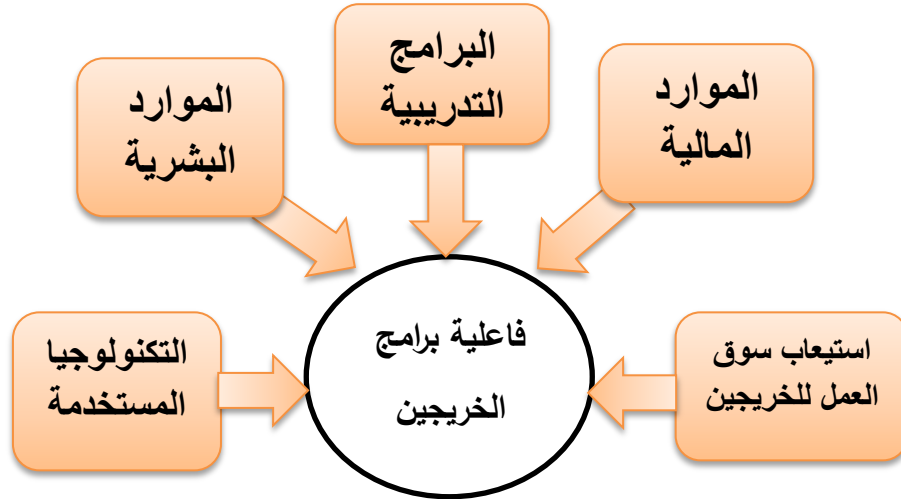
سوف تسعى الدراسة إلى تحديد المتغيرات التالية:

(أ) المتغير التابع:

فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

(ب) المتغيرات المستقلة:

تشمل البرامج والدورات التدريبية والتكنولوجيا المستخدمة والموارد البشرية والموارد المالية واستيعاب الخريجين لسوق العمل (برامج التشغيل الدائم والمؤقت).



شكل (1.1): متغيرات الدراسة

(المصدر: الباحث بناءً على الدراسات السابقة، 2016)

1.9 فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى: توجد تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للبرامج والدورات التدريبية على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
 2. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للتكنولوجيا المستخدمة على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
 3. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للموارد البشرية المؤهلة على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
 4. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ للموارد المالية المخصصة للخريجين على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
 5. يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ ومدى استيعاب الخريجين لسوق العمل وأثرها على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
- الفرضية الرئيسة الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين) تعزى للخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، الجامعة، المؤهل العلمي، سنة التخرج، الحالة الوظيفية، طبيعة العمل، التواصل مع وحدة الخريجين، طرق التواصل، وتحديث البيانات، ومدى الاستفادة من وحدات الخريجين ومن مراكز التعليم المستمر، وعدد البرامج أو الدورات التي استفاد منها الخريج).

1.10 مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من خريجي وخريجات الجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية للأعوام الثلاث السابقة (2013م، 2014م، 2015م) والبالغ عددهم (31,269) ألف خريج وخريجة حيث أن خريجي الجامعة

الإسلامية في الثلاث أعوام (12,963) وفي جامعة النجاح الوطنية (12,954) والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية (5,352) خريج وخريجة.

جدول (1.1): يوضح مجتمع الدراسة لآخر ثلاث سنوات دراسية (2013 وحتى 2015)

الجامعة	عدد الخريجين	حجم العينة
الجامعة الإسلامية بغزة	12963	185
جامعة النجاح الوطنية	12954	143
الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	5352	73

1.11 عينة الدراسة:

قام الباحث باستخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية حسب الجامعة وسنة التخرج، وذلك باختيار عينة عشوائية وقدرها (401) خريج وخريجة، حيث تم توزيعها كالتالي: من الجامعة الإسلامية بنسبة (46.1%) خلال الثلاث سنوات و(35.7%) من جامعة النجاح الوطنية و(18.2%) من الكلية الجامعية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (1.2): يوضح توزيع العينة الطبقية العشوائية حسب الجامعة وسنة التخرج

الجامعة	العدد	النسبة المئوية %	سنة التخرج	العدد	النسبة المئوية %
الجامعة الإسلامية بغزة	185	46.1	2014-2013	131	32.7
جامعة النجاح الوطنية	143	35.7	2015-2014	78	19.5
الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	73	18.2	2016-2015	192	47.9
المجموع	401	100.0	المجموع	401	100.0

1.12 أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول "دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين"، واستخدام المقابلات الشخصية مع الخريجين.

1.13 مخلص الفصل وهيكلية الدراسة:

تناولت الدراسة في الفصل الأول مقدمة عن دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريجين، ومن ثم استعرض الباحث مشكلة الدراسة من خلال صياغتها في سؤال رئيس، كذلك استعرضت الدراسة الأهداف ومجموعة من التساؤلات الفرعية، ومبررات الدراسة وأهميتها، ثم عرض متغيرات الدراسة والمكونة من خمسة

متغيرات مستقلة، ومتغير تابع، وثم استعرض أهمية الدراسة وحدودها ومحددات الدراسة، ومن ثم فرضيات الدراسة الخمسة، ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة، ويتناول الفصل الثاني من الدراسة الإطار النظري ومقسم إلى أربعة مباحث، فسوف يتناول المبحث الأول عن دور الجامعات في متابعة الخريجين، والمبحث الثاني عن برامج الخريجين والمبحث الثالث عن العوامل الفاعلة في برامج الخريجين والمبحث الرابع عن وحدات الخريجين في الجامعات المستهدفة والتي لها دور في متابعة الخريجين، والفصل الثالث سيتناول الدراسات السابقة وتشمل (المحلية والعربية والأجنبية) والتعقيب عن هذه الدراسات ومقارنتها وأوجه الاختلاف معها وسرد أهداف تلك الدراسات وأهمية النتائج والمتغيرات المستخدمة وما توصلت إليه من نتائج، والفصل الرابع سيشمل منهجية وإجراءات الدراسة، وسيتناول الفصل الخامس تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها، وأخيراً يتناول الفصل السادس نتائج وتوصيات الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

مقدمة:

سيتناول الفصل الثاني من الدراسة الإطار النظري وهو مقسم إلى أربعة مباحث، أما المبحث الأول سيتم التطرق بإيجاز عن متابعة الخريجين في الجامعات الفلسطينية كمدخل عام لموضوع الدراسة والمتمثل في دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وذلك من حيث ماهية المتابعة بعد التخرج وأنواع المتابعة ومقسمة إلى أربعة أقسام (متابعة بعد التخرج، ومتابعة بعد التدريب، ومتابعة بعد الحصول على فرص عمل، وتوثيق قصص النجاح الخاصة بالخريجين) وأهداف المتابعة وأهمية المتابعة بالنسبة للخريجين والكوادر المؤهلة للمتابعة والمشرفين على المتابعة ومعايير جودة المتابعة، والإسهامات الشاملة للجامعة في خدمة المجتمع، أما في المبحث الثاني سيتم التطرق بإيجاز لبرامج الخريجين في المؤسسات الأكاديمية وذلك من حيث ماهية تلك البرامج في الجامعات وكيف نشأت وتطورت تلك البرامج وأهميتها من حيث إعداد خريجين أقوياء وتحسين المستوى العام للخريجين وخلق بيئة تفاعلية لهم وتوفير متطلبات سوق العمل وخصائص البرامج الفاعلة للخريجين وشروط الالتحاق بها وكيفية تنفيذها، وأنواع البرامج التأهيلية الداخلية والخارجية وأنواع برامج التشغيل الدائم والمؤقت وأهداف تلك البرامج وأساليب التأهيل والتعليم، أما في المبحث الثالث فتحدث عن متطلبات الخدمة الجيدة للخريجين والمتمثلة في البرامج التدريبية والتكنولوجيا المستخدمة والموارد المالية المتوفرة في الجامعات والمسخرة للخريجين ووحدات الخريجين والموارد البشرية المؤهلة والتي تقدم الخدمة للخريجين واستيعاب سوق العمل للخريجين بعد التأهيل والتدريب والتحاقهم للبرامج المتخصصة وغير المتخصصة أما المبحث الرابع فسوف يتحدث عن وحدات الخريجين في الجامعات المستهدفة وهي وحدة شئون الخريجين بالجامعة الإسلامية بغزة ووحدة النجاح للخريجين بجامعة النجاح الوطنية ووحدة الخريجين بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية.

المبحث الأول

متابعة الخريجين في الجامعات الفلسطينية

في هذا المبحث سيتم التطرق بإيجاز عن متابعة الخريجين في الجامعات الفلسطينية كمدخل عام لموضوع الدراسة، والمتمثل في دور الجامعات في متابعة الخريجين وذلك من حيث ماهية المتابعة وأهميتها وأهدافها، وأنواعها وباختصار بما يفي بالغرض من الدراسة.

2.1.1 مقدمة:

تعد الجامعة من أهم الروافد الأكاديمية في المجتمع الفلسطيني، فهي التي تخرج آلاف الخريجين الدارسين في مختلف التخصصات الأكاديمية، وتساهم بذلك في رفع مستوى التعليم وتلبية حاجة السوق المحلي والخارجي بالعديد من الكفاءات العلمية والمهنية، والتي بدورها تساهم في تطوير وتقديم المجتمع.

وإن الجامعة يزداد رصيدها مركزها ومنافستها للجامعات ويزداد ثقلها من خلال مركزها الاجتماعي لا بعزلتها وعدم مشاركتها وتجاهلها لمشاكل المجتمع، وعدم الاهتمام بالآلامه، والتقليل من شأن آماله، ولكن يجب حضورها الدائم ومواكبتها الدؤوبة والمستمرة لما تشهده المجتمعات من تطورات وتغيرات (بلغيث، 2006م).

ويلعب الخريجون القدامى والجدد دوراً مهماً لمؤسساتهم التعليمية الذي تخرجوا منها، فالخريجين يمكن أن يقدموا العديد من الفوائد ويستفيدوا أيضاً من جامعتهم بعد تخرجهم، فيمكن للخريجين أن يقوموا بمساعدة الطلاب الجدد في التحاقهم بالجامعة، وأيضاً يمكنهم أن يساعدوا الطلاب في فعاليات وأنشطة تعليمية، وذلك بتقديم خدمات التطوع ليكونوا كمراقبين لهم، والعمل على إرشادهم إلى ما هو مهم من التدريب وكيفية الحصول على فرص العمل، ويمكن الاستفادة من الجامعة لاحتضان مشاريعهم والاستفادة من مرافق الجامعة وتسهيل مهام معينة لهم، وعليه يجب على المؤسسات التعليمية الاحتفاظ بقواعد بيانات خاصة بخريجياتها والتي سيتم تواصل الخريجين ببعضهم البعض وسهولة قيام المؤسسة بالتواصل مع خريجياتها، وبإمكانها أن تستضيف منتديات للمناقشة لتعزيزية الاتصال والتواصل بين الطلاب والخريجين (الخان، 2005م).

2.1.2 مفهوم المتابعة:

متابعة الخريجين هي متابعة تتم بعد تخرج الطلبة من المؤسسات الأكاديمية وذلك من خلال وجود قواعد بيانات شاملة عن الخريجين والعمل على تحديث البيانات لسهولة التواصل معهم من خلال برامج يتم إعدادها لدى الجهات المعنية بالتواصل ومتابعة الخريجين، وتقوم هذه المؤسسات بعمل مسح عن خريجها لمعرفة ما قام به الخريجين خلال السنة الأولى من التخرج.

أصبح حديثاً لا يتوقف دور الجامعات عند الدراسة الأكاديمية فقط، ولكن يتعداها إلى عدة جوانب أخلاقية وأدبية، حيث هناك عدة وظائف للجامعة تجاه خريجها تتمثل في تقديم خدمات مباشرة وغير مباشرة لخريجها وطلبتها، سواءً في تقديم البرامج التعليمية التفويضية أو التكمالية المتعلقة بالبرامج التطويرية وإعادة التأهيل للخريجين الذين تركوا مقاعد الدراسة، وتعمل على فتح أبوابها للمجتمع، والذي يؤدي إلى خروج الجامعة من العزلة وتتخلى عن أي موقف ناقد بما حولها (الأسعد، 2000م).

2.1.3 دور الجامعات في متابعة الخريجين:

تؤدي مؤسسات التعليم العالي وعلى رأسها الجامعات دوراً أساسياً ومهماً وحيوياً في نهضة الأمم والشعوب وذلك من خلال دورها في تزويد وإمداد سوق العمل بالكوادر البشرية المؤهلة والمدرية وفي كافة التخصصات العلمية والإنسانية، وبشكل يساير عجلة التقدم، ويساهم في نفس الوقت في تطوير ونهضة البحث العلمي في مختلف المجالات والمعارف والحقول، وخاصة المجالات ذات الصلة المتصلة الوثيقة ببرامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وبالإضافة إلى دورها في خدمة المجتمع المحلي وتزويده بالاحتياجات البشرية والمادية المتاحة (عبد الدايم، 2011م).

وكما هو متعارف عليه فإن دور الجامعات هو توفير التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ولكن الجامعات تلعب دور الوسيط المنظم الذي يعمل على صقل وتنمية شخصية الفرد من جميع الجوانب سواءً العقلية والشخصية والانفعالية والروحية وبشكل متكامل ومتوازن، وتعمل على حمايته من الانحراف والفساد والخلل الموجود الذي يؤدي إلى هدم المجتمع في المستقبل، لذلك فإن إعداد البرامج والخطط الدراسية التي يتم طرحها يجب أن تتناسب مع سوق العمل لذا يجب إعداد الطلبة وتزويدهم بالمعارف المطلوبة لذلك (العاجز، 2006م).

وبما أن الخريجين يعتبرون مصدراً مهماً ورئيساً لتقويم عناصر النظام التعليمي وعملياته، والتركيز على تقويم البيئة الجامعية بما فيها من مصادر، وبما تقدمه من خدمات لدعم عملية تعلم الطلاب، ولعل ذلك يعد مصدراً مهماً لرفد متخذي القرار في الجامعات الفلسطينية بمعلومات عن آراء وخبرات الطلاب والخريجين الأكاديمية وغير الأكاديمية بعد تلقّيهم الدراسة العلمية ولسنوات في الجامعة (الحولي، 2009م).

ليس كل الجامعات الفلسطينية تتابع خريجها من خلال دوائر ووحدات مختصة، حيث أن في الضفة الغربية هناك جامعات وكليات لها دوائر ووحدات تتابع الخريجين بعد التخرج، فمعظم الجامعات في الضفة الغربية تسعى بشكل جاد لمتابعة خريجها بعد التخرج ولديها وحدات فاعلة، ونذكر منها (جامعة النجاح الوطنية، جامعة بيرزيت، الجامعة العربية الأمريكية، جامعة القدس المفتوحة، جامعة بوليتكنك فلسطين، جامعة بيت لحم، جامعة فلسطين التقنية-خضوري، الكلية العصرية).

أما في قطاع غزة فليس كل الجامعات تقوم بمتابعة خريجها، فالجامعات التي لديها وحدات ودوائر فاعلة التي تتابع خريجها هي (الجامعة الإسلامية بغزة، والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، وجامعة فلسطين، والكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا)، أما باقي الجامعات يتم متابعة خريجها بشكل غير فاعل ويتم تفعيل نشاطاتها من خلال شئون الطلبة أو القبول والتسجيل وأقسام أخرى تابعة لإدارة الجامعة.

حيث إن مجموع المؤسسات الأكاديمية في فلسطين (52) جامعة وكلية، حيث أن الضفة الغربية تشمل عدد (34) جامعة وكلية، أما في قطاع غزة فتشمل (18) جامعة وكلية (دليل الجامعات الفلسطينية، 2016م).

2.1.4 أنواع المتابعة:

2.1.4.1 متابعة الخريجين بعد التخرج:

يتم متابعة الخريجين بعد التخرج من خلال عدة وسائل (التواصل مع الخريجين من خلال عقد لقاءات تكريمية وتواصلية معهم، وعقد ورش عمل تخصص مشاكل الخريجين، وإصدار مجلة بالخريجين والعمل على إنشاء نادي للخريجين، وإنشاء بوابة خاصة بالخريجين والمؤسسات لربط الخريجين بسوق العمل ومعرفة حاجة الخريجين من البرامج التدريبية والدورات التأهيلية، وعقد أيام

عمل وتوظيف لهم من خلال ربطهم بالمؤسسات داخل المؤسسة الأكاديمية التي تخرجوا منها) (دليل خريجي الجامعة الإسلامية، 2010م).

2.1.4.2 متابعة الخريجين بعد التدريب:

يتم تدريب الخريجين بعد التخرج من خلال إعداد برامج تأهيل وتطوير والإعلان عنها للخريجين من خلال المواقع الالكترونية المختلفة التابعة لشئون الخريجين بداية كل عام دراسي جديد، ويأتي هذا التدريب من أجل تطوير مهارات الخريجين لصقل الخريجين لسوق العمل وسد الفجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي في السوق المحلي أو الخارجي (دليل شئون الخريجين، 2015م).

2.1.4.3 متابعة الخريجين بعد الحصول على فرص العمل:

يتم متابعة الخريجين بعد الحصول على فرص عمل من خلال زيارة الخريجين وهم على رأس عملهم، والذي يعطي تغذية راجعة قوية لدى المؤسسة الأكاديمية التي تخرج منها الخريج، حيث يتم معرفة جوانب القوة والضعف لدى الخريج، وهل كان هناك فجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي، إلى جانب معرفة المؤسسة من حاجة الخريج للدورات التدريبية إلى جانب التعليم النظري.

ويتم متابعة الخريجين بعد الحصول على فرص عمل من خلال لقاء الخريجين في أنشطة وفعاليات تواصلية تتم في المؤسسات التي تخرج منها الخريج حتى يتم مقابلة الخريجين ومعرفة لما توصل إليه الخريج في حياتهم العملية وما هي الاشكاليات التي واجهته بعد التخرج.

2.1.4.4 توثيق قصص نجاح الخريجين:

تقوم المؤسسات الأكاديمية بعرض قصص نجاح لخريجين لها قد تخرجوا وعملوا في مجالات مختلفة ونجحوا في حياتهم العملية وتبوؤوا مناصب عليا أو غير ذلك، ويتم تسويق هذه القصص والنجاحات من أجل رفع سمعة المؤسسة التي تخرج منها وحث الجمهور والطلبة من الالتحاق بالمؤسسة (موقع جامعة النجاح الالكتروني، 2015م).

2.1.5 أهداف المتابعة:

إن الهدف الرئيسي من متابعة الخريجين هو جمع معلومات تفصيلية فيما يختص بحالة الخريجين وما توصل إليه الخريجين، ومدى جودة أداء الخريجين، والهدف الثاني هو تحديث

البيانات الوظيفية للتأكد من اشتغال نظام المتابعة على المتطلبات الوظيفية الحالية، وعدم تكس السوق المحلي من تخصصات غير مطلوبة وشح تخصصات أخرى، بمعنى آخر فإنه يجب تصميم طرق المتابعة بحيث تؤدي إلى تحديد مواطن الضعف على وجه التحديد في نواتج النظام حتى يمكن علاجها، وعندئذ فإنه يمكن إدخال التغيرات المناسبة حتى يمكن علاجها، كما أنه يمكن إعادة مراجعة الواجبات والمهام والعناصر الوظيفية التي تم جمعها من قبل بواسطة فرق تحليل الوظائف، حتى يمكن إدخال التعديلات اللازمة على الأهداف (تريسي، الجبالي، 2004م).

لذا ذكر تريسي والجبالي (2004) من أهداف متابعة الخريجين إلى ما يلي:

1. استمرارية العلاقة بين الخريجين والجامعة.
2. بناء قنوات وجسور تواصل وتعاون بين الجهتين، من خلال تبادل الخبرات وتقديم الخدمات.
3. تقديم الدعم المالي والمعنوي لجامعتهم والخريجين الجدد.
4. الاستفادة من الخريجين المتميزين في المشاركة والفعاليات والأنشطة التي تقوم بها الجامعة وإدارة الكليات والأقسام المختلفة بالجامعة.
5. الاعتراف والفخر بالخريج والذي يعتبر سفير للجامعة ولا سيما الذين وصلوا إلى مراتب عالية مهنيًا وحققوا غايات وأهداف مرسومة.
6. معرفة أوجه القصور وأوجه القوة في المخرج التعليمي للجامعة في حال فشل أو تقدم المخرج في الحصول على وظيفة أو تدنى مستواه المهني.

وأضاف عليها الحريري والإمامي (2011) مجموعة من الأهداف أهمها:

1. تحسين (الطالب الخريج) ليوافق احتياجات سوق العمل المحلي أو الخارجي.
2. إجراء الدراسات والأبحاث العلمية عن أوضاع الخريجين لمعرفة مدى فشل أو جودة العملية التعليمية، فجودة المنتج من جودة المخرج، وجودة المخرج من جودة المجتمع ككل.
3. إصدار المجالات الورقية والإلكترونية والتي يتم كتابتها بأقلام الخريجين، وذلك من أجل تقوية صلة الخريج بجامعته.
4. استفادة الخريجين من مرافق الجامعة المختلفة كالمكتبة المركزية والعيادة الطبية وفتح أمامه خدمات الجامعة.
5. عقد لقاءات اجتماعية للخريجين وذويهم لترويج الخريجين عن أنفسهم وإعادة بناء التواصل المستمر معهم.

2.1.6 أهمية المتابعة:

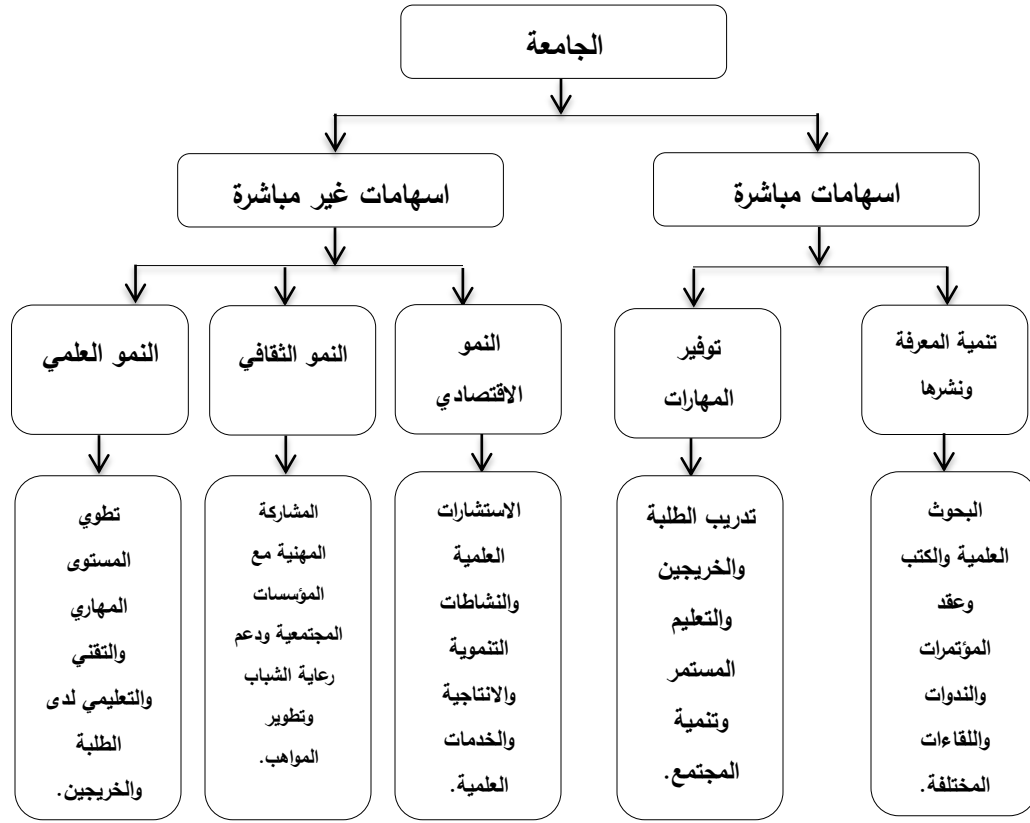
لا يمكن تحقيق صلاحية أي نظام تأهيل وتدريب بدون برنامج ونظام متابعة معدّ ومستخدم استخداماً جيداً، بالإضافة إلى ذلك، وبصرف النظر عن مدى الجودة فإنه لا يمكن لأي نظام تأهيل وتدريب الاستجابة للمتطلبات الوظيفية المتغيرة بدون تلك البرامج، وتعتبر عملية المتابعة للخريجين حيوية لخمس مجموعات رئيسية: (تريسي، الجبالي، 2004).

1. **الخريجون المدربون:** يضمن برنامج المتابعة المعد بشكل جيد إلى حد كبير أن برنامج التدريب والتطوير يلبي فعلاً احتياجات الخريجين المدربين وهم على رأس عملهم، فإذا شعر الخريج بعدم الكفاءة بعد انتهاء التدريب، فإنه من المؤكد سيصاب الخريج بالإحباط ومن الممكن أن لا يتطور وهو في عمله.
2. **الكوادر المدربة:** تحتاج الكوادر المدربة إلى معلومات مرتدة عن فاعليتهم في إعداد الأفراد لوظائف محددة وبدون معلومات مرتدة كافية فإن المدربين سيعملون في الظلام ويقومون بإدخال التغيرات في البرنامج اعتماداً على الحدس، دون الاعتماد على الموضوعية في التقييم.
3. **مصممو ومطورو نظم المتابعة:** يوفر برنامج المتابعة لمصممي النظم أفضل معيار لقياس فاعلية النظام الذي قاموا بتصميمه وإعداده لمتابعة الخريجين، فإذا كان التصميم يؤدي إلى النتائج المطلوبة يتم الاستمرار فيه، وإذا لم يتمكنوا من ذلك فإنه محتاج إلى تطوير مستمر لتلبية الغرض المطلوب.
4. **المشرفو والرؤساء القائمو على المتابعة:** يتم متابعة وأداء التدريب من قبل الرؤساء ومشرفي المتابعة وذلك لمعرفة أداء الخريجين في البرامج التدريبية.

2.1.7 معايير جودة متابعة الخريجين:

- حيث ذكر عطية (2015) مجموعة من عدة معايير لجودة متابعة الخريجين بعد التخرج، لذلك يجب الأخذ بهذه المعايير لتستطيع المؤسسة من بناء نظام متابعة شامل تستطيع من خلاله إنجاح العملية، ونذكر منها:
1. تقوم المؤسسات التعليمية بتشكيل مجموعات وفرق متابعة الخريجين بعد تخرجهم من الجامعة من خلال دوائر ووحدات خاصة بالخريجين.
 2. أن تضع آلية لعمل تلك الفرق، ووضع خطط استراتيجية والعمل على تنفيذها.

3. اتخاذ إجراءات منظمة لمعرفة مستوى رضا الخريجين من الجامعة ومعرفة مخرجات الدراسة.
4. العمل على اتخاذ قرارات سريعة لمعالجة القصور الناتجة عن عدم تلبية المناهج الدراسية أو بعض المساقات لتأهيل الخريج لسوق العمل.
5. التأكيد من مخرجات الجامعات وهل مخرجاتها كانت بالمستوى المطلوب.
6. أن تكون هناك تغذية راجعة تستفيد منها الجامعة.
7. أن يشارك الأساتذة والمدرسين في المؤسسة الأكاديمية في إجراءات التطوير والتصحيح .



شكل (2.1): إسهامات الجامعة في خدمة المجتمع

المصدر: (محمود، 2002م).

المبحث الثاني

برامج الخريجين في المؤسسات الأكاديمية

في هذا المبحث سيتم التطرق بإيجاز لبرامج الخريجين في المؤسسات الأكاديمية وذلك من حيث أهميتها وخصائصها وأنواعها وفوائدها وأهدافها وأساليب التأهيل والتعليم.

2.2.1 ماهية برامج الخريجين في المؤسسات الأكاديمية:

برامج الخريجين هي برامج تأهيلية تدريبية وتشمل تدريبية نظامية وغير نظامية وتأهيلية تشغيلية تقدم للخريجين الجدد أو القدامى في مختلف التخصصات بعد التخرج، وتجمع برامج متخصصة وغير متخصصة، وذلك من أجل الاستمرار في عملية التعليم والتأهيل وإكساب الخبرة المطلوبة في مجال العمل أو غير مجال العمل، وإثراء السيرة الذاتية لدى الخريج بخبرة عملية حقيقية والذي يترتب عليه تطوير العمل أو الحصول على عمل.

وأيضاً هي إحدى أهم الأدوات المستخدمة في إعداد العنصر البشري لرفع مهاراته وقدراته واستثمار إمكانياته، فالتدريب هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد أو الجماعة فيما يتعلق بطبيعة المعارف والمعلومات والخبرات والمهارات والسلوك والاتجاهات بما يؤهله للقيام بهمامه بشكل كفاء وإنتاجية عالية وبدوره يؤدي إلى إحساس الفرد للاستقرار الوظيفي والمهني (أبو زيد وآخرون، 2007م).

"وهي عملية مخططة ومصممة لتعديل الاتجاهات والمعارف أو المهارات السلوكية، من خلال خبرة تعليمية لتحقيق أداء فعال من خلال نشاط أو مجموعة أنشطة" (Leopold, 2002, p188).

ويشير مفهوم برامج الخريجين هي الأنشطة التي يقوم بها أشخاص أو أناس يقومون بها في حياتهم لتحسين معارفهم ومهاراتهم وكفاءتهم في مجال معين، نظراً لبعض الدوافع الشخصية والمجتمعية. (Koper, Tattersal, 2004).

ويغطي مفهوم برامج الخريجين الذي يعتبر جزء من التعليم المستمر هو التعليم من المهد إلى اللحد ولا يكون خلال فترة عمر معينة، وكما جاء على لسان سيد الخلق أجمعين محمد صلى الله عليه وسلم أطلب العلم من المهد إلى اللحد.

والتعلم ليس له حدود، وتمتد عبر حق الفجوة المهنية والأكاديمية لتشمل جميع أنواع التعليم الرسمي وغير الرسمي (مشروع تمبوس، 2010م).

وأن برامج الخريجين والتعلم لا تقتصر على فئة محددة من العمر بل تشمل جميع الفئات من جميع الشرائح المختلفة من المجتمع (الطبة والخريجين الجدد والقدامى)، وهناك إيجابيات كثيرة ينطوي عليه التعليم والتربية المستمرة وتساهم في المتغيرات العالمية، والدعوة بمبادئ التعلم الذاتي، وقد يحقق ذلك نتائج معمّقة والتي تثبت قدرة الكبار وغير الكبار على التعلم، وتبين الحقائق المرتبطة بالعلاقات الإيجابية المترابطة بين مستوى التعليم والدخل والإنتاج، وقد تجعل صناع القرار والمهتمين أن يلتفتوا لهذه المسألة ويولونها الاهتمام البالغ (Belanger, 1994).

ويعتبر التدريب والتعليم من أهم الروافد الأساسية في جهود الدول وذلك من أجل العمل على الزيادة في معدل التنمية والعمل على تخفيض النسبة المرتفعة من البطالة والسعي لتوفير حياة كريمة للشباب والخريجين وللشعب بشكل عام، فهناك علاقة تبادلية مباشرة بين معدلات النمو الاقتصادي وانخفاض معدلات البطالة وارتفاع المستوى التعليمي، كما أن هناك علاقة مباشرة بين ما يخصص من الناتج المحلي الإجمالي على التعليم ومعدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي، وذلك نتيجة لتأثيره المضاعف على زيادة الدخل واستيعاب القوى العاملة وانخفاض معدلات البطالة (العمر، 2010م). ومن الضروري الاعتراف بأن حق التعليم والتأهيل في اكتساب المهارات والالتحاق ببرامج التعلم لا بد أن يصاحبه إجراءات توفير الظروف المناسبة والمطلوبة لممارسة هذا النشاط (San Sebastian Unesco Center, 2006).

وقد أوضح جيم سميث Jim Smith وأندريا سبيرلنج Andrea Sparling (2002) أن مفهوم التأهيل والتعلم يقوم على أساسين رئيسيين:

الأول: أساس طبيعي قصدي وغير قصدي، ذلك أن التعلم والتأهيل هو تعلم مقصود يتم التخطيط له ويتم تنفيذه في مؤسسات التعليم الرسمي مثل الجامعات والكليات المهنية وغيرها، وهو أيضاً تعلم غير مقصود يتم من خلال برامج تعليم الراشدين والكبار، كما يتم من خلال وسائط متنوعة تخطط له، ويخطط الفرد لتعلمه أيضاً، تطويراً لذاته، ولأغراض خاصة به، من أجل التأهيل أو التنقيف أو تأمين المستقبل.

الثاني: أساسي أخلاقي، يتفرع إلى أربعة أسس فرعية، هي:

- **الالتزام الذاتي أو الشخصي:** والفرد يلتزم أمام نفسه بتعليم نفسه بنفسه، والتعرض إلى خبرات تؤدي إلى صقل شخصيته وإمكاناته وتحقيق له المتعة، وهذا الالتزام ينطوي على شعور الفرد بالمسؤولية أمام نفسه وأمام مجتمعه للتعليم.
 - **الالتزام البيئي والاجتماعي:** وهنا تكون البيئة والمجتمع ملتزمتان بإتاحة فرص التعليم والتعلم لأبنائه، كما أن الأفراد يشاركون بعضهم البعض خبرات التعلم ويشجع الفرد غيره على التعلم، شعوراً منه بأن تعلم الآخرين يمثل سعادة وفائدة له وفائدة للمجتمع.
 - **تقدير واحترام تعلم الآخرين:** والمتعلم دائماً يحرص على مراعاة حقوق غيره في التعلم، تعلماً حراً دون قيود أو شروط، وفيما ينفع به نفسه والآخرين.
 - **احترام الحقيقة:** "والمتعلم وفقاً لهذا المبدأ يحترم وجهات نظر الآخرين، متى استندت هذه الآراء إلى الدليل الموضوعي والمصدر الموثق" (حجي، 2003م، ص 34-35).
- لذلك يجب العمل على اعداد الخريجين والطلبة اعداداً جيداً من أجل المساهمة في التنمية والنمو الفني والجمالي للبلاد، ويكون هنا دور الخريجين من مختلف التخصصات أن يكونوا قادرين على التعلم باستخدام عدة مهارات مختلفة كالرياضيات والهندسة والتكنولوجيا والتفكير الناقد وحل القضايا الشائكة، لذا يمكن دعم هذه الغاية بإنشاء مراكز إرشاد وظيفية تابعة للجامعة أو لوحدة الخريجين ومراكز التعليم المستمر للتواصل مع خريجها وذلك بهدف توفير البيئة والمشورة والمعلومات التي تسهل لحصول الخريجين على فرص توظيف (تقرير، جامعة نزوى، 2016م).
- والتعليم المستمر والتعلم مدى الحياة، هو مفهوم قديم قدم الحضارات، حيث ساقته لنا التربية الحديثة، وهو أمر ملازم للديانات السماوية، وقد نادت بالتربية المستمرة وذلك لضمان انتشار تلك التربية بين الأجيال والعصور المتعاقبة، ويهدف التحاق الخريجين ببرامج التعليم المختلفة إلى مساعدة الفرد أو الخريج في مواجهة المتغيرات الحضارية "الاجتماعية والتقنية"، سواء في مجال العمل أو المجتمع، تحقيقاً للترابط والتكامل بين الإنسان والبيئة التي يعيش فيها، وصولاً إلى النهوض بها عن طريق حشد الطاقات البشرية وإنمائها، وحشد طاقات البيئة والاستفادة منها وذلك طبقاً لخطط وإجراءات تنظيمية، تقوم بدور الوسيط بين هذه الطاقات كمدخلات، وبين المخرجات المستهدفة كنتائج متوخاة (ملحم، 2012م).

ويعد التعليم عموماً والتعليم المستمر على وجه الخصوص ضرورة ملحة لمجتمع المعلومات الذي تتضاعف فيه المعرفة وتتجدد على نحو غير مسبوق، وتمثل الجامعات أحد أوجه الاستجابة لهذه الحاجة حيث توفر التعليم الجامعي بمرونة أكبر من حيث المكان والزمان (الصالح، 2007م).

ويمكن تحديد الهدف الأسمى للتعليم المستمر هو خدمة المجتمع والأخذ به لمصاف المجتمعات المتقدمة والحضرية المتطورة والسعي لمواكبة مراحل التنمية البشرية المستدامة والشاملة، ويعتبر التعليم المستمر عنصراً أساسياً في التعامل مع عملية التغير الاقتصادية والاجتماعية، ويبني التعليم المستمر على المعرفة والمهارات والخبرات السابقة للأشخاص والأفراد من كافة شرائح المجتمع، والذي يهدف إلى تحقيق الاحتياجات الشخصية والمهنية والاجتماعية (أبو شنب، 2015م).

وإن تحقيق التنمية البشرية يتطلب فهم العلاقة بين التعليم والتدريب والعمل وتحليلها كمقدمة ضرورية للتنمية وإثراء أدوارهما في برامج التنمية ومشروعاتها، والتغلب على مجموعة الإشكاليات القائمة بين مخرجات نظام التعليم ومتطلبات سوق العمل في ظل اقتصاد العولمة، حيث لم تعد مؤسسات المجتمع قادرة على استخدام القوى العاملة الموجودة بشكل منتج يسمح بتحقيق نمو كاف في الاقتصاد لزيادة العرض من خريجي التعليم عن الطلب الاقتصادي لحجم فرص العمل المتاحة لمؤهلاتهم العلمية (عارف، 2005م).

إن التعليم المستمر لا يقف عند حد طرح بعض الدورات وبرامج التدريب والتحاق الطلبة والخريجين لتحسين المستوى الأدائي لهم، أو العمل على تأهيلهم في تخصصاتهم أو تدريبهم على كيفية خوض التجارب التي قام بها آخرون في مجال عمل معين سواء مهنية أو فنية، ولكنه يمكن تجاوز ذلك بتمكين المتعلمين من الحصول على الشهادات الأكاديمية المختلفة.

لذلك فإن معظم الجامعات الفلسطينية تقدم برامج مختلفة للخريجين من حيث التدريب النظري والتدريب العملي، فالتدريب النظري يتم من خلال اللقاء محاضرات على الخريجين داخل قاعات التدريب المختلفة، والتدريب العملي يتم ممارسة الخريجين لما تم تدريبهم داخل القطاعات المختلفة.

2.2.2 نشأة وتطور برامج الخريجين:

مع تزايد أعداد الخريجين سنوياً، وتدفعهم إلى سوق العمل، وتنافس المؤسسات في تخريج خريجين أكفاء، أدركت الجامعات ضرورة العلاقة بين الجامعة وخريجها، فهناك العديد من المؤسسات الأكاديمية تقوم بعمل دراسات حول خريجها لمعرفة ما توصل إليه الخريجين وذلك من أجل تطوير الخريجين من النواحي العملية والعلمية، والحصول على التغذية الراجعة (Zuzana, Andrea, 2011).

ويعتبر الخريجون الجامعيون هم نخبة المجتمع في أية دولة، وهم مرحلة الفصل بين مراحل التعليم الأولي ومرحلة التعليم العالي، ووضعوا أنفسهم على الطريق الصحيح تجاه التقدم والازدهار، حيث يمثلون الإطار الواسع للعلم وتربية النشء، وبالتالي من بينهم يظهر العلماء والخبراء، فحملة البكالوريوس يشكلون نسبة كبيرة في جميع أنحاء العالم، ونحن في قطاع غزة جزء من هذا العالم، ولكن مشكلة كالخريجين تتفاقم عاماً بعد عام، لذا فالمطلوب هنا ليس المساعدة بل الحل الجذري الذي يؤمن لهم المستقبل (شاهين، 2016م).

لذلك إن فكرة وتطور برامج الخريجين بدأت مع ظهور الأعداد الكبيرة من الخريجين وتدفق الخريجين لسوق العمل الداخلي والخارجي، وظهر البطالة الكبيرة التي انتشرت في بداية الثمانينيات، لذلك اتجهت العديد من المؤسسات المتخصصة وغير المتخصصة لرصد ميزانيات خاصة لتأهيل الخريجين في برامج مختلفة يمكنهم من الاستمرار في تطوير قدراتهم العلمية والمهنية، لذلك فالتعليم النظامي لا يمكن أن يوفر بشكل دائم المعرفة والمهارات اللازمة على الفور لأداء العمل، ولكن هناك عدة أمور وصفات أخرى يقوم بالبحث عنها من قبل أصحاب العمل (مركز دراسات التنمية، 2010م).

وقد ذكر M. Kourilsky إنه عن طريق التعليم يمكن مقابلة حاجات شباب اليوم، وتشير OECD في دراستها عن الدور المتغير للتعليم المهني والفني والتدريب إلى أهمية إعداد البرامج اللازمة لتدريب الشباب الخريجين (Harare, 1995)، وقد أوضح المؤتمر الدولي الأول للتعليم WCOE الذي عقد في مدينة هراري بزمبابوي عام 1995 الحاجة إلى برامج فعالة، سواء كانت ممولة من البنك الدولي أو من خلال تمويل دولي، للتغلب على المشاكل المرتبطة بحدوث خلل في التعليم والبنية الاجتماعية في كثير من الدول النامية، إلى جانب السعي لإرسال الخريجين إلى بعثات تعليمية وتدريبية لتعود بالنفع عليهم وعلى بلدانهم (عبد القادر، 1998م).

2.2.3 أهمية برامج الخريجين:

عند التحاق الطالب بالجامعة يلتحق ببرنامج أكاديمي قد يرغب به أو لا يرغب به، وهذا حسب طبيعة البيئة التي يعيش بها، لذلك عند تخرجه من الجامعة لا يمكن له أن يكون قد حصل على ما يؤهله لأداء الوظيفة أو العمل المطلوب، فهنا يحتاج الخريج إلى مواكبة التطورات ولربما يحتاج إلى التعلم والتدريب لأشياء طوال، لذلك الجامعة قد توفر لك الفرصة بالتخصص في مجال معين ولكن في الحقيقة الجامعات لا تعطي المعرفة الواسعة والشاملة في أمر محدد، لأن الجامعات وللأسف هناك جامعات هدفها الاستثمار فقط وليس إكساب الطالب معرفة تفيده في الحياة العملية، فأهمية برامج تدريب الخريجين كما ذكر (أبو غزالة، 1990) تكمن في التالي:

- **إعداد خريجين أقوياء:** بعد التخرج، تسعى بعض المؤسسات الأكاديمية لتدريب خريجها إلى جانب ما تم اكتسابه على مقاعد الدراسة وذلك رغبة منها والاستفادة على المدى القصير والبعيد، فعلى المدى القصير تمكن خريجها بسرعة الحصول على ما يرغبون سواء الحصول على المنح اللازمة أو فرص التشغيل المختلفة، وعلى المدى البعيد تستطيع الجامعة بناء ميزة تنافسية تمكنها من الحفاظ على سمعتها ومكانتها، لذلك يتم اعداد وجمع المعلومات بطرق منهجية وهادفة ومواكبة يسهل فهمها، ويتم تدريب الخريجين بهذه الطرق لسرعة الاستجابة للتغيرات لخلق خريجين مبدعين.
- **تحسين مستوى الخريجين:** كما نعلم أن الخريجين مختلفين في تحصيلهم العلمي، حيث يسعى بعضهم لتطوير أدائه والمشاركة في الكثير من الفعاليات والأنشطة التي تساهم في تطوير ذاته، والكثير منهم يمتلك بعض القدرات العقلية وحب الإطلاع والتعلم ولكن لا يمتلك الامكانيات المادية التي تساعد في الاستمرار للتعلم، لذا يأتي دور الجامعة بتوفير المكان المناسب ودعما لبرامج الخريجين واستيعاب هؤلاء المتفوقين الذين يمتلكون قدرات عقلية وذكاء ويسعون لحب التعلم.
- **خلق بيئة تفاعلية بين الخريجين:** التطور والثورة التكنولوجية الحديثة جعلت بعض المؤسسات لبناء قواعد وتواصل تسهل لها الوصول إلى تقديم الخدمات والتعليم عبر الوسائل التكنولوجية المختلفة، فعلى سبيل المثال، يتم بناء نوادي الكترونية خاصة بالخريجين لتمكينهم من ربطهم بسوق العمل أو تبادل الخبرات، فهناك تخصصات مثل تكنولوجيا المعلومات أو التخصصات الهندسية تشمل الكثير من المجالات مثل (تصميم

صفحات الانترنت، الوسائط المتعددة، وشبكات الحاسوب، تصميم برامج الهواتف الذكية وهندسة الحاسوب وهندسة المعمارية أو المدنية...الخ) ويقاس عليها جميع التخصصات، فيمكن أن يكون لديها نفس الهدف في تبادل وتفاعل الأدوار من أجل اكتساب الخبرة المطلوبة لا يمكن أن توفرها البيئة الجامعية.

- **توفير متطلبات سوق العمل للخريجين:** كل نهاية عام جامعي يتم تخريج أعداد كبيرة من الخريجين، يلاحظ أن الكثير منهم لا يمتلكون الكفاءة اللازمة للعمل، فإن تلك الشريحة بحاجة إلى تأهيل وتدريب والتعلم على تطبيق بعض المهارات بشكل عملي، لأن سوق العمل يسعى لتحقيق رغباته باستقطاب الخريجين الحاصلين على مهارات خاصة، ولا ينظر أحياناً إلى معدلات ونسب الخريج في الشهادة الجامعية، ولكن الكفاءة هي الدور الأساسي والهام بالنسبة لصاحب العمل، وهنا يأتي أهمية مواصلة الخريج في التعلم والتأهيل. ولم تعد الآلة هي السبب الوحيد في خلق وتفاقم مشكلة البطالة بين صفوف الخريجين، فغياب السلطة المحلية وتخطيط الواعي أوجد هذه الحالة التي تدفعهم باتجاه البحث المضني لأجل الحصول على فرص عمل من الممكن أنها قد تساهم في جزء يسير من أعباء هذه الحياة القاسية.

أما بالنسبة لأهمية المهارات المطلوب توفرها لدى خريجي التخصصات المهنية، يجب ممارسة الخريجين وتأهيلهم في مهارات مختلفة مثل (استخدام الأجهزة الطبية ومهارات التسويق الالكترونية، وكتابة التقارير والمراسلات) والتي يمكن أن تصقل الخريجين بشكل أفضل بعد تخرجه من الجامعة (الجعفري، لافي، 2004م).

2.2.4 خصائص برامج الخريجين الفعالة:

تحتاج برامج الخريجين الفعالة إلى مجموعة من الخصائص والسمات التي تميزها عن البرامج الأخرى، والتي تعتبر ذو عملية فنية تحتاج إلى خبرات وتخصصات محددة وينبغي توفرها كالخبرات المتخصصة في احتياجات تلك البرامج وتنفيذها والعمل على متابعة وتقييم فعاليتها وتصميمها بالشكل المطلوب واختيار الأساليب ووسائل الإيضاح فيها. حيث أن تلك البرامج يجب أن تكون مرادفة ومستقلة للتعليم التقليدي، وتعمل على تنمية التعليم التقليدي وتطوره وتكيفه.

وذكر أبو غزالة (1990) أهم خصائص تلك البرامج والالتحاق بها وتنفيذها:

(أ) **تقليل التوتر:** الالتحاق ببرامج الخريجين يقلل من حالة التوتر الحاصل نتيجة نقص المهارات والخبرات بالنسبة للخريجين الملتحقين بها.

(ب) **القدرة على المنافسة وصقل شخصية الخريج:** حيث ممارسة الخريج للتدريب والتطوير يؤدي إلى تطوير مهاراته العملية والعلمية، ويساعده ذلك في إثراء شهادته الأكاديمية بمؤهلات فريدة تساعده في الحصول على الوظيفة المناسبة.

(ج) **الولاء:** توفير البرامج وتنفيذها داخل المؤسسة التعليمية يزيد من ولاء الخريج وانتمائه للجامعة الذي تخرج منها.

(د) **الاستعداد للمستقبل:** إعداد كوادر بشرية قادرة على قيادة المناصب العليا في المستقبل كل حسب تخصصه.

(هـ) **الاستمرار في التعلم:** برامج الخريجين لا تنتهي مع نهاية الدراسة النظامية ، ولكنها عملية تبدأ وتستمر مدى الحياة، وتشمل كل فترات حياة الفرد.

(و) **التطوير وتنمية القدرات:** تنمية شخصية الخريج من عدة جوانب مختلفة عقلية كانت أو معرفية.

(ز) **التأقلم والتكيف:** يساعد التعليم والتأهيل الخريج على التأقلم والتكيف مع أي متغيرات تقنية كانت أم حضارية، بعكس التعليم النظامي، لذا يتخلص الفرد من أي تهديدات لاحقة، فالتعليم المستمر يؤقلم الخريج في مواجهة التحديات القادمة.

(ح) **فرص متنوعة:** لو نظرنا إلى التعليم النظامي التقليدي فإنه يعتبر جزءاً من التعليم المستمر، ولكن التعليم المستمر شامل وأوسع.

وأضاف السنبلي (2000) لخصائص تلك البرامج والالتحاق بها:

(أ) **الانسجام والتكامل:** يعتبر التعليم المستمر أكثر انسجاماً في طبيعته مع الحياة من التعليم النظامي، وذلك بما يتصف به من المرونة والتنوع في مواده وأساليبه وأوقاته، والتكامل بين جميع مصادر المعرفة.

(ب) **علم جديد:** إن التحاق الخريج ببرامج التعليم المستمر يعطي للخريج علماً جديداً سواء كان عملياً أو مهني، وخاصة لارتباط بعض المهن بالتغيرات السريعة وبشكل كبير،

لذا لا يعد التعليم المستمر نظري بل نظري وعملي على حد سواء، فهناك حاجة ملحة لضرورة اكتساب كل ما هو جديد للحفاظ على الفعالية المهنية للأفراد.

(ج) سد الثغرات وتحقيق الذات: إن تعليم الخريج المستمر يساعده في مواجهة متطلبات التكيف لجميع مراحل حياته، فينسجم التعليم المستمر مع دور الإنسان المثالي في المجتمع، وبهذا فإن التعليم والتدريب المستمر يساهم في سدّ الثغرة التي يخلقها التعليم النظامي، ويعالج المشكلة القائمة بتركيز الأفراد على الامتحانات النظرية دون السعي لاكتساب الخبرة خارج المؤسسة الأكاديمية، وأيضاً تكيفه مع المحيط الذي يعيشه.

2.2.5 أنواع برامج الخريجين:

تنقسم برامج الخريجين إلى نوعين هما:

(برامج داخلية، وبرامج خارجية)

2.2.5.1 البرامج الداخلية:

وهي برامج تنفذها المؤسسات الأكاديمية داخل أسوارها، وذلك من خلال القيام بتدريب وتأهيل الخريجين والطلبة والجمهور، ويتم الاستعانة من خلالها على كوادر من داخل المؤسسة أو من خارجها، وتكون أحياناً مدعومة من إدارة الجامعة وأحياناً لم تدعم ويساهم مادياً بها الخريج، وتشمل برامج التعليم المستمر للجمهور وتتضمن الدورات التدريبية والتعليم عن بعد والتعليم المفتوح وبرامج تأهيل الخريجين.

ويعتبر هذا النوع من التدريب يقع ضمن إطار التعلم في مكان العمل والذي لا يتطلب من الخريج الذهاب إلى أماكن أخرى للتدريب أو في مراكز متخصصة (Robbertze, 2008).

ينبغي على الطالب ألا يقتصر على الدراسة فقط في الجامعة وإنما يمكنه أن يستغلها من خلال جلسات الدعوة والجلسات الثقافية والاطلاع على كل المعارض التي تقيمها الجامعة، إضافة إلى زيارة الجامعات (محسن، 2006م).

2.2.5.2 نماذج من البرامج الداخلية:

- برنامج تأهيل الخريجين السنوي: وهو برنامج تعده الجامعة الإسلامية لتطوير خريجها بداية كل عام دراسي، ويهدف هذا البرنامج إلى تطوير خريجي الجامعة بعد التخرج (شئون الخريجين، الجامعة الإسلامية، 2016م).
- برنامج تأهيل قدرات الخريجين: وهو برنامج تدريبي تأهيلي لخريجي وخريجات الجامعة الإسلامية وتم من خلاله تدريب الخريجين في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ومن ثم العمل على تشغيل الخريجين بشكل مؤقت ومنهم من عمل بشكل دائم في مؤسسات ذات صلة وذلك بالتنسيق مع الجامعة الأم (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، 2016م).
- برنامج تدريب الخريجين (منسق مشاريع): هو أحد البرامج التي نفذت داخل الجامعة الإسلامية، وذلك بالتعاون مع مؤسسات أهلية وخيرية وجمعيات بتمويل من منظمة العمل الدولية، وتم خلاله تدريب الخريجين داخل المؤسسة التعليمية من الناحية النظرية و تم التنسيق التي بحاجة إلى منسقين مشاريع لفرز الخريجين لديها والعمل على استيعاب الخريجين بعد قضاء فترة تدريب تستمر لمدة ثلاثة شهور (شئون الخريجين، الجامعة الإسلامية، 2015).
- برامج التعليم عن بعد (التعليم المفتوح): هو برنامج تعليم يقدم للطلبة المقيمين في أماكن بعيدة عن الحرم الجامعي يكون فيه الطالب منفصلاً انفصال مؤقت أو انفصال جغرافي عن المحاضرين، وخلال فترة التعليم يستخدم تقنية مثل الطباعة والوسائط السمعية والمرئية والحاسوب تحتوي على المادة التي يريد الطالب تعلمها، ويتم دراسة المادة بشكل فردي وليس في مجموعات مع إمكانية عقد لقاءات أحياناً ويمكن توفير الاتصال بطريقة يمكن للطلاب الاستفادة من الحوار (التعليم المستمر، الجامعة الإسلامية، 2016م).
- وإن التدريب والتعليم عن بعد هو توصيل المواد التدريبية عبر وسيط إلكتروني يشمل الأقمار الصناعية والحواسيب والأشرطة المرئية والأشرطة الصوتية وغيرها من الوسائط المتعددة والمتاحة لتقديم المادة التدريبية للمتدربين في أي مكان أو زمان (راشد، 2008م).

2.2.5.3 البرامج الخارجية:

وتنقسم إلى قسمين: (برامج تنفيذها المؤسسات الأكاديمية خارج المؤسسة الأكاديمية بالتعاون مع مؤسسات خارجية، وبرامج تعدها مؤسسات ونقابات ونوادي ثقافية دون مشاركة المؤسسات الأكاديمية).

فالبرامج الخارجية هي البرامج التي تنفذها الجامعات خارج أسوار الجامعة، وذلك من خلال القيام بتدريب وتأهيل الخريجين خارج المؤسسة الأكاديمية، ويتم الاتفاق على تدريب وتأهيل الخريجين مع المؤسسات ذات الصلة والتي لها علاقة بالتأهيل وتنمية قدرات الطلبة والخريجين، وتكون في غالب الأحيان مدعومة من المؤسسة مقدمة التدريب وتشمل: برامج التدريب العملي والتطوع، وهي أحد أنواع البرامج التي تقدمها المؤسسات لخريجها بعد التخرج، حيث يتم إرسال الخريجين للتدريب والتطوع في القطاعات المختلفة في داخل قطاع غزة لإكساب المهارات العملية وتطبيق ما تعلمه خلال دراسته الأكاديمية، والحصول على خبرة عملية تؤهله بعدها للحصول على فرصة عمل، وتسهل له عملية تقديم طلبات التوظيف في مؤسسات قطاع غزة، والتدريب الخارجي يسمح للخريجين برؤية وجهة نظر أخرى والاطلاع على الجديد وقد يوفر بيئة تدريبية جيدة، وقد يتوفر به وسائل تدريبية غير متوفرة في داخل المؤسسة (موقع يوروماتيك للتدريب والاستشارات الإدارية، 2016).

2.2.5.4 نماذج من البرامج الخارجية:

- برنامج (Go professional)، تقوم به شركة جوال من أجل توجيه الخريجين الجدد من أجل إعداد كوادر شابة من بعض التخصصات الإدارية والتجارية ونظم المعلومات واللغة الإنجليزية، ويتم تصميم هذا البرنامج ليشمل الدورات التدريبية والخبرة العملية، ويقضى الخريج عدة شهور يمارس عمله في مختلف دوائر الشركة والعمل على تطبيق نظام المحاكاة في الشركة والتي تزيد من قدرة الخريج وتجهيزه للالتحاق بالعمل الرسمي، وإثراء سيرته الذاتية (شركة جوال، 2016م).
- برنامج تشغيل وتدريب الخريجين في بنك فلسطين، وهو برنامج يعلنه بنك فلسطين وبالتعاون مع الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية عن طرح برنامج تدريب وتشغيل مؤقت مدفوع الاجر لمدة 6 اشهر مادي للخريجين الحاصلين على المؤهلات العلمية المختلفة (بنك فلسطين، 2016م).

- برنامج ماس لتدريب الخريجين الجدد: ضمن البرنامج التدريبي للخريجين الجدد من الجامعات الفلسطينية والذي ينفذه معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) بالتعاون مع الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، وهذا البرنامج مصمم للخريجين الجدد الذين يبحثون عن فرص عمل من حملة شهادة البكالوريوس على الأقل في مجالات: الاقتصاد، التجارة، والمجالات ذات الصلة (موقع أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، 2016م).
- برنامج تدريب الخريجين المهندسين الجدد: مع تزايد أعداد المهندسين من الجامعات الفلسطينية وغير الفلسطينية سعت نقابة المهندسين لإعداد برنامج تدريبي يستفيد منه كافة الخريجين من كافة المحافظات بقطاع غزة لكافة التخصصات من كلية الهندسة وذلك من أجل تدريب المهندسين حديثي التخرج، وإعطائهم صلاحيات عمل حقيقية، ليستطيع بعده الخريج من التأهيل الجيد وتحمله المسؤولية وإدماجه بسوق العمل المحلي والدولي، إلى جانب سد الفجوة القائمة بين التحصيل النظري والتطبيق العملي، وخلق طواقم وكوادر هندسية تؤثر بشكل إيجابي في المجتمع (موقع نقابة المهندسين الإلكتروني، 2016م).
- برنامج التدريب التوظيفي بنادي جبل النار - نابلس: وهو برنامج تدريب عملي يهدف لتعزيز فرص الخريجين الجدد في الحصول على فرص عمل، من خلال عملهم في مجالات تخصصاتهم لمدة أربعة أشهر مدفوعة الأجر، ويهدف لتنمية وتطوير قدراتهم ومهاراتهم الشخصية والمهنية وسيوفر العديد من الفرص للتعلم والتدريب عن طريق العمل الفعلي وليشاركوا بشكل فعال بتنمية مجتمعاتهم اقتصادياً واجتماعياً، وهذا البرنامج يطبق ضمن المنحة المنفذة بالشراكة مع مجلس الأبحاث والتبادل الدولي (IREX) الذي يقوم بتنفيذ برنامج الشراكة مع الشباب الممول من قبل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID (موقع دوز الإلكتروني، 2016م).
- برنامج خطوة إلى الأمام: وهو برنامج تدريبي لتنمية قدرات الخريجين ينفذه منتدى شارك الشبابي في الضفة الغربية وقطاع غزة، ويهدف إلى تطوير الخريجين في مجالات مختلفة ولجميع التخصصات، ويتمويل من جهات داخلية وخارجية (منتدى شارك الشبابي، 2015م).

- برنامج البحث عن عمل هو عمل: وهو برنامج تدريبي تقوم به مؤسسة التعليم من أجل التوظيف، ويستهدف خريجي وخريجات الجامعات الفلسطينية إلى جانب الطلبة المتوقع تخرجهم وذلك لتمكينهم في كيفية تجاوز العقبات عن الدخول إلى سوق العمل، ولذلك يتطلب من الخريج بعد التخرج وللطالب تجهيز نفسه لعملية المقابلات وكيفية كتابة السيرة الذاتية والاستعداد الجيد للعمل (مؤسسة التعليم من أجل التوظيف، 2016م).

2.2.6 أنواع برامج تشغيل الخريجين:

برامج تشغيل الخريجين هي البرامج التي تقدمها الجامعات الفلسطينية لخريجها بعد التخرج مباشرة عن طريق تدريب وتأهيل الخريجين ومن ثم توفير برامج تشغيل مؤقتة لهم سواء مموله داخلياً أو بالتنسيق مع جهات خارجية، ونذكر أنواع تلك البرامج:

2.2.6.1 التشغيل والتوظيف الدائم:

يتم التنسيق مع المؤسسات العامة والخاصة بتشغيل وتوظيف الخريجين في تلك المؤسسات من خلال تزويد المؤسسات بكشوف الخريجين حسب المعايير التي تحتاجها المؤسسات، والعمل على تمكين الخريجين ذو الكفاءة العالية من شغل الوظائف المطلوبة في المؤسسات.

وأيضاً العمل على التنسيق مع المؤسسات في الخارج لإرسال الخريجين للعمل في المؤسسات الدولية والعربية، وتمكين الخريجين من السفر خارج الوطن وخاصة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها الاقتصاد الفلسطيني وعدم قدرة السوق المحلي من استيعاب الخريجين.

2.2.6.2 التشغيل في عقد نشاطات وأيام توظيف:

يتم عقد أنشطة وأيام توظيف داخل المؤسسات الأكاديمية ومراكز خارج المؤسسات الأكاديمية وذلك من خلال جمع المؤسسات والخريجين في مكان واحد وإجراء المقابلات داخل الجامعة ليستطيع الخريج من تسويق نفسه بنفسه مع وجود المؤسسة المشغلة، والذي بدوره يؤدي إلى كسر الهوة بين الخريج والمؤسسات (منتدى شارك الشبابي، 2015م).

2.2.6.3 برامج التشغيل المؤقت:

يتم التنسيق مع المؤسسات الدولية والعامة وذلك من أجل تشغيل الخريجين على أنظمة التشغيل المؤقت، والتي يتم من خلالها فرز الخريجين للعمل داخل المؤسسة الأكاديمية أو

خارجها ويستطيع الخريج من تطوير نفسه واكتساب الخبرة المطلوبة خلال تلك الفترة، والعمل على تثبيت الخريجين في العمل وإثبات الكفاءة المطلوبة. وهناك العديد من البرامج التي يتم التنسيق مثل (برامج التشغيل التابع لوزارة العمل، برنامج الاغاثة الإسلامية، برنامج التشغيل التابع لمؤسسة الصندوق الفلسطيني، برنامج Best Student- التابع لوكالة الغوث الدولية).

2.2.7 فوائد برامج الخريجين:

وحيث أن من فوائد برامج الخريجين أنها تساهم في عدة جوانب: فمن الناحية الاقتصادية تساهم في النمو الاقتصادي الجامع والمستدام، فيستطيع الخريج أن ينمي قدراته ويحصل على فرص عمل تساعده في تحسين وضعه الاقتصادي، وهذا ينعكس على المجتمع ككل، ومن الناحية الثقافية، يزيد من الوعي لدى أفراد المجتمع، والذي يؤدي إلى التغلب على مشاكل الحياة اليومية، ومن الناحية الوطنية والسياسية يساهم في السلام والمواطنة والمسؤولية والتنمية المستدامة، ومن الناحية الشخصية يعطي حياة صحية وعمل لائق لدى الفرد (UNESCO, 2015).

2.2.8 أهداف برامج الخريجين والتعليم غير النظامي:

التعليم كوسيلة أساسية من وسائل التربية يتخذ أشكالاً وأنواعاً متعددة من تعليم أكاديمي وتعليم فني ومهني وتعليم نظامي وتعليم غير نظامي وتعليم أساسي وتعليم مستمر وتعليم عالي... الخ، ولكل نوع من هذه الأنواع دورة في عملية تنمية قدرات الخريجين والذي بدوره يؤدي إلى صقل شخصية الخريج وتنمية قدراتهم العلمية والعملية (عبد القادر، 1998م). والتعليم غير النظامي وتعليم الكبار نشاط تعليمي منهجي يتم خارج إطار نظام التعليم الرسمي يتجه إليه الأفراد مختارين غالباً، وهو يهتم بتوفير فرص للتربية والتعليم تتسم بالاستمرار مدى الحياة.

ويوضح حجي، (2003م) أن من أهداف برامج الخريجين:

1. الاستثمار في توظيف الشباب الخريجين ليصبحوا قادة الغد والمستقبل.
2. العمل على تحسين الأوضاع المهنية للخريجين، وإتاحة فرص الحراك المهني لهم بنجاح، بما يقدمه من نشاطات ذات صلة مباشرة بالعمل.

3. يسمح لغير القادرين باكتساب الخبرات والمهارات التي تفيدهم في إطار برامج التنمية الشاملة، والعمل على تحسين أنماط الحياة لأفراد المجتمع في الأسرة، والبيئة المحلية، وبيئة العمل، والمجتمع بشكل عام.
4. إتاحة فرص استثمار أوقات الفراغ بطرق مثمرة، تفيد الفرد والمجتمع، تحقيق التوازن بين جوانب التعليم ومكونات الخبرة من معارف ومعلومات، ومهارات عملية تطبيقية.
5. تقوية ودعم العلاقات والتفاعلات المستمرة بين الأفراد وبيئاتهم ومجتمعهم بطرق مباشرة، والاستمرار مدى حياة الفرد، ولا يتوقف عن عمر معين، أو مرحلة دراسية محددة.
6. أن تتنوع من خلاله مجالات التعليم والتعلم، مستجيباً لاحتياجات المجتمع والبيئات، بل والتغيرات الإقليمية والقومية والعالمية، وتطورات المهن والوظائف.
7. تعويض القصور لدى الأفراد في الأمور المتصلة بمستقبلهم الدراسي، وزيادة إمكانيات الأفراد وقدراتهم في النواحي المتصلة بالمعارف والمهارات والقيم.
8. أن يتبع طرقاتاً غير تقليدية للتعليم، بتقليله من أسلوب المحاضرة والإلقاء، والاهتمام بالحوار والنفاش، واستخدام تقنيات الاتصال المختلفة.
9. تنوع جهات دعمه وتمويله لتنوع المؤسسات التي تقدمه، ومشاركة المجتمع في برامجه، وإيمانه بدوره التنموي عن تلبية احتياجات المجتمع.

أما زيادة (2012م)، يرى أن من أهداف التعليم والتدريب تتركز في النقاط التالية:

1. رفع مستوى الخريجين من حيث الكفاءة الإنتاجية والأداء في شتى النواحي الفنية والإشرافية والسلوكية.
2. تدريب الخريجين لأداء الوظائف المطلوبة.
3. إعداد الخريجين بالقيام بأعمال ذات طبيعة ومواصفات تختلف عن العمل الحالي الذي يقوم به الفرد سواءً بالتأهيل أو تدريبه وترقيته لعمل آخر.
4. تمكين الخريجين من ممارسة أساليب حديثة ومطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.

ويضيف حلس (2011م) عدداً من أهداف التدريب والتعلم وهي:

1. إكساب الخريجين (المتدربين) المعرفة اللازمة للعمل الذي يمارسونه.

2. تطوير وتنمية مهارات وسلوكيات الخريجين وذلك للإسهام في زيادة الكفاءة للأفراد والمنظمة الذي يعملون لديها.
3. إتاحة الفرص للابتكار والإبداع والتجديد لمواكبة التطور التكنولوجي في العمل.
4. زيادة الاستقرار بالعمل عن طريق زيادة الخبرات وإتاحة الفرص للعاملين لشغل وظائف جديدة ورفع مستوياتهم.

2.2.9 أساليب التأهيل والتعليم:

أولاً يمكن تقسيم التأهيل والتعليم إلى قسمين، فالقسم الأول، وهو التعليم الرسمي وهو الذي تقدمه وزارة التربية والتعليم لجميع المراحل، سواءً المرحلة الابتدائية أو الاعدادية أو الثانوية أو الجامعية، والقسم الثاني، وهو التعليم (التأهيل) الغير رسمي والذي يعتبر مكملاً أساسياً للتعليم الرسمي في أي دولة، ويتمثل في التدريب، ويقدم نوعان من التدريب، دورات تدريبية طويلة تزيد مدتها عن ست أشهر ودورات قصيرة أقل من ستة أشهر، وهناك عدة أساليب تدريبية مثل (المحاضرات، والمناقشات، دراسة الحالة، المباريات الإدارية، العصف الذهني، والرحلات العلمية، وتمثيل الأدوار، والمؤتمرات، والتعليم المفتوح، سلة القرارات، وتدريب الحاسوبية). (عزيز، 2014م)، ومن أساليب التدريب والتعليم أسلوب التقنيات السمعية والبصرية، التدريب في موقع العمل، والبرامج الصفية، والدراما الاجتماعية، والعرض الشفوي، والمشروعات التطبيقية، والبيان العملي، والعرض الإيضاحي، والتلمذة الصناعية، والتوجيه، والمحاكاة، والتمارين، والقصة غير الكاملة (شابط، 2013م).

المبحث الثالث

متطلبات الخدمة الجيدة للخريجين

2.3.1 مقدمة:

تعتبر برامج الخريجين في المؤسسات التعليمية هي إحدى أهم البرامج التي تقدمها تلك المؤسسات لشريحة الخريجين والطلبة المتوقع تخرجهم، حيث تعمل على توفير الدعم المالي والبشري واستخدام التكنولوجيا المتطورة وتوفير القاعات وورش التدريب الخاصة بهم وعمل دراسات مسح عن حاجة السوق المحلي والدولي والعمل على تقديم مقترحات مشاريع تمويل لها لتمكين المؤسسة من وضع برامج مختلفة لتطوير وتأهيل الخريجين بعد التخرج، حيث من خلال تلك البرامج يستطيع الخريجين والطلبة من تطوير المهارات المطلوبة التي يمكن اكتسابها لسد الثغرة الموجودة لديهم بعد التخرج وخاصة بعد الانتهاء من الدراسة النظرية التي تمت خلال فترة الدراسة. ويتم إعداد برامج الخريجين بالتعاون مع أصحاب الخبرة والكفاءات لتستطيع المؤسسات الأكاديمية تقديم ما يحتاجه الخريج بعد تخرجه من الجامعة من توفير قاعات وورش تدريب مزودة بالتكنولوجيا الحديثة لتمكن الخريج من الحصول على أفضل فرص التدريب داخل المؤسسة التعليمية أو خارجها.

وتعرف برامج التدريب على أنها: قدرة هذه البرامج على ردم الهوة ما بين الواقع الحالي لأطراف العملية التدريبية والتطلعات أو التحديات المستقبلية لهم، وبالتالي تقاس درجة مستوى الفاعلية بمدى قدرة البرنامج على خلق التوافق فيما بين الحاضر والمستقبل المراد الوصول إليه خلال فترة معينة وفي حدود إمكانيات محددة (خليل، 2016م).

وهناك عدة أسباب لعدم فعالية البرامج التدريبية والتي تتعلق بعدم ارتباط الترفيقات الوظيفية ونظام الحوافز المتبع بالأداء الفعلي للخريج أو الموظف الجديد، والتمسك بمركزية القرارات مما لا يساعد على تنمية المسؤولية الذاتية، وتأثر الإدارة بمجموعات وقوى تحد من جودة تحديد الأهداف وفاعلية الأداء (العلي، القاضي، 2005م).

حيث أن دور الجامعات من خلال اهتمامها بتوفير متطلبات تسهم في تحقيق الهدف وإكساب الخريجين لمتطلبات سوق العمل المتجددة والتي تتمثل بـ:

2.3.2 البرامج التدريبية:

البرامج التدريبية هي إحدى البرامج التي تستخدمها المؤسسات الأكاديمية لتقديم خدمات لطلبتها وخريجها وللمجتمع بشكل عام، ويتم الالتحاق بها وذلك من أجل التزود بالمهارات والمعارف المطلوبة والتي لا يتلقاها الطالب أثناء الدراسة الأكاديمية.

ويعتبر التدريب أحد أهم أدوات إعداد العنصر البشري لرفع قدراته واستثمار إمكاناته، وتهتم الخدمة الاجتماعية بصفة عامة والمهن الأخرى أيضاً وطريقة تنظيم المجتمع خاصة بتدريب الموارد البشرية، لذلك فالتدريب هو إحدى الأنشطة المخططة التي تهدف إلى إحداث تطورات في الخريج أو الفرد أو الجماعة، وذلك باكتساب الخبرة والمعلومة والمهارة التي تؤهله للقيام بمهام بشكل كفؤ والعمل بإنتاجية عالية والشعور بعد ذلك بالاستقرار الوظيفي والمهني (حجازي وسعد الله، 2007م).

وينظر للتدريب تقليدياً على أنه عملية منهجية منظمة لها منطق متأصل ومقبول بوجه عام يبدأ بتحديد الاحتياجات وتقرير تدخل ما وتنفيذه ثم تقييمه، هذا المنطق غالباً ما يتم تمثيله على هيئة "دورة تدريب" وتشكل الفعالية الإدارية جزءاً من قواعد هذه الدورة التدريبية (جوي وآخرون، 2008م).

وإن الجامعات والمعاهد لا تقوم بتدريب الطلبة خلال فترات الدراسة أو أثناء العطلات الصيفية في منشآت القطاعين العام والخاص إلا في عدد محدود من التخصصات، مثل المهن الصحية والطبية أو التجارية والهندسية ولكن هناك تخصصات تربوية وشرعية تحتاج إلى تدريب ميداني مكثف حتى يستطيع الخريج الحصول على تأهيل جيد ليتمكن من الالتحاق في سوق العمل (الجعفري، لافي، 2004م). ويعرف Baradbury الأشخاص الذين يبحثون عن العمل، ولم تتاح له فرصة عمل هم أشخاص ينقصهم التطوير أو التدريب (Baradbury, 2008).

ويجب اتباع عملية تحسين مستمرة ولا تتوقف عن حد معين، ويتطلب ذلك بناء قنوات اتصال دائمة وفعالية بين المؤسسة التعليمية وخريجها، لكي تعرف ماذا يريدون وكيف تستطيع أن تقدم لهم الخدمة بطريقة سهلة (عطية، 2015م).

"وتعد سياسة التعليم والتدريب من أهم العوامل المؤثرة في الاتجاهات متوسطة المدى، وطويلة المدى في سوق العمل، والهدف الاقتصادي من التعليم والتدريب هو توفير المؤهلات والمهارات

المطلوبة في سوق العمل؛ بما يكفل فرص متكافئة للأفراد في الحصول في الحصول على وظيفة تتناسب مع الميول والتطلعات والمهارات المكتسبة لهؤلاء الأفراد" (علي، 1991م، ص173).

ومن ثم فإن التعليم والتدريب يدخلان بطريقة مباشرة في تحديد نوع العمل سواء أكان ماهر أو شبه ماهر أو غير ماهر، وبالتالي فإن السياسة التعليمية لها دور مهم في تتبع الاتجاهات العامة في سوق العمل للتعرف على مشاكل الاختلال الهيكلي القصير والمتوسط، وبعيد المدى الذي ينعكس على كفاءة عملية التنمية في الدولة (علي، 1991م).

2.3.3 الموارد المالية:

إن الموارد هي إحدى المصادر التي يمكن أن تلعب دوراً مهماً في تطوير وتقديم الخدمات والبرامج التدريبية والأنشطة المتنوعة للخريجين، فمن خلال دعم البرامج وتقديم التمويل اللازم لها يتم عقد برامج تدريبية مجانية وتدريب الخريجين على ما يحتاجونه من دورات وبرامج مختلفة داخل الجامعة وخارجها.

وهناك الكثير من المؤسسات عملت على تقليص ميزانية الدورات التدريبية نتيجة الانكماش الاقتصادي، وهنا يجب على أي إدارة حديثة في أي مؤسسة أن تواكب التطور الحاصل في كافة مناحي الحياة المختلفة والذي يؤثر على عمل المؤسسة، لذلك كان إلزاماً عليها أن تواكب التطور وأن تحاول أن تضع خططاً مستقبلية وذلك باستخدام أساليب مختلفة يتم بموجبها الاستخدام الأمثل للطاقات والموارد بما يضمن لها تحقيق أهداف المنشأة أو المؤسسة مما يحقق التقدم والإزدهار، لذلك يجب وضع الموازنة الخاصة لتدريب الطلاب الخريجين ودعم الجهات التي تقوم بالتدريب، فهذا الأمر قد يحل مشاكل أزمة البطالة بأكملها وأيضاً إعطاء الفرصة لمن لم يحالفهم الحظ، والعمل على إلزام المؤسسات والشركات بقانون للتدريب والذي على أساسه سيلزم الإدارات والأشخاص المعنيين بأن يضعوا قوانين تجبرهم على تدريب الخريجين الجدد ويكونوا عنصر فعال في المجتمع وسوق العمل (غراب، 2016).

فلا يستطيع الخريج الالتحاق بعد التخرج بالمراكز التدريبية التي تقدم بأسعار مرتفعة، لذا يتم من خلال وحدات الخريجين وبدعم مالي سواء داخلي أو خارجي لتسهيل تدريب الخريجين، وأيضاً يتم الاتفاق مع المؤسسات المختلفة لتطوير وتأهيل الخريجين في مؤسسات ذات صلة والعمل على فرز الخريجين في تلك المؤسسات التي يتمكن الخريج من التدريب العملي بعد

التخرج مباشرة، ووضع مكافأة تحفيزية ليستطيع الخريج الذهاب إلى المؤسسات المعنية، وحيث أن التكلفة العالية للدورات والبرامج التدريبية لا تسمح للخريجين بأخذها بسبب تكلفتها العالية، لذلك يجب أن تقوم المؤسسات بالعمل على جلب التمويل اللازم لها، أو تقليل تكلفتها من خلال دعم هذه البرامج.

2.3.4 الموارد البشرية:

تعتبر الموارد البشرية العنصر الهام الذي يمكن تطوير الخريجين والبرامج التدريبية الخاصة بهم، وإن توفرها لدى الوحدات التي تقدم خدمات لخريجي وخريجات الجامعات الفلسطينية تستطيع تقديم خدمات أكثر جودة ويستفيد شرائح أوسع من الخريجين، حيث تسعى بعض الجامعات لإنشاء أقسام مختلفة لدى دوائر الخريجين مثل دائرة شئون الخريجين بالجامعة الإسلامية حيث سعت الدائرة لإنشاء أقسام تتعلق (قسم الإرشاد والتوجيه وقسم التوظيف وقسم التدريب وقسم الدراسات المسحية) حتى تتمكن من تقديم أكبر خدمة لهم، واستفادة الجامعة من تلك الدراسات لمعرفة وتقديم ما يحتاجه السوق من تخصصات هي بحاجة إليها وما لا يحتاجه السوق من ذلك.

ويعتبر توفير الموارد البشرية ضرورياً من خلال تحفيز الموظفين للحصول على أعلى مستوى من الإنتاجية وزيادة كفاءة وفاعلية الإنتاج وتطوير مهاراتهم، فرأس المال والموارد الطبيعية رغم أهميتها وضرورتهما إلا أنهما بدون العنصر البشري الكفاء والمدرّب والمعدّ إعداداً جيداً لن يكون لها قيمة وذلك لأن البشر هم القادرون على استخدام هذه الموارد وتسخيرها في العمليات الإنتاجية للحصول على أقصى إشباع ممكن وصولاً إلى تحقيق الرفاهية، فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على الاختراع والابتكار والتطوير يمكن أن يقهر ندرة الموارد الطبيعية ويوسع من إمكانيات المجتمع الإنتاجية (عودة، 2013).

ويمكن تفعيل أقسام عند توفر الموارد البشرية لدى الدوائر والوحدات الخاصة بالخريجين:

2.3.4.1 قسم الإرشاد والتوجيه:

قسم الإرشاد والتوجيه: وظيفته هو توجيه الطلبة الجدد الذين يتم إلحاقهم بالجامعات الفلسطينية قبل الدخول في التخصص الذي يرغب به وما هي نسبة الحصول على فرص عمل بعد التخرج، وتوجيه الطلبة حول أهمية التخصص وحاجة السوق له.

ويمكن الارتقاء بمهارات الخريجين عبر تطوير التعليم والتدريب، لتلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل، وإيجاد منظومة للتوجيه والإرشاد المهني، تبدأ من المرحلة المدرسية الأولى، والتجديد في طرائق التدريس والمناهج لكافة المراحل التعليمية (شاهين، 2016م). إن التحاق الطلبة بمؤسسات التعليم العالي، وبخاصة بالجامعات، لا يعتمد على أي تخطيط مسبق، وإنما يأتي لتحقيق طموح ورغبة شخصية بغض النظر عن معرفة أو توقع الطالب بالوظيفة التي سيحصل عليها بعد التخرج، لذلك يجب أن يكون هناك إرشاد وتوجيه حسب قدرة الطالب على الالتحاق بالتخصص الذي يرغب وحاجة السوق له (الجعفري، لافي، 2004م).

2.3.4.2 قسم التوظيف:

قسم التوظيف والتشغيل هو إحدى الأقسام التي يتم من خلاله التنسيق مع المؤسسات الداخلية والخارجية لشغل الوظائف في المؤسسات التي هي بحاجة إلى شواغر، ويتم الإعلان عن جميع الوظائف للخريجين ليستطيع الخريجين من خلاله تقديم طلبات التوظيف والتقدم لشغل الوظيفة المطلوبة.

2.3.4.3 قسم التدريب والتأهيل:

وهو القسم الذي يتم من خلاله تقديم البرامج والدورات التدريبية وبرامج التطوع لدى المؤسسات التي يحتاجها الخريجين والمؤسسات، وثم السعي لتنفيذ تلك الدورات والبرامج بالتنسيق مع جهات داخلية وخارجية وتقديم الدعم والتمويل اللازم لها، وحيث أن تحديد الاحتياجات التدريبية هي عملية مستمرة لجمع البيانات لمعرفة ما هي الاحتياجات التدريبية وما هي أولوياتها، وهي عملية ضرورية لنجاح التدريب (Brown, 2002). "إن تدني مهارات الخريجين وقدراتهم يعزي بالدرجة الأولى إلى عدم تمكن الطلبة من الحصول على تلك المهارات والقدرات أو تمتيتها أثناء الدراسة، فالمهارات المتعلقة بالحاسوب والانترنت، واللغات، والمهارات التدريبية اللازمة لاستيعاب المساقات لا تتوفر إلا عند عدد محدود من الطلبة" (الجعفري ولافي، 2004م، ص174)، ولتحديد الأسباب المحتملة لفجوة المهارات، يرجع ذلك إلى تدني مستوى الاستثمار في التدريب والقصور في

نظام التعليم (Bartlett, 2013)، وأن استثمار الأفراد قد ينخفض بسبب الاعتقاد بأن تكلفة التدريب مرتفعة وأن العائد الاقتصادي غير مؤكد (Booth, 1996).

2.3.4.4 قسم الدراسات المسحية:

قسم الدراسات المسحية يقوم بعمل دراسات مسحية ومعرفة حاجة السوق من التخصصات وما هي الشواغر التي يمكن للخريجين الالتحاق بها.

إن الجانب المتاح لجسر الفجوة بين احتياجات سوق العمل ونوعية الخريجين هو قيام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات والكليات والمعاهد بقضاء إجازات التفرغ العلمي في منشآت القطاع الخاص لتحقيق العديد من الأهداف أهمها هو تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل، من حيث إعداد البرامج والتخصصات التي تحتاج إلى تطوير، وإعادة هيكلة التخصصات الجديدة التي يتطلب إدراجها ومتابعة المهارات والقدرات التي يتطلب توافرها من الخريجين عند توظيفهم في التقنيات العالية والمتطورة (الجعفري، لافي، 2004م).

2.3.5 التكنولوجيا المستخدمة:

وتستخدم المؤسسات الأكاديمية تكنولوجيا متطورة لمتابعة الخريجين، فيتم إنشاء مواقع الكترونية خاصة بمتابعة الخريجين والتواصل معهم من خلال عدة وسائل مثل (البوابة الالكترونية والبريد الإلكتروني والرسائل القصيرة، وبوابة الخريجين والمواقع الاجتماعية). ويجب على المؤسسات التعليمية أن تصمم وترتبط بالمواقع المعلوماتية الالكترونية التي تقوم بعرض إلكتروني مباشر لفرص العمل والتدريب المتاحة للخريجين (الخان، 2005م). وحيث أن التكنولوجيا المستخدمة تسهل للخريجين الكثير من الصعوبات التي يمكن أن يواجهها بعد التخرج، فتلعب تكنولوجيا المعلومات دوراً هاماً في أساليب عمل الخريجين، حيث أدى وجودها إلى إحداث تغييرات هامة في شتى القطاعات، وقدم العديد من الفوائد التي تؤدي إلى تنمية وتطوير مهارات الخريجين وتخفيض التكاليف والتكيف والتأقلم مع المتغيرات نتيجة سرعة التعلم والسرعة العالية في تنفيذ النشاطات وحفظ واسترجاع البيانات الخاصة بالخريجين في أي وقت وحين (أبو شقيرة، 2014).

2.3.5.1 أدوات تكنولوجية يتم استخدامها:

- **بوابة الخريجين الالكترونية:** هي بوابة الكترونية خاصة بالخريجين والمؤسسات وذلك لتقديم خدمات الكترونية سهلة وسريعة للخريجين والمؤسسات، والذي يستطيع الخريج من خلالها تقديم طلبات التدريب والتشغيل وغيرها من خلالها، وأيضاً سهولة تواصل المؤسسات مع الجامعة وتقديم ما تحتاجه من خريجين وكفاءات بأسرع وقت وأقل جهد، ويتم ذلك عند إدخال الخريج أو المؤسسات المعلومات المطلوبة منه لسهولة التواصل (بروشور دائرة شئون الخريجين، 2015م).
- **الموقع الالكتروني التابع لوحدة الخريجين:** هو موقع الكتروني يتم تشييده لتمكين الوحدة من تقديم خدمات لخريجي الجامعة، ووضع الأنشطة والفعاليات الخاصة بالخريجين على موقع الدائرة الالكتروني (بروشور شئون الخريجين، 2015م)
- **مشروع إنشاء متابعة الخريجين الموحد:** وهو مشروع ممول من البنك الدولي وذلك من أجل إنشاء قاعدة بيانات مشتركة بين الجامعات ووزارة التربية والتعليم العالي، من أجل توحيد قواعد البيانات.
- **نوادي الخريجين الالكترونية:** وهي نوادي الكترونية يتم من خلاله ربط الخريجين ببعضهم البعض وأرباب العمل لسهولة التواصل وتقديم كل ما يرشد الخريجين والمؤسسات لترشيح واختيار أفضل الخريجين للعمل والاستفادة من خبرات الآخرين، وأيضاً هي بمثابة البيئة التفاعلية التي تجمع الخريجين في مكان واحد، والتي تعزز ثقة الخريج وانتماءه لجامعته التي تخرج منها، وتفتح أمامه قنوات تواصل مع الأساتذة والخريجين أنفسهم ويستطيع الخريج الاستفادة منها بتوجيهات الخريجين الآخرين أو الطاقم الأكاديمي ليكون الدليل له في استكمال دراسته أو حصوله على مشروع أو أخبار تتعلق بتخصصه أو تقديم طلبات الوظائف (جامعة النجاح، 2016م)
- **مواقع التواصل الاجتماعي الالكترونية:** تم تشييد موقع تواصل اجتماعي منذ عام 2011 تابع لدائرة الخريجين وذلك لتفعيل الخريجين مع الموقع وسرعة توصيل كل ما هو جديد عن الخريجين.
- **البريد الالكتروني الخاص بالخريج:** يتم تطوير قواعد بيانات خاصة بالخريجين من خلال البريد الإلكتروني الخاص، ويتم تقسيم البريد الإلكتروني من حيث الكلية والقسم

سهولة استهداف الخريجين المعنيين، ويتم إرسال رسائل بإسم الخريج حتى يكون أكثر فعالية مع المنشور أو النشاط المعلن (شئون الخريجين، الجامعة الإسلامية، 2015م)

- **بوابة تشغيل الشباب:** وهي بوابة الكترونية تهتم بتشغيل وتدريب وتشغيل الشباب، وتعمل على سير عملية التشبيك بين الخريجين والمؤسسات في جميع المراحل والاتصال بهم من خلال رسائل الكترونية توضح سير العملية (بوابة تشغيل الشباب، 2016م).

2.3.6 استيعاب سوق العمل للخريجين:

حيث أن سوق العمل المحلي لا يمكن الاعتماد عليه في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة في فلسطين بشكل عام وقطاع غزة بشكل خاص، حيث لا يمكن استيعاب آلاف الخريجين في ظل الحصار الشديد على قطاع غزة، وعدم قدرة الخريجين للعمل خارج قطاع غزة. إن تعيين الخريجين من الجامعات والكليات الفلسطينية يعتمد على مجموعة من المعايير، سواء عملوا في مجال التخصص أو غير مجال التخصص، لذا عندما يفتقر للمهارات والقدرات التي تعكس تفاوت الانتاجية بين خريج وآخر، فإن بعض المؤسسات تقوم بتدريب الخريجين الجدد الذين التحقوا بالعمل الجديد لتطوير عملهم بما يتلاءم مع العمل الذي التحقوا به (الجعفري ولافي، 2004م)، ونظراً لعدم قدرة الحكومة على الالتزام بتشغيل الخريجين يؤدي ذلك لتضخم العمالة، والذي بدوره يؤدي إلى طول فترة الانتظار للوظيفة، ومن ثم تراكم فائض للخريجين، ومع تزايد أعداد المؤسسات الأكاديمية بقطاع غزة وسهولة التعليم أدى إلى تزايد أعداد الخريجين والذي أدى إلى بطالة هائلة بين الخريجين وخاصة في السنوات الأخيرة (الغاوي، 2001م).

وقد لا يكون إطار القوة العاملة وفئاته ما بين عامل وعاطل وخارج القوة العاملة هو الإطار الأنسب لسوق العمل الفلسطيني، وخاصة أن سوق العمل الفلسطيني يتسم بالعمالة المؤقتة، ويتنوع هائل للعمل الموسمي، وبدوام الحركة للدخول إلى القوة العاملة أو الخروج منها (Husmanns, 2007).

وإن افتقار العديد من الخريجين للعديد من المهارات والقدرات وضعف خبراتهم وعدم ملائمة نوعية تخصصهم لاحتياجات سوق العمل، يأتي من ضمن العوامل التي تقدم أمام عدم اندماج الخريج بسوق العمل، وهنا يأتي دور المنافسة بين الخريجين في الحصول على الوظائف التي

تخضع لشروط المنافسة، خاصة أن هناك ضعف شديد في السنوات الأخيرة للوظائف المتوفرة في القطاعين بسبب محدودية العمل في ظل الظروف الصعبة التي يعيشها قطاع غزة بشكل خاص واشتداد الحصار والذي بدوره أثر بشكل كبير على عجلة الاقتصاد الفلسطيني (الجعفري، لافي، 2004م).

وإن عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات سوق العمل والذي يعتبر أحد العوامل الأساسية في انتشار البطالة بين المتعلمين في عدم توجيه الأفراد إلى التخصصات التعليمية التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل، وإن عدم تساير برامج التعليم والتدريب الواقع العملي واحتياجات المجتمع، بسبب نمطية البرامج وعدم تطورها. (علي، 2005م)، وحيث أن تدفق تيار الخريجين وبغزارة من الجامعات والكليات المنتشرة في قطاع غزة وعدم قدرة المؤسسات من استيعاب هذه الأفواج من الخريجين وعدم احتوائهم والسيطرة عليهم وتوجيههم الوجهة المناسبة التي تتفق وتأهيله العلمي والعيني، يؤدي إلى وجود بطالة كبيرة بين صفوف الخريجين والتي تعتبر المشكلة الهامة والرئيسية داخل المجتمع الفلسطيني (عبد القادر، 1998م). حيث أن البطالة هي ظاهرة ديناميكية فيها تدفقات داخلية وخارجة إلى مختلف فئات البطالة القادمين من مجموع المستخدمين وأولئك القابعين خارج القوة العاملة (Summers, Clark, 1990).

حيث تشير دراسة allen أن بأن 54 بالمائة في عام 2014 من أرباب العمل لديهم حالياً شواغر لا يمكنهم ملأها بمرشحين على المستوى المطلوب من المهارات، وذلك بسبب وجود فجوة المهارات الموجودة والذي أدى إلى عدم وجود رضا وظيفي (Allen, Velden, 2001). ويمكن أن نسعى لحل مشكلة تراكم بطالة الخريجين والقدرة على استيعاب سوق العمل للخريجين وتقليل الفجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي، من خلال التالي:

1. يجب أن تجري دراسات ميدانية على جميع مناطق القطاع وإجراء عملية إحصاء كاملة عن الخريجين وأوضاعهم وكل ما يتعلق بحياتهم.
2. أن تقوم المؤسسات العامة والخاصة باستيعاب أعداد من الخريجين وأن تفتح أمامهم أبواب تلك المؤسسات ليقدموا خبرتهم وعلمهم لأبنائهم وأخوتهم.
3. أن تنشأ لهم نقابة خاصة مثل بقية النقابات وأن تقوم لتلك النقابة بواجبها على أكمل وجه لأن قطاع الخريجين من أكبر فئات السكان داخل القطاع وهم صفوة المجتمع وعماده.

4. العمل على إقامة المشاريع العامة بإشراف الخريجين لأنها مصدر رزقهم الأساسي وأن تنشأ تلك المشاريع على شكل جمعيات.
5. أن تفتح الوكالة أبوابها وأن تزيد من الفصول الدراسية وبالتالي زيادة عدد المدرسين والموظفين لأن ذلك من صميم عملها.
6. توعية الخريجين تجاه التخصصات المناسبة لهم، وتسهيل مهامهم في فتح الطريق أمام الابداعات الخاصة بهم.
7. أن يتوفر لدى القطاع الخاص مراكز خاصة بالتأهيل والتدريب وذلك من أجل استقطاب الأكفاء من الخريجين، والعمل على إنشاء المراكز التأهيلية.
8. العمل على تقليل من التخصصات التي لا حاجة للسوق لها، والتوسع في التخصصات العصرية، وتجويد مخرجات التعليم بما يلبي القطاعات المختلفة من الخريجين المدربين.
9. أن توقف المحسوبيات التي أدت إلى انتشار الفساد والإساءة إلى كثير من المؤسسات مما كان له انعكاس سلبي على المجتمع وسبب للخريجين الخسارة المعنوية لوجود موظفين في أماكن غير مناسبة (العميري، 2016م).

المبحث الرابع

وحدات الخريجين في الجامعات المستهدفة

2.4.1 دائرة شئون الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة:

2.4.1.1 النشأة:

دائرة شئون الخريجين هي إحدى وحدات عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر، حيث أنشئت عام 2004م بقرار من مجلس الجامعة، وكانت تحت إشراف نائب الرئيس للشئون الإدارية، وفي عام 2005م تم إدراجها تحت مظلة عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر وذلك من أجل تطوير عمل الدائرة وزيادة في تقديم خدمات أفضل للخريجين، وفي عام 2014م تم تغيير هيكلية الدائرة وتم ضمها إلى وحدة متفرعة من قسم المشاريع والتدريب بالعمادة (موقع وحدة الخريجين، الجامعة الإسلامية، 2016)

2.4.1.2 رسالتها:

إن تميز المؤسسات التعليمية يأتي من خلال ما تنتجه من كفاءات علمية التي تقود المجتمع وتنهض به، لذا تسعى المؤسسات التعليمية لتقديم الخدمة بالشكل الصحيح، وتستمر في عطائها لإنشاء الجيل الذي يعتمد عليه في المستقبل، لذا تم إنشاء دائرة شئون الخريجين بالجامعة بعد التطور الكبير الذي شهده وشعرت بأهمية وجود متابعة حديثة للخريجين بعد التخرج، والعمل على تسهيل المهام والإجراءات الخاصة بالخريجين وتفعيل النشاطات الاجتماعية والثقافية التي تربط الخريج بجامعته بعد تخرجه. وما سيواجهه الخريج من جملة تحديات لا يستطيع مواكبتها وحده. (موقع وحدة الخريجين، الجامعة الإسلامية، 2016)

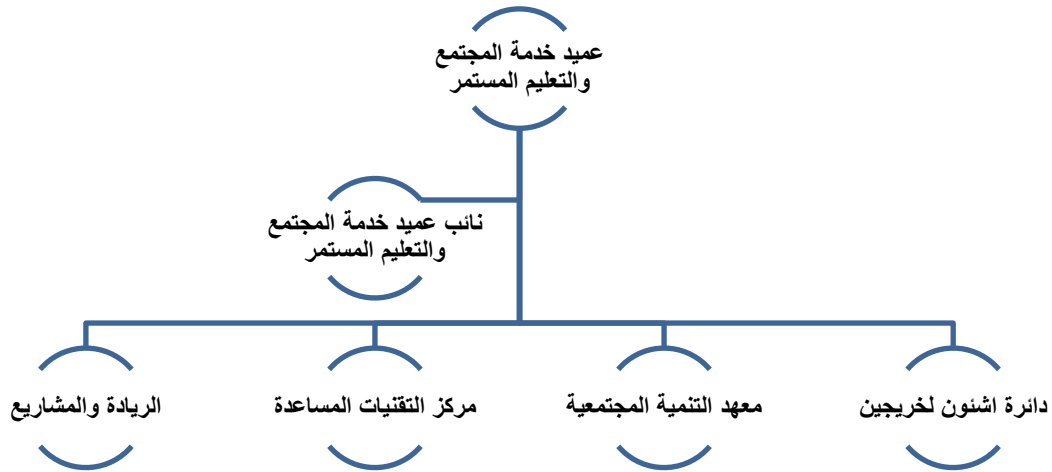
2.4.1.3 أهدافها:

1. متابعة أوضاع خريجي الجامعة والاستفادة من خبراتهم، وعقد ندوات وورش عمل حول ذلك.
2. مساعدة خريجي الجامعة في الاستفادة من المرافق المختلفة بالجامعة.
3. مساعدة خريجي الجامعة في الحصول على فرص عمل مؤقتة ودائمة عبر الاتصال بالمؤسسات الحكومية والخاصة وجهات تشغيل الخريجين.

4. تشكيل جسم للخريجين "نادي الخريجين" لرعاية ومتابعة مصالحهم بالتعاون مع مجالس الطلبة والجهات المعنية الأخرى.
5. تقديم المقترحات التي من شأنها تحسين وتطوير الخطط الدراسية وذلك عن طريق استقرار آراء الخريجين ومعرفة احتياجات السوق، والقيام بالدراسات اللازمة لذلك.
6. مساعدة الخريجين في الحصول على فرص للتدريب في المؤسسات الحكومية والخاصة عبر الاتصال بها لتسهيل مهمة التدريب.
7. العمل على تأهيل الخريجين وإعدادهم عبر القيام بدورات وبرامج متخصصة وغير متخصصة بالمجان ورسوم رمزية.

هذا بالإضافة إلى مساعدة الخريجين وكذلك المتوقع تخرجهم في حل مشاكلهم العالقة مع الكليات والأقسام المختلفة داخل الجامعة ، وخارج الجامعة (دراسة دائرة شؤون الخريجين، 2004م).

2.4.1.4 موقع دائرة شؤون الخريجين بالجامعة الإسلامية من هيكلية عمادة التعليم المستمر بالجامعة:



شكل رقم (2.1): موقع دائرة شؤون الخريجين بالجامعة الإسلامية من الهيكلية.

2.4.1.5 أهم خدمات ونشاطات الوحدة:

- في مجال التوظيف وتوفير فرص العمل داخل الوطن: السعي لتوفير فرص عمل دائمة ومؤقتة لخريجي وخريجات الجامعة في مختلف المؤسسات العاملة بالقطاع، وعقد أيام

توظيف خاصة بالكليات داخل الجامعة، وعقد أيام توظيف خاصة بالخريجين وذلك من أجل تشغيل الخريجين في المؤسسات من خلال التنسيق والترتيب لعقد لقاءات داخل الجامعة وكسر الهوة بين الخريجين والمؤسسات.

- **في مجال التوظيف وتوفير العمل خارج الوطن:** السعي لتوفير فرص عمل لخريجي وخريجات الجامعة خارج الوطن، وإرسال الخريجين للعمل في الخارج عبر التنسيق مع مؤسسات وطنية، وإنشاء وحدة عمل عن بعد.
- **في مجال التدريب والتأهيل والتطوير:** توفير برامج تدريبية مجانية فصلية وسنوية للخريجين وبالتعاون مع مؤسسات دولية ومحلية، وتنفيذ العديد من برامج التدريب والتأهيل بالتعاون مع مؤسسات ذات صلة ومدرسين متطوعين للعمل على تأهيل وتدريب الخريجين بعد التخرج.
- **في مجال التدريب العملي والتطوع:** توفير فرص تدريب وتطوع للخريجين في مختلف مؤسسات قطاع غزة، والعمل على إعداد خطة استراتيجية لتدريب الخريجين بعد التخرج مباشرة، وتوفير المشاريع الخاصة بتأهيل الخريجين داخل الجامعة والعمل على توزيعهم للتطبيق العملي داخل المؤسسات ذات الصلة.
- **التعاون والعلاقة مع المؤسسات ومتابعة الخريجين:** تشبيك العلاقات مع المؤسسات والقيام بزيارات ميدانية للخريجين العاملين في القطاعات المختلفة، والمشاركة والقيام بجميع الأنشطة المتعلقة بالخريجين، ونشر قصص نجاح خاصة بخريجي وخريجات الجامعة الإسلامية، وإعداد كشوفات وإحصائيات بأسماء وعناوين الخريجين حسب الفصول الدراسية والكليات والأقسام، للاستفادة منها من قبل الكليات والأقسام والباحثين والمؤسسات (دليل دائرة شئون الخريجين، 2004م).
- **الإشراف على برامج التشغيل المؤقت:** تقوم الوحدة بالإشراف الكامل على توزيع عمل الخريجين العاملين على برامج التشغيل المؤقت وذلك بالتنسيق مع إدارة الجامعة وتوفير احتياجات الجامعة من العمالة المؤقتة.
- **عقد اللقاءات الثقافية والتكريمية:** تقوم الوحدة بعقد لقاءات ثقافية وتواصل وتكريم وترحيب خاصة بالخريجين بالتعاون مع كليات وأقسام الجامعة المختلفة وذلك من أجل معرفة ما

توصل إليه الخريجين وسد الفجوة القائمة بين الخريجين والمؤسسات، وتكريم الخريجين أصحاب قصص النجاح المتميزة والذين تبوؤوا مناصب عليا.

- **خدمات الكترونية:** إنشاء بوابة الكترونية خاصة بالخريجين والمؤسسات وذلك من أجل التواصل مع الخريجين والمؤسسات وتوفير منظومة تقارير واحصاءات دقيقة، وإعداد دراسات دقيقة للكليات حول عمل الخريجين من الكليات المختلفة وما تحتاجه المؤسسات من مهارات مطلوبة من الخريجين، وإصدار مطويات الكترونية وورقية والعمل على توزيعها على الخريجين والمؤسسات المحلية وكذلك تصميم بطاقة خاصة بالخريجين لتمكينهم من ارتياد الجامعة والاستفادة من مرافقها.

- **مجلس خريجي الجامعة الإسلامية:** تم تشكيل مجلس خريجي الجامعة الإسلامية ويتكون من (12) عضواً، وقد بادرت وحدة شئون الخريجين وبالتواصل مع عمادات الكليات، بانتداب أحد أعضاء الهيئة التدريسية أو الإدارية لتمثيل الخريجين بالكلية، والعمل على تشكيل لجان خاصة بالكلية لمتابعة خريجي الكلية بالتعاون مع وحدة الخريجين، وتدشين مواقع خاصة بكل كلية عن خريجها حتى تكون رابطة أقوى لدعم وحدة شئون الخريجين.

• مركز التدريب والتوظيف:

تم إنشاء مركز التدريب والتوظيف بناءً على اتفاقية تعاون مشترك مع منتدى شارك الشبابي وذلك عام 2008م ضمن برنامج "خطوة إلى الأمام" حيث يهدف المركز إلى تقديم الخدمات إلى فئة الشباب الخريجين، من خلال توفير برامج تدريبية مجانية والقيام بنشاطات تثقيفية وأيام توظيف سواء داخل الجامعة أو خارجها، أو في المقر الخاص بمنتدى شارك الشبابي، وذلك لتدريب الخريجين على مجموعة من المهارات العملية وتطبيقها في المؤسسات حسب المجال والتخصص، ليستطيع بعدها الخريج من مواكبة ما يحتاجه سوق العمل المحلي أو الإقليمي (بروشور دائرة شئون الخريجين، الجامعة الإسلامية، 2008م).

جدول (2.1): إحصائية بأعداد خريجي الجامعة الإسلامية من عام 1981/1982 حتى نهاية العام الجامعي

2015/2016 - مصنفة من الأعلى إلى الأدنى

الاجمالي	خريجات	خريجين	اسم الكلية
19283	14901	4382	التربية/ بكالوريوس
1381	596	785	دراسات عليا/ تربية

اسم الكلية	خريجين	خريجات	الاجمالي
التجارة/بكالوريوس	5327	2730	8057
دراسات عليا/ تجارة	823	275	1098
الهندسة/بكالوريوس	4229	2145	6374
دراسات عليا/ هندسة	516	84	600
الآداب/بكالوريوس	1900	3467	5367
دراسات عليا/ آداب	315	154	469
الشريعة والقانون/بكالوريوس	2211	2642	4853
دراسات عليا/ شريعة وقانون	286	115	401
العلوم/بكالوريوس	1154	1891	3045
دراسات عليا/ علوم	278	151	429
أصول الدين/بكالوريوس	799	2173	2972
دراسات عليا/ أصول الدين	363	240	603
التمريض/بكالوريوس	1175	835	2010
دراسات عليا/ تمريض	17	14	31
العلوم الصحية/بكالوريوس	63	336	399
دراسات عليا/ علوم صحية	0	0	0
تكنولوجيا المعلومات/بكالوريوس	518	408	926
دراسات عليا/ تكنولوجيا معلومات	56	32	88
الطب/بكالوريوس	122	118	240
المجموع	25319	33307	58626
التأهيل التربوي	1663	4307	5970
التربية/دبلوم خاص	90	41	131
الدراسات العليا/دبلوم عالي	41	69	110
الدراسات العليا/دكتوراة (الحديث الشريف وعلومه)	6	1	7
المجموع	27119	37725	64844

المصدر: دائرة شئون الخريجين، الجامعة الإسلامية بغزة، 2016.

تم تصنيف الكليات من الأعلى إلى الأدنى، يبين مدى إهتمام الخريجات بالكليات الأدبية دون غيرها، مع ارتفاع نسبة البطالة في تلك الكليات.

جدول (2.2): احصائية بأعداد خريجي الجامعة الإسلامية حسب البرنامج والجنس
عن آخر ثلاث سنوات (2014 وحتى 2016)

أعداد الخريجين للعام 2013-2014 حسب البرنامج			
البرنامج	خريجات	خريجين	المجموع
البكالوريوس	2203	1295	3498
التأهيل التربوي	227	50	277
الدبلوم العالي	31	71	102
الماجستير	236	392	628
المجموع	2697	1808	4505
أعداد الخريجين للعام 2014-2015 حسب البرنامج			
البرنامج	خريجات	خريجين	المجموع
البكالوريوس	2212	1130	3342
التأهيل التربوي	192	46	238
الدبلوم العالي	30	21	51
الماجستير	197	405	602
الدكتوراة	0	5	5
المجموع	2631	1607	4238
أعداد الخريجين للعام 2015-2016 حسب البرنامج			
البرنامج	خريجات	خريجين	المجموع
البكالوريوس	2145	1157	3302
التأهيل التربوي	124	37	161
الدبلوم العالي	52	32	84
الدكتوراه	1	1	2
الماجستير	292	379	671
المجموع	2614	1606	4220

المصدر: القبول والتسجيل، الجامعة الإسلامية بغزة، 2017.

جدول (2.3): أعداد المستفيدين من برامج الخريجين من عام 2009 وحتى عام 2015

2702	الدورات الداخلية
2813	الدورات الخارجية
2198	فرص عمل - مؤقت
783	فرص عمل - دائم
346	التدريب والتطوع

المصدر: دائرة شؤون الخريجين، الجامعة الإسلامية بغزة، 2015.

جدول (2.4): إحصائية بأعداد خريجي الجامعة الإسلامية العاملين وغير العاملين حسب الكليات والأقسام من العام

1989/1990م وحتى العام 2011/2012م

الكلية	القسم	يعمل	لا يعمل	تعمل	لا تعمل
الهندسة	الهندسة المدنية	470	576	50	174
	الهندسة المعمارية	122	69	55	202
	هندسة كهربائية/اتصالات وتحكم	202	155	75	100
	الهندسة الصناعية	40	38	14	45
	الحاسوب	252	119	109	155
	البيئية	0	0	0	0
	الهندسة الكهربائية	10	42	1	18
	الاقتصاد	57	3	10	2
التجارة	إدارة الأعمال	595	160	112	177
	الاقتصاد والعلوم السياسية	219	59	42	59
	العلوم المالية والمصرفية	154	95	53	141
	محاسبة/ إدارة أعمال	41	8	3	4
	إدارة أعمال / محاسبة	0	0	0	1
	المحاسبة	1328	413	176	237
	المحاسبة بالإنجليزي	27	34	10	19
	إدارة أعمال بالإنجليزي	5	15	6	34
التمريض	الاقتصاد الفرعي والإحصاء التطبيقي	5	16	1	10
	عام (علمي)	462	59	190	39
	تأهيل دبلوم	0	0	1	0
	العلاج الطبيعي	30	2	13	3
	عام (أدبي)	29	6	22	17
	القبالة	0	0	0	0
	تطوير البرمجيات	3	8	1	22
	علم الحاسوب	48	32	18	31
الشرعية والقانون	نظم التكنولوجيا المعلومات	66	77	19	60
	الشرعية والقانون	58	16	7	576
	الشرعية الإسلامية	309	75	173	16
	أصول الدين	502	55	439	679
	الشرعية	516	53	97	105
	الخدمة الاجتماعية	123	45	111	274
	التاريخ والآثار	38	31	20	45
	الصحافة والإعلام/علاقات عامة وإعلان	42	27	27	62
الأدب	الصحافة والإعلام	127	17	41	26
	الجغرافيا	59	27	52	76
	الصحافة والإعلام / صحافة	52	29	38	48

الكلية	القسم	يعمل	لا يعمل	تعمل	لا تعمل
	اللغة العربية فرعي الصحافة	0	3	0	10
	اللغة الإنجليزية	197	32	165	180
	اللغة العربية	239	22	110	111
التربية	الكيمياء	72	6	58	46
	الجغرافيا	269	21	113	69
	الحاسوب وأساليب تدريسه	60	14	36	71
	الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي	90	31	104	294
	تعليم العلوم والتكنولوجيا	47	44	60	188
	تعليم اجتماعيات	64	56	116	257
	تعليم التربية الاجتماعية	199	48	68	254
	المرحلة الأساسية	123	46	315	604
	تعليم العلوم	45	13	118	140
	الأحياء	72	3	94	54
	الفيزياء	36	3	38	17
	تعليم الرياضيات	273	75	321	375
	التاريخ	311	32	138	107
	تعليم اللغة الإنجليزية	251	43	615	745
	تعليم اللغة العربية	401	43	464	360
	جيولوجي	2	0	0	0
	علم النفس	78	14	88	114

المصدر: احصائيات دائرة شؤون الخريجين، الجامعة الإسلامية بغزة، 2011.

2.4.2 وحدة الخريجين بجامعة النجاح:

جامعة النجاح الوطنية تهتم بطلبتها اهتماما كبيرا وذلك منذ لحظة التحاقهم بالجامعة وحتى تخرجهم، وتسعى الجامعة لتوفير كل ما يلزم للطلبة والعمل على إعداد الطالب وتأهيله للانخراط بالحياة العملية وتسلمه مناصب مهنية مختلفة تمكنه من لعب دور بارز في بناء المجتمع الفلسطيني. ونظراً لتطور وتزايد أعداد الخريجين الذين يغادرون الجامعة يحملون شهاداتهم متوجهين إلى مؤسسات المجتمع المحلي والمؤسسات العربية والأجنبية بحثاً عن مهنة المستقبل، لذا فقد رأت الجامعة وبدعم من إدارتها على إنشاء وحدة مختصة بذلك، وهي وحدة نجاح الخريجين، والتي حرصت على متابعة خريجها من خلال تأهيلهم ومساعدتهم في الحصول على الوظائف وفرص العمل حسب مؤهلاتهم العلمية وقدراتهم وحتى تبقى على تواصل معهم حتى بعد مغادرتهم أروقة الحرم الجامعي. ولأن الجامعة تدرك أهمية هؤلاء الطلبة الخريجين والذين تعتبرهم بمثابة سفراء لها يمثلونها في أماكن تواجدهم، رأت الجامعة ضرورة إيلاء هؤلاء الطلبة اهتماما كبيرا لمتابعتهم ومعرفة أماكن عملهم والعمل على مساعدتهم في الانخراط في سوق العمل

من خلال الاتصال مع العديد من المؤسسات ووزارات العمل ومكاتب التربية والتعليم للتعريف بهم والعمل بكل ما هو متاح لتوفير اكبر فرصة عمل منهم وللتخفيف من نسبة البطالة التي يعاني منها الطلبة الخريجين، وبتأسيسها لوحدة الخريجين، تكون النجاح قد حذت حذو العديد من الجامعات والمؤسسات العالمية في هذا المجال، وبدأت وحدة النجاح للخريجين عام 2005م تحت اسم وحدة النجاح للتوظيف وفي عام 2007م حملت اسم وحدة النجاح للخريجين نتيجة لتوسع أعمالها التي شملت التأهيل والتدريب والإرشاد والتوظيف ومتابعة أبحاث الطلبة وغيرها من المواضيع التي تهتم بالخريجين (موقع وحدة النجاح للخريجين، جامعة النجاح الوطنية، 2016م).

2.4.2.1 الرؤية:

تطمح وحدة التوظيف وشؤون الخريجين الى تأهيل الطلبة الخريجين ومساعدتهم في الحصول على فرص عمل داخل الوطن وخارجه بهدف التقليل من نسبة البطالة التي يعاني منها الطلبة الخريجين (موقع وحدة النجاح للخريجين، جامعة النجاح الوطنية، 2016م).

2.4.2.2 الرسالة:

تهدف وحدة النجاح للخريجين الى السعي لمتابعة الخريجين بعد التخرج وتقديم التدريب للخريجين القدامى والجدد، والعمل على تأهيلهم بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، والوقوف إلى جانبهم والتواصل معهم لمعرفة ما توصل إليه الخريجين، وتقديم الخريجين المناسبين للوظائف المناسبة (وحدة النجاح للخريجين، جامعة النجاح الوطنية، 2016م).

2.4.2.3 الأهداف:

1. تدريب وتطوير الخريجين بما يحتاجونه من مهارات تلزمهم في سهولة الانخراط بسوق العمل، والسعي لمساعدة الخريجين في الحصول على فرص عمل تناسب مجالهم.
2. بناء قواعد بيانات عن الخريجين لمعرفة حال الخريج، وبناء قواعد بيانات خاصة بالمؤسسات العاملة بالصفة الغربية.
3. تقديم النصائح والإرشادات حول اختيار التخصص المناسب للطلبة الجدد والبحث عن الوظيفة المناسبة، والتواصل مع الخريجين عبر وسائل التواصل المختلفة وإقامة اللقاءات الخاصة بهم، وتزويد المؤسسات خارج الوطن بالخريجين والتواصل معهم من أجل استيعابهم في السوق الخارجي.

4. دراسة الواقع الخارجي من خلال القيام بدراسات مسحية عن الخريجين والسوق المحلي، وتزويدها للجهات المختصة والمعنية لاتخاذ القرارات المناسبة (وحدة النجاح للخريجين، جامعة النجاح الوطنية، 2016م).

2.4.2.4 موقع وحدة النجاح للخريجين من هيكلية الجامعة:



شكل رقم (2.2): موقع وحدة النجاح للخريجين من الهيكلية.

2.4.2.5 النشاطات الرئيسية للوحدة.

1. القيام بتوفير البرامج التدريبية للخريجين والطلبة.
2. مساعدة الطلبة الخريجين في الحصول على وظائف مناسبة، ومساعدة الشركات والمؤسسات الباحثة عن موظفين في الوصول الى الخريجين بسهولة.
3. المشاركة في احتفالات التخرج السنوية وتوزيع دليل وكتيب خاص بالخريجين، وتوفير المكان المناسب للمقابلات الخاصة بالشركات المعنية.
4. السعي لتطوير مواقع الوحدة الإلكترونية ومتابعتها، وتوجيه وارشاد الخريجين والطلبة حسب تخصصاتهم، والقيام بإجراء عدة استطلاعات ورقية وإلكترونية.
5. إنشاء نظام متابعة الخريجين، وبناء قواعد الكترونية خاصة بالمؤسسات.
6. توفير البرامج المجانية مع المؤسسات ذات الصلة (مجلة وحدة النجاح للخريجين، جامعة النجاح الوطنية، 2016م).

2.4.2.6 أقسام وحدة النجاح للخريجين:

لدى وحدة الخريجين عدة أقسام لها، حيث يتم تفعيل تلك الأقسام من أجل تقديم الخدمة المميزة لخريجي الجامعة وهي كالتالي (قسم التوظيف والتدريب والإرشاد الوظيفي والمهني والأرشيف والمعلومات واستطلاعات الرأي والأبحاث، ونادي الخريجين) (مجلة وحدة النجاح للخريجين، جامعة النجاح الوطنية، 2016م).

2.4.2.6.1 قسم التدريب والتأهيل:

يهدف إلى تدريب الخريجين وتأهيلهم لمعرفة المهارات الإدارية والمهنية اللازمة للانخراط في سوق العمل، ويقوم الفريق المشرف على القسم بالعمل المتواصل في مجال إيجاد دورات في مجالات مختلفة تهدف إلى صقل شخصية الخريج لتمكنه من الحصول على فرصة عمل، إضافة إلى الشهادة التي يحملها وقد خصصت قاعات ومختبرات جيدة لهذه الأغراض (مجلة وحدة النجاح للخريجين، 2016م).

2.4.2.6.2 قسم التوظيف:

يهدف هذا القسم إلى الاتصال والتواصل مع الشركات والمؤسسات في مجالات عملها كافة، وعلى المستويين الداخلي والخارجي بهدف توفير فرص عمل للخريجين تتناسب وتخصصاتهم، ويهدف كذلك إلى مساعدة الباحثين عن موظفين في الوصول إلى الخريجين

بسهولة ويسر وتخفيف عبء البحث ونفقات إعلانات التوظيف، كذلك خصصت قاعة لإجراء المقابلات مع الطلبة (موقع وحدة النجاح الالكتروني، 2016م).

2.4.2.6.3 قسم أبحاث الطلبة:

قسم أبحاث الطلبة هو أحد الأقسام التي تسعى الوحدة لتسويق ما ينجزه الطلبة من مشاريع وأبحاث وأفكار خلال دراستهم وبعد تخرجهم أيضاً من الجامعة، وقد نمت الفكرة لدى الوحدة عند ما تعرضت له هذه المبادرات والمشاريع للضياع وعدم الاهتمام، فقامت بالحفاظ عليها ويمكن الرجوع إليها والاستفادة أيضاً منها فيما بعد للأجيال القادمة (مجلة وحدة النجاح للخريجين، 2016م).

2.4.2.6.4 قسم الإرشاد والتوجيه: يقدم هذا القسم الإرشاد والنصح إلى:

- **الطلبة الجدد:** بداية كل عام دراسي يتم توجيه الطلبة الذي أنهوا الثانوية العامة لاختيار التخصص المناسب لهم، لذا تقوم وحدة الخريجين باستقبال الطلبة في مقرها، وتقوم بإعداد بروشورات ودليل خاص بالطلبة لمساعدتهم في اختيار التخصص المناسب لهم بعد التفكير برغبته وحاجته للتخصص الذي يمكنه في بناء مستقبله فيما بعد.
- **الطلبة الخريجون:** من خلال توجيههم إلى عناوين بعض الشركات الباحثة عن عمل وتعريفهم بكيفية كتابة السيرة الذاتية وكيفية الاستعداد لإجراء المقابلات، إذ تعقد لقاءات بشكل متكرر مع الطلبة الخريجين عند تخرجهم بهذا الخصوص (مجلة وحدة النجاح للخريجين، 2016م).

2.4.2.6.5 قسم استطلاعات الرأي والأبحاث:

يهدف إلى إجراء استطلاع رأي وأبحاث حول نسب البطالة وعلاقة التخصص بسوق العمل، وأهمية المهارات الإدارية والمهنية بفرص الحصول على وظيفة إضافة إلى الشهادة الجامعية، وغيرها من المواضيع ذات العلاقة.

2.4.2.6.6 قسم الأرشفة والمعلومات:

2.4.2.6.7 الأرشفة الورقية:

- **خاص بالطلبة:** تضم وحدة الخريجين جناحاً خاصاً بملفات الطلبة مؤرشفة بطريقة سهلة وفق الكليات والتخصصات، حيث يتوفر ملف لكل طالب يضم السيرة الذاتية

باللغتين العربية والإنجليزية، وصورة شخصية وصور عن شهادات الجامعة وصور عن شهادات الخبرة وصورة جواز السفر وغيرها.

- **خاص بالشركات:** يضم هذا القسم ملفات خاصة بالشركات والمؤسسات التي تربطنا بها علاقات تعاون، تضم الملفات أسماء الشركات وعناوينها ومواقع عملها وشروط الالتحاق بها وملفات خاصة بتأشيرات السفر الخاصة بالدول الموجودة فيها وغيرها.

2.4.2.6.8 الأرشيف الإلكتروني: ويضم:

موقع وحدة النجاح للخريجين على الانترنت، ويضم السير الذاتية كافة، تلك التي تخص المتقدمين للوحدة للمساعدة، وقائمة بأسماء الطلبة الذين حصلوا على مساعدة للحصول على وظائف، وإعلانات الوظائف المنشورة في الصحف المحلية، ومعلومات عن الدورات التدريبية، ومقالات ومواضيع ذات صلة وأخبار الوحدة وقصص نجاح ومجالات عمل الخريجين ونماذج من السير الذاتية وإعلانات وحدة الخريجين وروابط انترنت مهمة، وغيرها من المواضيع ذات الاهتمام (موقع وحدة النجاح للخريجين، 2016م).

2.4.2.6.8.1 البريد الإلكتروني:

- **خاص بالطلبة:** يضم عناوين البريد الإلكتروني الخاصة بالطلبة المتقدمين لوحدة الخريجين دون استثناء، وحفظها في قوائم تسهل من التواصل معهم وقوائم أخرى خاصة بالطلبة الذين حصلوا على مساعدة للحصول على فرص عمل.
- **خاص بالشركات:** يضم العناوين الإلكترونية ووسائل الاتصال المختلفة كافة مع الشركات والمؤسسات التي يربطها علاقة تعاون مع الوحدة.

2.4.2.6.8.2 نادي الخريجين:

يهدف إلى التواصل مع الخريجين كافة أينما وجدوا، والالتقاء بهم حيثما أمكن والتركيز على أهمية أن يكونوا سفراء خير لجامعتهم، وتبيان دورهم في خدمة وطنهم وجامعتهم، وتقوية العلاقات بين الخريجين فيها، والمساعدة في نشر رسالتها، وإيجاد الدعم المادي والمعنوي لأنشطتها ومشاريعها ما أمكن (مجلة وحدة النجاح للخريجين، جامعة النجاح الوطنية، 2016م).

جدول (2.5): إحصائية بأعداد خريجي جامعة النجاح حسب السنة والجنس

منذ العام 1980م حتى نهاية عام 2014م

الكلية	خريجين	خريجات	الإجمالي
كلية العلوم	1251	4609	5860
كلية الآداب	2001	6344	8345
كلية الشريعة	725	877	1602
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية	6610	4925	11535
كلية الهندسة	4929	2786	7715
كلية العلوم التربوية	2655	4657	7312
كلية الفنون الجميلة	860	872	1732
كلية الزراعة	609	203	812
كلية الصيدلة	326	1852	2178
كلية القانون	978	1058	2036
كلية الطب البيطري	133	7	140
كلية تكنولوجيا المعلومات	740	1050	1790
كلية الطب البشري	128	132	260
كلية التمريض	242	134	376
دائرة البصريات	17	99	116
كلية الإعلام	0	0	0
التربية الرياضية	285	127	412
المجموع	22489	29732	52221

المصدر: وحدة النجاح للخريجين، جامعة النجاح الوطنية، 2016.

جدول (2.6): إحصائية بأعداد الخريجين عن آخر ثلاث سنوات 2013/2014م وحتى 2015/2016م

توزيع الطلبة الخريجين حسب السنة والنوع الاجتماعي (آخر 3 سنوات)			
السنة	خريجين	خريجات	المجموع
2013	1779	2578	4357
2014	1586	2593	4179
2015	1745	2673	4418

المصدر: وحدة النجاح للخريجين، جامعة النجاح الوطنية، 2017م.

جدول (2.7): إحصائية بأعداد المستفيدين من برامج وحدة النجاح للخريجين

برامج تدريبية	5000 خريج وخريجة. من عام 2008 وحتى 2016
توظيف وتشغيل	1000 خريج وخريجة تقريباً سنوياً.
إرشاد وتوجيه	1200 في السنة في السنة الأخيرة.

المصدر: وحدة الخريجين، جامعة النجاح الوطنية، 2016م.

2.4.3 وحدة الخريجين بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية:

2.4.3.1 النشأة:

تقدم الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية خدمات التعليم التقني والمهني للمجتمع الفلسطيني وتقوم بتخريج آلاف الخريجين من مختلف المجالات والتخصصات من درجات البكالوريوس والدبلوم المتوسط والدبلوم المهني، وقد أولت الكلية الجامعية اهتماماً بالغاً بخريجياتها وتعتبرهم بمثابة سفراء لها في أماكن تواجدهم وتسعى جاهدة إلى تحسين أحوالهم المهنية والوظيفية ومتابعتهم بعد التخرج، لذلك قامت بإنشاء وحدة الخريجين لتكون بمثابة حلقة الوصل بين الكلية وخريجياتها، وتقوم من خلال هذه الوحدة بتقديم العديد من الخدمات المتنوعة للخريجين (موقع وحدة الخريجين الإلكتروني، الكلية الجامعية، 2016م).

2.4.3.2 الرؤية:

السعي لخفض مستوى البطالة لدى خريجي وخريجات الكلية بشكل مقبول دولياً.

2.4.3.3 الرسالة:

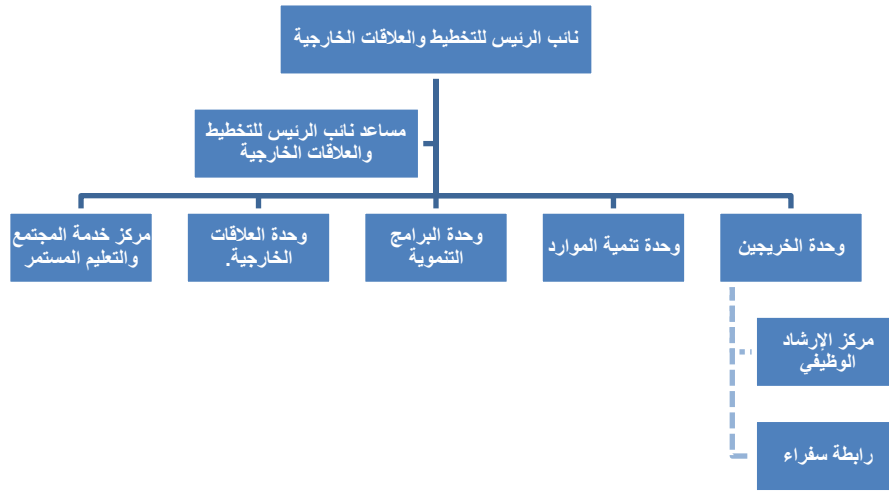
وحدة الخريجين هي وحدة إدارية تابعة لمكتب العلاقات الخارجية والتخطيط بالكلية وتقدم خدمات لخريجياتها عن طريق البرامج والأنشطة المختلفة لرفع كفاءتهم العملية والمهنية والعمل على خفض معدلات البطالة لدى خريجياتها.

2.4.3.4 الأهداف:

1. مساعدة الخريجين في الحصول على فرص عمل دائمة ومؤقتة من خلال التواصل مع الجهات ذات العلاقة سواء في القطاع الحكومي أو الخاص أو الأهلي والعمل الحثيث على تقديم مقترحات مشاريع للتشغيل.
2. بناء قدرات الخريجين في المجالات التخصصية والحياتية المختلفة.

3. دمج الخريجين بسوق العمل من خلال توفير فرص تطوع وتدريب لهم في المؤسسات الشريكة وذات العلاقة.
4. إعداد دراسات حول أوضاع الخريجين تبين معدلات البطالة بين صفوف الخريجين من كل اختصاص على حدة بشكل دقيق وتبرز أيضا المشاكل التي يواجهها الخريج بعد التخرج والعمل على وضع آليات لعلاجها، وتزويد الأقسام الأكاديمية بمخرجات هذه الدراسات للاستفادة في عملية تطوير المناهج الدراسية.
5. تقديم المساعدة لخريجي الكلية للاستفادة من مرافق الكلية المختلفة، وتكوين حلقة وصل قوية مع الخريجين بعد التخرج بشكل مستمر باستخدام رابطة خاصة بالخريجين تحت مسمى "رابطة سفراء" (وحدة الخريجين، الكلية الجامعية، 2016م).

2.4.3.5 الهيكل التنظيمي لموقع وحدة الخريجين بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية:



شكل رقم (2.3): موقع وحدة الخريجين بالكلية الجامعية من الهيكلية.

2.4.3.6 الأنشطة الرئيسية:

1. تنفيذ مشاريع لتشغيل خريجي الكلية بالتعاون مع مؤسسات محلية ودولية.
2. تنفيذ مشاريع تدريبية لبناء وصقل مهارات الخريجين في جوانب محددة.
3. عقد دورات تدريبية تخصصية وغير تخصصية لتطوير مهارات الخريجين.
4. تنظيم ورش عمل وندوات وأيام دراسية تهتم بواقع الخريجين.

5. تنظيم معارض لمنتجات الخريجين من مشاريع تخرج أو مشاريع ريادية بهدف تصديرها لسوق العمل.
 6. تنفيذ عدد من أيام التوظيف التي تعمل على تشبيك الخريجين مع مؤسسات المجتمع المدني ومنحهم فرصة الانخراط بسوق العمل.
 7. إعداد دراسات وإحصائيات حول الخريجين وأوضاعهم بعد التخرج وما يواجهونه من صعوبات.
 8. بناء قاعدة بيانات خاصة بالخريجين وتطويرها بشكل مستمر.
 9. العمل على تسويق خريجي الكلية لدى الجهات المشغلة واستقبال طلباتهم من الشواغر الوظيفية ثم عقد المقابلات الوظيفية وإجراءات ترشيح خريجين لتلك الجهات.
 10. إصدار نشرات إلكترونية وورقية وتوزيعها على الخريجين.
 11. بناء العلاقات والتشبيك مع كافة المؤسسات الدولية والمحلية ذات العلاقة.
 12. الإشراف والمتابعة على موظفي التشغيل المؤقت العاملين داخل أقسام الكلية ضمن مشاريع التشغيل المنفذة داخليا أو خارجيا.
 13. الإشراف ومتابعة عمل رابطة "سفراء" لخريجي الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، وهي رابطة مجتمعية تختص بخريجي الكلية.
 14. متابعة أنشطة مركز الإرشاد الوظيفي التابع للكلية والعمل على تطوير الخدمات التي يقدمها بشكل كامل ومنها:
 - بوابة إلكترونية للخريجين تحتوي على عدد من الخدمات الخاصة بالمشغلين والخريجين، وتوجيه وإعداد الخريجين للعمل من خلال آلية عمل واضحة للإرشاد والتوجيه الوظيفي.
 - تأهيل الخريجين للانخراط بسوق العمل من خلال برامج التدريب وبناء القدرات الممولة والتشبيك مع الجهات ذات العلاقة (وحدة الخريجين، الكلية الجامعية، 2016).
- جدول (2.8): إحصائية أعداد كافة خريجي الكلية الذين تسلموا شهادات التخرج من اختصاصات البكالوريوس والدبلوم

المتوسط من تاريخ 2001/2002م حتى 2016/2017م

القسم	المؤهل	أنثى	ذكر	كلا الجنسين
علوم تأهيل المعاقين	دبلوم متوسط	776	471	1247
تكنولوجيا المعلومات	دبلوم متوسط	845	1242	2087
تكنولوجيا الحاسوب والمهن الصناعية	دبلوم متوسط	20	631	651

القسم	المؤهل	أنثى	ذكر	كلا الجنسين
إدارة المال والأعمال	البكالوريوس	124	249	373
المهن الهندسية	الدبلوم المتوسط	346	1035	1381
المهن الصحية	الدبلوم المتوسط	1655	1533	3188
العلوم التربوية	الدبلوم المتوسط	2932	372	3304
العلوم الإدارية والمالية	الدبلوم المتوسط	1582	2307	3889
الدراسات الإنسانية	الدبلوم المتوسط	1810	1709	3519
التخطيط ونظم المعلومات	البكالوريوس	36	113	149
الآداب والعلوم الإنسانية	البكالوريوس	142	29	171
المجموع الكلي		10274	9708	19982

المصدر: وحدة الخريجين، الكلية الجامعية، 2016.

جدول (2.9): إحصائية بأعداد خريجي الكلية عن آخر ثلاث سنوات 2014/2013 وحتى 2016/2015

البرنامج	خريجين	خريجات	المجموع
البكالوريوس والدبلوم	2706	2646	5352

المصدر: وحدة الخريجين، الكلية الجامعية، 2017م.

جدول (2.10): إحصائية بأعداد المستفيدين من خدمات وحدة الخريجين

خلال الفترة من سبتمبر 2010م حتى أغسطس 2016م

نوع الاستفادة	عدد المستفيدين
برامج التشغيل وخلق فرص عمل	3424
برامج التدريب وبناء القدرات	5237
فرص التدريب في المؤسسات	296

المصدر: وحدة الخريجين، الكلية الجامعية، 2016م.

2.4.3.6 مركز الإرشاد الوظيفي بالكلية:

هو مركز تابع للكلية الجامعية ويقدم خدمة مجتمعية، ويهدف إلى تعزيز سبل حصول الخريجين من كافة التخصصات على فرص تشغيل مؤقتة أو عمل مناسب حسب التخصص، والعمل على تنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم من أجل الانخراط في سوق العمل، وأيضاً تنفيذ برامج تدريبية والمساهمة

في تقديم خدمات استشارية والقيام بتنفيذ مشاريع وبرامج تنمية ذات جودة عالية وبناء جسور تعاون من خلال التشبيك مع المؤسسات المحلية والدولية (دليل مركز الإرشاد الوظيفي، 2016م).

جدول (2.11): إنجازات مركز الإرشاد الوظيفي خلال عامي 2015م و2016م وأعداد المستفيدين من البرامج

برامج تدريبية	443 خريج وخريجة
لقاءات وورش عمل	15 ورشة عمل ولقاء للخريجين
توظيف وتشغيل	158 خريج وخريجة

المصدر: مركز الإرشاد الوظيفي، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، 2016م.

2.4.3.7 ملخص الفصل:

تم في هذا الفصل عرض الإطار النظري للدراسة، حيث تناول المبحث الأول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وتم تناول ماهية المتابعة وكيفية المتابعة وأهداف المتابعة وما هي أنواع المتابعة، حيث تم توضيح دور الجامعات الفلسطينية الفاعلة في متابعة خريجها وكيفية متابعة الخريجين بعد التخرج وقبل التخرج، أما المبحث الثاني فتناول برامج الخريجين التي تقدمها الجامعات بعد تخرج الطلبة، وقد تم توضيح ماهية هذه البرامج ودورها في صقل شخصية الخريج ومهارات وإثراء سيرته الذاتية التي يمكن أن تفتح أمامه مجال مختلفة من العمل والتثقيف والتوعية، أما المبحث الثالث فتم تناول به حول مدى فاعلية هذه البرامج والمؤثرات التي يمكن أن تؤثر عليها وعلى نوعيتها وشملت متغيرات الدراسة التي تم تصنيفها إلى خمسة متغيرات وهي (البرامج التدريبية والتكنولوجيا المستخدمة والموارد المالية والموارد البشرية واستيعاب سوق العمل للخريجين)، أما المبحث الرابع فقد تم التحدث عن وحدات الخريجين التابعة للجامعة الإسلامية بغزة ووحدة النجاح للخريجين التابعة لجامعة النجاح الوطنية بالضفة الغربية ووحدة الخريجين بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

مقدمة:

سيتم التطرق في هذا الفصل عن مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة التي ستشمل الدراسات المحلية والدراسات العربية والدراسات الأجنبية، حيث قام الباحث بعرض مجموعة من الدراسات المحلية التي تطرقت لموضوع الدراسة أو لأحد المتغيرات المستقلة لها، حيث شملت (14) دراسة محلية وكانت مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وكذلك للدراسات العربية حيث تنوعت الدراسات العربية التي تم ذكرها في هذا الفصل وكان عددها (11) دراسة سابقة وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم، وأخيراً الدراسات الأجنبية والتي كان عددها (18) دراسة أجنبية وجميعها تحدث عن برامج التأهيل والتعلم مدى الحياة.

3.1 الدراسات المحلية:

1. دراسة (أبو جبل، 2016م)، بعنوان: "أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين".

هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات المبحوثين حول البرامج التدريبية التي تلقوها في البرامج التدريبية وحول التدريب الإشرافي ودراسة العلاقة بين برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين وتقديم اقتراحات وتوصيات لخصائص البرامج التدريبية والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية الناجحة لإكساب المتدربين المهارات المطلوبة للتعامل مع سوق العمل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في الخريجين المتدربين في كافة برامج شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية، في قطاع غزة والبالغ عددهم (160) متدرب، وكما أظهرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين برامج التدريب وأبعادها والتدريب الإشرافي (برامج التشغيل) وأبعادها وبين الصفات الشخصية وأبعادها ومهارات التوظيف لدى الخريجين الملتحقين ببرامج التدريب والتشغيل لدى الشركة وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة أن يتمتع المتدربين بصفات شخصية تساعدهم في عملية التعلم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، وأوصت بأهمية دعم الإدارة العليا لعملية

التدريب الإشرافي وذلك من أجل تطوير أداء العاملين وتحسينه بشكل فعال، والتركيز على تنمية المهارات التقنية والشخصية لدى الخريجين المتدربين.

2. دراسة (أبو نعيم، 2015م)، بعنوان: "دور منشآت القطاع الخاص الفلسطيني في توفير فرص عمل لخريجي كليات التجارة" دراسة حالة قطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة في توفير فرص عمل لخريجي وخريجات كليات التجارة في قطاع غزة، من خلال دراسة بعض المتغيرات الاقتصادية المؤثرة على أعداد الخريجين العاملين في القطاع الخاص، حيث تم بناء نموذج قياسي لتقدير أثر المتغيرات المستقلة وطبيعة نشاط المنشأة ومعدل أجور العمال في المنشأة، وآلية اختيار الخريج للعمل في المنشأة، وعلى المتغير التابع وهو عدد خريجي كلية التجارة العاملين في منشآت القطاعات المتوسطة والكبيرة وتوصلت الدراسة إلى أن منشآت القطاع الخاص تساهم في توفير فرص عمل لخريجي كليات التجارة بقطاع غزة، وأن غالبية أصحاب القرار في تلك المنشآت لم يؤيدوا الحاجة لتخصصات ومؤهلات علمية جديدة في السوق المحلي عدا التخصصات ذات العلاقة بالتحليل المالي، وضرورة رفع كفاءة الخريجين من الكليات المعنية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والقياسي في التحليل، ومن نتائج الدراسة أن الخريج من كلية التجارة يتلقى أثناء دراسته مواد نظرية بشكل كبير بعيدة عن التطبيق العملي الكاف لتأهيله بما ينسجم مع متطلبات سوق العمل، وأوصت الدراسة إلى وضع محفزات ضريبية خاصة وتبسيط إجراءات التسجيل والمستندات المطلوبة لتشجيع القطاع الخاص على زيادة الاستثمار، وتسهيل مساهمة تلك المنشآت بالمسؤولية الاجتماعية وخلق نوع من التكامل في النشاط الاقتصادي.

3. دراسة (كرديّة، 2015م) بعنوان: "أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل" دراسة حالة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، وهي دراسة تطبيقية على مشروع الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة، ويختص بقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة وزعت استبانة على مجتمع الدراسة والبالغ (350) استبانة، وقد خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية للبرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً والمتمثلة في برامج بناء قدرات الخريجين وأيام التوظيف للخريجين الجدد وبرامج الارشاد الوظيفي

والمهني وبرامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل ، وأوصت الدراسة بضرورة أن تراعي البرامج التدريبية احتياجات الخريجين، وأن يتم تصميمها بناءً على حاجة متطلبات سوق العمل وخاصة القطاع الخاص، وضرورة وجود تنسيق فعال بين كافة الأطراف والجهات الوطنية الفاعلة التي ترعى وتدعم عملية التوظيف وتشغيل الخريجين.

4. دراسة (البغدادي، 2014م) بعنوان: "العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة والعلوم الإدارية في الأراضي الفلسطينية".

هدفت الدراسة إلى دراسة العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة في الأراضي الفلسطينية، دراسة حالة قطاع غزة ، لذلك قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي .وتمثل مجتمع الدراسة من خريجي كليات التجارة في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، حيث تم اختيار عينة بلغت (160) فرد من أفراد المجتمع ، وقد تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها ضعف اهتمام السلطة بتوفير فرص عمل، ورسم سياسات أو تخطيط حجم ونوعية الاحتياجات المستقبلية من العمالة. وعدم وجود دراسة حقيقية لحاجة سوق العمل من قبل الجامعات الفلسطينية، حيث يتم التنسيق مع الحكومة بخصوص هذا الشأن، وخاصة وزارتي التربية والتعليم والعمل، كذلك عدم وجود آلية معينة لدى الجامعات لمساعدة الخريجين والخريجات في البحث عن فرص عمل مناسبة، وآلية توجيه أو قيود بما يتلاءم وحاجات سوق العمل، وقد أوصت الدراسة بوجوب إتباع سياسة تعليمية جديدة تتماشى مع متطلبات سوق العمل. وضرورة التنسيق بين حاجات السوق الحالية والمستقبلية من القوى العاملة بأنواعها وذلك بتوفير قاعدة بيانات عن حجم الاحتياجات وبيانات عن مخرجات نظام التعليم لخلق موائمة بين الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة والمخرجات التعليمية. والاهتمام بالمشاريع الصغيرة ومشاريع التشغيل الذاتي، والعمل على تحديث المناهج التعليمية، وجعلها مواكبة للتطورات العلمية المستجدة.

5. دراسة (اسليم، 2014م) بعنوان: "أثر برامج التدريب في مؤسسة إبداع على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برامج التدريب في مؤسسة إبداع وأثرها على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية من وجهة نظر الخريجين من برامج إعداد القادة، حيث استخدم

الباحث المنهج الوصفي التحليل، وقد تكون مجتمع الدراسة من خريجي برامج إعداد القادة التي تقدمها مؤسسة إبداع في قطاع غزة، وعددهم (848) التحقوا بالبرامج خلال الأعوام (2011، 2012، 2013) واختيار عينة عشوائية عددها (227) خريجاً أي بنسبة (26.76%)، وكان نتائج الدراسة لعدة محاور كان أهمها أثر التدريب وما لها من أثر جيد على إعداد قيادة فلسطينية شابة وتحسين أوضاع المتدربين مهنيّاً من خلال برامج التأهيل، وقد أوصت الدراسة بضرورة التنويع والتحديث في أساليب التدريب، ومراعاة طبيعة عمل المشاركين وسنوات الخدمة في أعمالهم، وإسقاط التطبيقات التدريبية على مجالات عمل الملتحقين ببرامج إعداد القادة، والعمل على بناء برامج إعداد القادة وفق تحديد مسبق لاحتياجات المرشحين، والعمل على اختيار مدربين أكثر تخصصية في البرامج التي يقدمها معهد إعداد القادة، والعمل على ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي للمتدربين، كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الأنشطة اللامنهجية.

6. دراسة (شابط، 2013م) بعنوان: "دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري في وزارة الداخلية والأمن الوطني، الشق المدني في قطاع غزة، وتمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس للدراسة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو أن هناك علاقة بين البرامج التدريبية في وزارة الداخلية وتنمية مهارات وقدرات وزيادة معارف وخبرات وتغيير سلوك واتجاهات وقيم الموظفين، واهتمام ومساندة ودعم الإدارة العليا للعملية التدريبية في الوزارة، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز العملية التدريبية في وزارة الداخلية والأمن الوطني، الشق المدني، من خلال زيادة اهتمام الإدارة العليا، وزيادة المخصص المالي الخاص بالتدريب، وتدعيم دائرة التدريب والتطوير بموظفين مختصين من حملة الدراسات العليا، واستخدام الأساليب العلمية في تنفيذ مراحلها، والعمل على تشجيع وتحفيز جميع موظفي الوزارة بمختلف فروعهم الفردية بالمشاركة في البرامج التدريبية وذلك من خلال ربط التدريب بالمسار الوظيفي.

7. دراسة (مركز شئون المرأة، 2013م) بعنوان: "احتياجات وأولويات الخريجين الجامعيين في قطاع غزة".

هدفت الدراسة للتعرف على أهم المشاكل والتحديات التي تواجه الخريجون في قطاع غزة وذلك من أجل الحصول على فرص عمل، وقد استخدمت نتائج الدراسة في رسم السياسات والعمل على وضع الخطط الاستراتيجية من قبل الجهات المعنية والمهتمة للمساهمة في معالجة واقترح حلول ممكنة، واستهدفت الدراسة خريجي الجامعات في قطاع غزة في الفترة ما بين (2009-2012)، وأوصت الدراسة، ضرورة التنسيق بين مؤسسات المجتمع المحلي والمدني والمؤسسات الأكاديمية، من أجل تحسين النظام التعليمي وتطويره، وذلك باعتماد الجانب العملي كجزء من الخطة الأكاديمية إلى الجانب النظري، لتحسين مستوى الخريج مهنيًا، وفقًا لمتطلبات سوق العمل، وضرورة دراسة احتياجات سوق العمل من التخصصات وتوعية الخريجين بأهمية العمل غير الرسمي، وتأطير البرامج الأكاديمية للاستجابة لاحتياجات السوق الفلسطينية من أجل معالجة تقويم مستوى الموائمة والتوافق ما بين مناهج التعليم الفلسطيني وما بين السوق الفلسطينية، والدعوة لإغلاق تخصصات غير مطلوبة، وفتح تخصصات يحتاجها السوق والمجتمع المحلي، وأن تأخذ الجامعات بعين الاعتبار الاهتمام بالتدريب أثناء الدراسة وتعريف الطلبة بالمؤسسات التي يمكن أن تستقبلهم من أجل التدريب، ليكتسبوا الخبرة من أجل العمل بعد التخرج، وفتح المجال أمامهم للاطلاع على ما يجد في مجال عملهم ومتابعتهم لتحصل الجامعة على التغذية المرتدة وتستفيد منها في تطوير برامجها المنهجية واللامنهجية.

8. دراسة (صبح، 2013م) بعنوان: "دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

هدفت الدراسة لمعرفة دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري وكذلك محاولة الكشف عن أهم المعوقات التي تحد من دور الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة في تنمية رأس المال البشرية ولتحقيق تلك الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت عينة الدراسة (268) عضو هيئة تدريس بنسبة (26.6%)، من المجتمع الأصلي، وكان الاختيار للعينة الطريقة العشوائية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك درجة متوسطة في دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري وتنميته أيضاً ثقافياً وسياسياً، وأوصت الدراسة على زيادة الميزانية المخصصة لتمويل البحث العلمي، وأن تقوم الجامعات بفتح مكاتب خاصة

لمتابعة الخريجين، توفير قواعد بيانات خاصة بالخريجين، وتشبيك العلاقات مع المؤسسات وعقد اللقاءات والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية واستضافة المفكرين والباحثين ذو الكفاءة العالية.

9. دراسة (الكلوت، 2012م) بعنوان: "إسهامات الجمعيات الأهلية في تأهيل شباب الخريجين".

الدراسة لتحديد إسهامات الجمعيات الأهلية في تأهيل الخريجين الفلسطينيين، والعمل على تحديد الآليات التي يمكن استخدامها في الجمعيات لمساعدة الخريجين وتحديد المعوقات المهمة التي تواجه الجمعيات في ممارسه دورها في خدمة هذه الشريحة والتوصل إلى رؤية واضحة في تنظيم المجتمع لخدمة الخريجين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي واستخدام المسح الاجتماعية بنوعيه، وكانت عينة الدراسة الجمعيات في قطاع غزة وعددهم (67) وعدد الخريجين المؤهلين وعددهم (307) وكانت أهم النتائج لدى الدراسة هو أن البرامج تعتبر هي الأكثر استخداماً في الجمعيات لتأهيل الخريجين وخاصة الترفيهية والتوعية، وتعتبر ورش العمل والدورات التدريبية والندوات من أكثر الآليات المستخدمة في تأهيل الخريجين، والعمل على زيادة التمويل في التغلب على المشكلات الخاصة بذلك، وقد أوصت الدراسة إلى توظيف الخبراء والمختصين في تدريب الخريجين وتعزيز دور الرقابة لبرامج تأهيل الخريجين للحصول على تقييم حقيقي لتناسبهم وتزويد من كفاءتهم.

10. دراسة (وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية، 2012م) بعنوان: "الخريجون وسوق العمل".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مشكلة الخريجين في قطاع غزة كماً ونوعاً في محاولة لوضع بعض الحلول التي تساهم في حل هذه الإشكالية، وقد قامت الدراسة بتحليل المؤشرات الرقمية الخاصة بحال الخريجين والسوق المحلي، كما استخدمت المنهج الكمي والنوعي واستندت إلى تحليل مجموعة من الدراسات السابقة وتم استخدام الاستبانات لقياس مجموعة من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم الأكاديمي والسوق المحلي، وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة تطوير المناهج التعليمية سواء في مجال التعليم العام أو التعليم الجامعي، والسعي لاكتساب الخريجين للمهارات العملية التي توفر له الوظيفة المناسبة، كما أوصت بضرورة قيام الجامعات بتطوير المناهج الأكاديمية ووضع التخطيط الاستراتيجي لبنود تتعلق بالخريج وحسب احتياج السوق للخريجين، كما أوصت أيضاً باعتماد ثقافة الترخيص والاعتماد للخريجين والمؤسسات التعليمية بما ينعكس إيجابياً على جودة الخريج، كما أوصت على تمكين خريج مهنيّاً حسب المعايير الدولية

والعالمية من أجل تسهيل التحاق الخريج للأسواق الإقليمية والعالمية كعنصر مزود بالمهارات والمعارف اللازمة.

11. دراسة (مركز دراسات التنمية، 2010م) بعنوان: "محددات النجاح في البحث عن عمل بين الأجيال الأخيرة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المشتركة في تحديد فرص العمل وسهولة الحصول عليها من الذين حصلوا على شهادات التخرج سواءً من الضفة الغربية أو قطاع غزة، وقد تم إجراء مسح زمني على مدار عدة شهور وبمشاركة عدد (495) خريج جديد من خمسة جامعات فلسطينية، والقيام بعملية متابعة نجاح الحصول على فرص عمل، وتم استخدام الإحصاءات الوصفية والتقنيات الإحصائية في وقت الحدث لتحليل البيانات وتطوير الإحصائيات ذات الصلة وتحديد العلاقات بين النجاح في البحث عن عمل والعوامل الكامنة واستخدمت النظرة المعمقة التي أتت بها النتائج لوضع استراتيجية على مستوى الوطن تعالج بعض التبعات الرئيسية لمعدات البطالة العالية بين الشباب، وقد أوصت الدراسة على أهمية تطوير الخريجين في عدة مجالات وأهمها المجال التكنولوجي وضرورة تهيئة الخريجين عملياً بالجامعات الفلسطينية، وتوفير البيئة المناسبة لهم.

12. دراسة (الهندي، وآخرون، 2013م) بعنوان: "استطلاع آراء طلبة الجامعة الإسلامية بغزة حول الجامعة وفرص العمل بعد التخرج".

هدفت الدراسة للتعرف على تقديرات طلبة الجامعة حول البرامج الأكاديمية والبيئة الجامعية وتوضيح أسباب الالتحاق الطلبة بالجامعة وتوضيح أيضاً الجهود التي تقوم بها الجامعة تجاه الخريجين، وتم استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع، وكانت عينة الدراسة عن جميع خريجي وخريجات الجامعة لعام 2009 واشتملت على (3424) طالب وطالبة ويتم تعيبتها بعد التخرج مباشرة، وكان من أهم النتائج هو أن الجامعة تهتم اهتماماً كبيرة للعديد من النشاطات التي تعزز منظمة القيم والأخلاق التي توازي تعلم باقي المهارات العلمية والعملية، وتعمل على تنمية مهارات وقدرات الطلبة وخاصة التي يعاني منها الطلبة مثل اللغة الإنجليزية، وقد أوصت الدراسة على ضرورة وضع خطط للارتقاء وتنمية المهارات التي حصلت على نسب متدنية مثل اللغة الإنجليزية وزيادة عدد مختبرات الحاسوب والانترنت، وتوفير المنح

والقروض للطلبة، وزيادة فرص المشاركة في المشاريع وإعطاء اهتمام بخصوص الإرشاد وتشجيع الطلبة على نشر ثقافة التقييم واستخدامها في التطوير العام.

13. دراسة (الحولي، 2009م) بعنوان: "تقويم جودة البيئة الجامعية من وجهة نظر الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة".

هدفت الدراسة إلى تقويم جودة البيئة الجامعية من وجهة نظر الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستدلالي، ووزعت استبانة على عينة عشوائية لعدد (858) طالب وطالبة، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الجنس لصالح الطلاب ولمتغير الاختصاص الأكاديمي لصالح الكليات الشرعية، ولمتغير المعدل التراكمي لصالح ذوي المعدلات العليا، وثم خرجت الدراسة بعدد من التوصيات منها تقديم دورات تدريبية للعاملين في عمادة القبول والتسجيل والمكتبة المركزية مع تطوير قاعدة البيانات في المكتبة المركزية بالجامعة وزيادة مقتنياتها وزيادة الوقت المخصص للطلاب، وتحسين التهوية والإضافة داخل القاعات الدراسية، وتطوير الحدائق الجامعية والملاعب والمساحات من حيث المساحة والشكل العام وخاصة في قسم الطالبات.

14. دراسة (دائرة شئون الخريجين، 2005) بعنوان: "مدى رضا خريجي الجامعة الإسلامية عن أداء جامعتهم، والمعوقات والمشاكل التي واجهوها أثناء الدراسة".

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى رضا خريجي الجامعة الإسلامية عن أداء جامعتهم التي احتضنتهم أثناء الدراسة، ثم تخرجوا منها، وكذلك التعرف على المعوقات والمشاكل التي واجهتهم أثناء دراستهم الجامعية، وقد شملت عينة الدراسة (906) خريجاً من مجموع مجتمع الدراسة البالغ (1825) خريجاً، أي بنسبة (64.49%) من المجتمع الكلي للدراسة، وتم استخدام منهج الوصف التحليلي في هذه الدراسة، وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات ونتائج واضحة ومحددة تم رفعها للإدارة العليا وأصحاب القرار للاستفادة منها عند وضع الخطط المستقبلية ورسم السياسات للبرامج الحالية والمستقبلية للجامعة، وكان أهمها الاهتمام بالتكنولوجيا المستخدمة والعمل على تطويرها وضرورة تطوير عمل شئون الخريجين ليشمل جميع جوانب الخدمة لأبنائها الخريجين، والمحافظة على مكانة وسمعة الجامعة والاعتزاز الكبير الذي يوليه الخريجين لجامعتهم، وضرورة تفعيل وتطوير أداء جميع أقسام ودوائر ومراكز الجامعة، والعمل الجماعي لاستمرار التميز وحسن الأداء، وزيادة الاهتمام بالتفاعلات السياسية والاجتماعية والثقافية التي تجري على الساحة

الفلسطينية من خلال عقد الندوات والمهرجانات والمحاضرات، والاهتمام ببرامج النمو والنهضة المجتمعية.

3.2 الدراسات العربية:

1. دراسة (سميلي، 2016م) بعنوان: "دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل"

تتدرج هذه الدراسة في إطار الدراسات الاجتماعية الاستكشافية التي تهدف إلى رصد واقع وتشخيص ظاهرة برامج التشغيل والإدماج المهني في الجزائر باعتبارها أحد أهم محاور الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، وهو ما يؤهلها أن تكون مجالا حيويا وملائما يساعد على فهم واقع تطبيق هذه البرامج بكل أبعادها، وتدقيقا برامج التشغيل الموجهة للإدماج المهني لخريجي التعليم العالي وقد خلصت الدراسة انعدام خدمتي المرافقة والمتابعة وإن وجدت فإنها لا تتم كما هو مخطط لها في إطار أهداف استراتيجية التشغيل الوطنية وقد أظهرت النتائج أن العمل في إطار هذا الجهاز ساهم إيجابا في تطورهم الشخصي والمهني كما مكنهم من تحسين طرقهم في البحث عن العمل بالرغم من الصعوبات التي تواجههم في هذه المؤسسات، وقد أوصت الدراسة على التخطيط السليم في تطوير العمل المهني من خلال زيادة فرص التأهيل والتطوير بما يواكب العمل، وادخال منظومات جديدة لبرامج التشغيل.

2. دراسة (الغنبوسي، 2013م) بعنوان: "مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية".

هدفت هذه الدراسة إلى مدى تطابق الوظائف التي يشغلها الخريجون بجامعة قابوس حسب تخصصاتهم، وكانت عينة الدراسة بالغ عددها (7718) خريج وخريجة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها أن هناك تطابق بين التخصصات من خريجي الجامعة والوظائف التي يشغلونها في سوق العمل بنسبة (84.1%) وعدم التطابق بنسبة (15.9%) ونسبة التوظيف حسب الجنس فقط بلغ نسبة الخريجين (48.8%) في القطاع العام، وبلغ نسبة الخريجات (51.2%)، وقد أوصت الدراسة بقيام دراسات ميدانية للتحقيق من احتياجات سوق العمل في سلطنة عمان والمهارات الضرورية للوظائف المعلنة، وعدد السنوات التي يقضيها الباحث عن عمل من خريجي الجامعة.

3. دراسة (أمين، 2013م) بعنوان: "درجة رضا طلبة جامعة مؤتة عن الخدمات الجامعية من وجهة نظرهم".

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة رضا طلبة جامعة مؤتة عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لهم، وقد تم توزيع استبانة لتحقيق ذلك على عينة من الطلبة وعددهم (449) طالب وطالبة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2011-2012. وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي المتعدد من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة، وكان هناك درجة متوسطة في رضا الطلبة على أداة الدراسة والمجالات المتعلقة بها، حسب ما أظهرتها الدراسة، وأن النتائج عن فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا الطلبة عن الخدمات الجامعية في جامعة مؤتة على مجال الخدمات المكتبية كما تم كشفها، تعزى لمتغير الكلية ولصالح الكليات الإنسانية، ولتفاعل الكلية مع المعدل التراكمي لصالح الكليات الإنسانية عند ذوي المعدل التراكمي ممتاز وجيد جداً، ولصالح الكليات العلمية عند ذوي المعدل التراكمي مقبول. وظهرت فروق ذات دلالة إحصائية على الأداة ككل تعزى لتفاعل الكلية مع المعدل التراكمي لصالح طلبة الكليات الإنسانية ممن ممتاز، ولصالح طلبة الكليات العلمية ممن معدلهم جيد ومقبول. ولم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، كما أوصت الدراسة بضرورة تحسين الخدمات المقدمة للطلبة أثناء دراستهم في الجامعة.

4. دراسة (العتيبي، 2010م) بعنوان: "تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي".

هدفت الدراسة إلى تحليل وتشخيص ووصف المشكلة في عدم المواءمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل، وإلى التعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي، والتعرف على المشاكل المتعلقة بالإنفاق الكبير على التعليم العالي والحاجة لترشيدها والتعرف على مشاكل البطالة بين الشباب في السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد خلصت الدراسة إلى تعزيز الاهتمام بتوفير الكوادر المؤهلة في تدريب الطلبة والخريجين، والتركيز على مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات السوق وتخرج خريجين مؤهلين ومدرّبين جيداً والتنسيق مع القطاع الخاص عند وضع الخطط التعليمية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة توصيات مهمة وهي تعزيز المعارف والمهارات مدعومة بخبرات

ميدانية، وربط المعارف والمهارات بالقدرات لدى الخريجين، وسعي الخريج لنفسه في تأهيل نفسه بنفسه ولا يعتمد على الدراسة النظرية فقط.

5. دراسة (مركز البحوث والدراسات التربوية، 2009م) بعنوان: "التعلم مدى الحياة، برامجه وآلية تنفيذه".

يهدف البحث إلى دراسة برامج التعلم مدى الحياة والآليات المستخدمة في تحقيق هدف هذه البرامج. والاطلاع على تجارب البلدان في هذا المجال وتعريف الباحثين والمخططين التربويين وحتى الاقتصاديين على هذه البرامج وسبل تطويرها والإفادة منها في مواجهة تحديات النمو الاقتصادي السريع في إرجاء المعمورة، فقد استعرض البحث بإيجاز ما توصلت إليه البلدان في هذا المجال مثل جنوب أفريقيا وكوريا والعراق إلا أن التركيز كان على استعراض الأنموذج الخمس التي تتسم بها بعض البلدان مثل البلدان الأسكندنافية وفرنسا وألمانيا ومقارنة هذه الأنموذجات من حيث وجودها وآليات تطبيقها في هذه البلدان، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التحاق الطلبة والخريجين والمهتمين ببرامج التعلم مدى الحياة والتي لها فائدة كبيرة في نمو الشعوب.

6. دراسة (الرشيدي، 2007م) بعنوان: "العلاقة بين المدخلات التعليمية وجودة الخريجين من كلية التربية الأساسية في دولة الكويت".

حيث هدفت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين المدخلات التعليمية لكلية التربية الأساسية في دولة الكويت وجودة الخريجين، لذا فقط استخدم الباحث المنهج الوصفي - الكمي والنوعي، واستخدم أيضاً المقابلة والاستبانة في البحث، فتم مقابلة (7) من مسؤولي الكلية من أصل (24) وذلك لمعرفة مدخلات الكلية المتعلقة بالرؤية والأهداف والهيئة التدريسية ومناهج وطرق التدريس وآليات التقويم وقد تم توزيع الاستبانة على (356) من خريجي الكلية من إجمالي مجتمع الدراسة والبالغ (4500)، وقد أظهرت النتائج إلى أن الكلية تتمتع بمدخلات عالية الجودة فيما يخص الرؤية والهيئة التدريسية وطرق التدريس لديها وأعطى الطلبة خريجو الكلية تقديرات عالية للمهارات التي يكتسبونها، وقد أوصت الدراسة على إتاحة فرص التعليم للطلبة وتوفير البيئة التعليمية المناسبة لهم والعمل على تطوير وتنمية قدراتهم وتعزيز عمليات الابداع العقلي والفني لهم.

7. دراسة (الجبارة، 2006م) بعنوان: "البطالة لدى الخريجين، الأسباب المحتملة والإنعكاسات الأمنية والحلول المقترحة".

هدفت هذه الدراسة حول معرفة أسباب البطالة الخريجين بالمملكة العربية السعودية ومعرفة الانعكاسات الأمنية لبطالة الخريجين والحلول المقترحة والتحقق إذا ما كانت لها علاقة بالميل النفسي لدى الخريجين وعلاقتها بالتطرف وغياب الانتماء والميل إلى العنف"، وقد شملت عينة الدراسة (281) مسئول أمني، و(24990) خريج، وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي عن طريق العينة من خريجي بعض المؤسسات التعليمية ومسؤولي بعض الجهات والوزارات والأجهزة الأمنية ذات العلاقة، وقد أوصت الدراسة بضرورة زيادة الوظائف في القطاع الحكومي بالكامل ومتابعة وتفعيل الرقابة على القطاع الخاص في تطبيق سياسة زيادة الوظائف ورفعها في جميع المستويات الإدارية واستحداث فرص عمل جديدة في التخصصات المطلوبة لدى سوق العمل، وتطبيق نظام الوظيفة الجزئية بالنسبة للمرأة في جميع القطاعات وذلك بالعمل نصف الدوام الرسمي ونصف المرتب.

8. دراسة (العريقي، 2006م) بعنوان: "دور الجامعات اليمنية في مجال خدمة المجتمع في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على فلسفة وأهداف الجامعات العالمية والعربية في مجال خدمة المجتمع والتعرف على واقع ممارسة الجامعات اليمنية لأدوارها في خدمة المجتمع، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تصميم استبانة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: ضعف ممارسة الجامعات اليمنية الثلاث بكلياتها ومراكزها لأدوارها في مجال خدمة المجتمع، نتائج هذه الدراسة واضعي السياسة التعليمية بالجامعات اليمنية في التعرف على واقع هذا الدور في ضوء اللوائح والقوانين المرسومة والدور الفعلي الممارس، بالإضافة إلى توجيه اهتمامهم لأهم المعوقات التي تحد من دور الجامعة ومراكزها وكلياتها في مجال خدمة المجتمع. وأظهرت النتائج أن نسبة (89%) من رؤساء ونواب الجامعات اليمنية الثلاث بعدم رضاهم عن الخدمات التي تقوم بها جامعاتهم في مجال خدمة المجتمع، وقد أوصت الدراسة على زيادة تقديم الخدمة وتطويرها داخل الجامعات، وإظهار الدور البارز للمراكز الخدمية في الجامعات اليمنية.

9. دراسة (عارف، 2005م)، بعنوان: "عوامل إقبال الشباب الخريجين على برنامج التدريب التحويلي وإحجامهم عنه".

هدفت تتبع تطور إقبال شباب الخريجين على برامج التدريب التحويلي وإحجامهم عنه وذلك للكشف عن الظاهرة موضع الدراسة حجمها وطبيعتها ولكونها تمثل مؤشراً أساسياً للنمو الفكري للشباب الخريجين، وتحديد عوائل إقبال/ إحجام شباب الخريجين على البرنامج القومي للتدريب التحويلي بالدراسة الموضوعية وتقديم تصور مقترح لجذب شباب الخريجين لبرنامج التدريب التحويلي، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بإيلاء الاهتمام لمبدأ "التعلم للعمل" كأحد جوانب عملية التعلم باعتباره مفتاح الدخول للقرن الحادي والعشرين، وقد أوصت الدراسة إلى تحليل دور برنامج التدريب التحويلي في بناء الموارد البشرية وتنميتها وما تتمتع به من مميزات وقدرات وإلى فحص ودراسة استراتيجيات جذب شباب الخريجين بغرض تبين إبعادها وزوايا اهتمامها واستقراء واقع ودلالات برنامج التدريب التحويلي بالنسبة لتوظيف الشباب واستخلاص بعض النتائج لها والعمل على إبراز البعد العلمي للتدريب التحويلي وعلاقته بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبرامجها ومشروعاتها،

10. دراسة (بن كليب، 2005م) بعنوان: "دور الجامعات اليمنية في تنمية الموارد البشرية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الجامعات اليمنية في تنمية الموارد البشرية، والمتمثلة بأعضاء هيئة التدريس أو من عمال وموظفي منظمات القطاعين العام والخاص، وذلك من حيث التطوير والتأهيل والتدريب، واكتشاف حاجة الشركات والمؤسسات في القطاع العام والخاص وملئمة الخريجين الجامعيين لهم، وما هي نوع الخدمات وحجمها التي يمكن أن تعالج المشاكل المالية والإدارية والمهنية في تلك القطاعات، ومعالجتها باستخدام الأبحاث والدراسات والندوات العلمية والمؤتمرات، أو الاستشارات العلمية والفنية، أو الدورات التدريبية والتطويرية التي تنظمها المؤسسات الأكاديمية والمراكز المختصة، إضافة إلى التعرف على مدى التنسيق والتعاون وخدمة الطرفين لبعضهما البعض، لما من شأنه تعزيز الثقة وتحقيق سبل المصالح المشتركة بينهما، ومن نتائج الدراسة هو أن خريجي الجامعات تشوبهم كثير من نقاط الضعف، ضعف دور الجامعات في تنمية موارد منظمات القطاعين العام والخاص البشرية، إن مساهمة القطاعين العام والخاص في دعم الجامعات اليمنية مادياً وعينياً ضعيف جداً كما أوصت الدراسة إلى تكرار القيم بهذه الدراسة لفترات زمنية لاحقة كل خمس سنوات، وأهمية دور الجامعات في تنمية الموارد البشرية، وإعادة

النظر في هياكل الجامعات وإصلاحها، وتقييم أدائها، وأن تتلافى الجامعات اليمنية نقاط الضعف في خريجها، والعمل على تحسين مستوياتهم بما يمكنها من تحقيق التوازن، يجب على الجامعات اليمنية إنشاء مراكز لتعليم اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الانترنت)، ودعم شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص للجامعات اليمنية، وفتح شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص أبواب منشآتها أمام الطلاب والباحثين للتطبيق العملي لما درسوه.

11.دراسة (السعادات، 2004م) بعنوان: "مدى تلبية برامج مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع بالكلية التقنية بالأحساء لحاجات المجتمع وأفراده".

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى تلبية برامج مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالكلية التقنية بالأحساء لحاجات المجتمع وأفراده، وكان ذلك من وجهة نظر الهيئة الأكاديمية بالكلية، وقد كانت النتائج المتعلقة بالدراسة تتمثل في أن مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر التابع للكلية التقنية بالأحساء قادر على تلبية حاجات الأفراد والمجتمع بتنظيمه مجموعة من الدورات والبرامج التأهيلية والتطويرية وحسب حاجة المؤسسات والشركات المحلية، وقد اشتملت عينة الدراسة على (30) مدرساً بالكلية، وقد لوحظ أن المركز يسعى لتقديم تسهيلات وخدمات تعليمية للالتحاق في تلك البرامج، وخاصة أنها تمس حاجة المجتمع بشكل أساسي، مع توافقه بتوجهات أفراد المجتمع بأسره، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة عدم تلبية احتياجات التثقيف والتدريب الزراعي الذي يتوافق مع خصائص البيئة والمنطقة المحيطة، وعدم الاهتمام بالتخطيط وتقديم البرامج العصرية الحديثة، وأوضحت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التقنية بالأحساء نحو مدى تلبية مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالكلية لحاجات المجتمع وأفراده تبعاً للعمر والمؤهل التعليمي وسنوات الخبرة والقسم. وهناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للجنسية لصالح غير السعوديين، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز قدرة المراكز التعليمية على الاستمرار بتقديم الخدمات المميزة لشرائح المجتمع والمؤسسات العاملة، مع تقديم البرامج الحديثة والمتطورة للحفاظ على جودة البرامج التدريبية ومتطلبات البيئة المحيطة.

3.3 الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Mpoki, 2014) بعنوان: "تنمية التعلم مدى الحياة للطلاب الجامعيين في تنزانيا".

Undergraduate Students Development of Lifelong Learning Attributes in Tanzania.

هدفت الدراسة إلى مدى استفادة الطلاب الجامعيين من التجارب الشخصية والمؤسسية التي تؤثر قدرتها في تغيير وتطوير المتعلمين مدى الحياة في تنزانيا مع ضرورة الحفاظ على نظرة نقدية على الغرض من التعليم العالي في تنزانيا، وتحديد ما إذا كان أو لم يكن الإصلاحات التعليمية الأخيرة التي أدخلت في التعليم العالي كان لها تأثير على التعلم مدى الحياة، وتحديد ما إذا كان أو لم يكن التعليم العالي في تنزانيا يطور الطلاب والمتعلمين مدى الحياة، وما هي العوامل الكامنة وراء التأثير على هذه التنمية، واستخدمت الدراسة المنهج الفلسفي والتحليلات الكمية والنوعية، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك تغييرات ذات دلالة إحصائية في أساليب التعلم (ILS) واستراتيجيات "المعالجة التدريجية" والاختبارات الذاتية وتوجهات التعلم لدى الطلبة والخريجين، وقد استخدمت الدراسة أربعة ثوابت رئيسية وهي: (تعلم المهارات الشخصية، وكيف على الخريج أن يتعلم، ومهارة المعلومات ومهارة تنظيم المشاريع). وتوصي الدراسة بضرورة تطوير التعلم مدى الحياة لدى الطلاب الجامعيين في تنزانيا، ووضع مقترحات لنظم التعليم المناسبة خلال القرن الواحد والعشرين.

2. دراسة (University of Florida, 2014) بعنوان: "متابعة خريجي البكالوريوس لعام 2012 ونتائج السنة الأولى".

Graduate Follow-up Study: Baccalaureate Class of 2012، First Year Outcomes.

هدفت الدراسة التعرف على أداء خريجي البكالوريوس للعام 2012 في ولاية فلوريدا وما هي النتائج للسنة الأولى من التخرج، ومتابعة الخريجين بعد التخرج لمعرفة من الذين حصلوا على فرص عمل دون غيرهم في الولاية وهل يحتاج الخريج للمتابعة للمزيد من التعليم بعد التخرج، ومعرفة الخريجين الذين يتابعون التطور والتأهيل أثناء حصولهم على فرص عمل، وما هو الراتب الذي يتقاضاه الخريج الذي حصل على عمل وهل يتناسب مع مؤهلاته العلمية سواء في الوظائف

الحكومية أو غير الحكومية، وأجريت الدراسة على مجموع عدد الخريجين والبالغ (56161) خريج وخريجة، واستخلصت المعلومات من نسبة (86%) من أعداد الخريجين المعنيين، وأوصت الدراسة على أنه يجب على الخريجين وأولياء الأمور والمعلمين وصناع القرار في حاجة إلى معرفة المعلومات حول طبيعة التعليم الذين يتلقاه الطالب أثناء الدراسة وضرورة متابعة الخريج للتعليم بعد التخرج .

3. دراسة (White, 2013) بعنوان: "الخريجون والأسباب الحقيقية التي تحول دون حصولهم على وظيفة".

The Real Reason New College Graduates Can't Get Hired.

هدفت الدراسة التعرف على الأسباب الرئيسية والأساسية في المهارات التي يجب على الخريجين اكتسابها مباشرة للحصول على فرص عمل، ومدى حاجة أرباب العمل لتلك المهارات، وقد أظهرت الدراسة أن (60%) من أرباب العمل يحتاجون إلى خريجين ذو كفاءة ولديهم الكثير من المهارات المختلفة التي يرتقي إليها الخريج دون العمل على تأهيله من البداية، وأن غالبية الذين يسعون إلى التوظيف هم خريجين يفتقرون إلى تلك المهارات، وخاصة المهارات البسيطة المتعلقة بالاتصال والتواصل والعمل ضمن فريق، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة في استطلاعات الرأي، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو افتقار الخريجين بشكل عام لتلك المهارات وأن الذين يلتحقون للعمل من الخريجين يعتمدون بشكل أساسي على الدراسة الأكاديمية وحصوله على الشهادة دون الاهتمام إلى تطوير نفسه من خلال الالتحاق ببرامج التأهيل، وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة تنمية وتطوير مهارات الخريجين من خلال البرامج المقدمة بالمؤسسات الأكاديمية أو ذات الصلة واعتماد خطط تأهيلية في البرامج الأكاديمية.

4. دراسة (Al-mamun, 2012) بعنوان: "اكتساب الخريجين المهنيين للمهارات-مهارات قيمة للاستعداد للعمل".

Soft Skills for the Vocational Graduate: Value as Work Readiness Skills.

هدفت الدراسة إلى دور المهارات الأساسية الناعمة التي يبحث عنها أرباب العمل في الخريجين الجدد والمتمثلة في التفاوض والتواصل والعمل ضمن فريق وإدارة الأزمات والتفكير الناقد والتنظيم والتخطيط والاحتراف، حيث لا يوجد تأهيل جيد للخريجين في هذه المجالات وبسبب

عزوف الخريجين عن الالتحاق ببرامج التطوير المختلفة والفجوة الكبيرة بين تلك المهارات وما يتعلمه الطالب على مقاعد الدراسة، وما يطلبه أصحاب العمل فيما بعد، وقد سعت الدراسة إلى ضرورة دمج تلك المهارات إلى المناهج التعليمية في الجامعات والتي من شأنها أن تصقل الخريجين بشكل أفضل لسوق العمل، وخاصة أن هناك تطور سريع في التعليم من جهة وحاجة إلى العمل على تلك المهارات والتعلم مدى الحياة، وأن الخريجين الذين يمتلكون تلك المهارات لديهم سرعة واستجابة أفضل من الخريجين الآخرين لاكتساب الفرص الجيدة، وقد أوصت الدراسة أن على المؤسسات التعليمية ضرورة تطوير عملية التعليم بدمج تلك المهارات للعملية التدريسية وتطور في شخصية الخريجين وتعمل على نمو التنقيف لديهم.

5. دراسة (Bozhko, 2012) بعنوان: "تحسين دعم التعلم مدى الحياة في الجامعات من خلال نظم Eportfolio المحسن".

Improving Support for lifelong Learning in Universities Through Enhanced Eportfolio Systems:

هدفت هذه الدراسة إلى فهم كيف يمكن دعم التعلم مدى الحياة في الجامعات بنيوزلندا بفعالية استخدام الحلول التقنية، وتحديد الطلبة والمتطلبات المؤسسية لبيئة تعلم مدى الحياة في إطار الجامعة، وتعيين هذه المتطلبات ضد النظم المستخدمة فعلاً في الجامعات لدعم التعلم مدى الحياة، والتعرف على أوجه القصور وتصميم وتنفيذ الميزات المطلوبة في بيئة تدعم التعلم مدى الحياة لتلبية متطلبات محددة وكيف للبيئة الجامعية أن تقيم وتلبي احتياجات جميع أصحاب المصلحة في دعم التعلم مدى الحياة، وقد أوصت الدراسة بأنه يجب على الجامعات أن تقديم الدعم لجميع جوانب التعلم مدى الحياة الرسمي، وغير الرسمي، أو العرضي، ويجب إلقاء محاضرات الكترونية وتعزيز إشراك خبرات التعلم وتعزيز عملية التواصل والتعاون والتي تعتبر جزءاً أساسياً من عملية التعلم.

6. دراسة (Raza & others, 2011) بعنوان: "تطوير رأس المال البشري والاجتماعي للفعالية الذاتية لخريجي الجامعات - أساسيات لتطوير المجتمع".

"Human and Social Capital Development for Self Efficacy of University Graduates: Bases for Development of Society"

هدفت الدراسة لمعرفة تنمية وتطوير رأس المال البشري والاجتماعي للخريجين وأصحاب العمل في باكستان، من حيث تنمية القدرات والكفاءات لديهم، وما هي المهارات الشخصية والمهنية وفعالية

الكفاءة الشخصية لدى خريجي الجامعات، واستهدفت العينة (800) خريجي وخريجة من الجامعات الخاصة والعامة و(65) مدير و(188) شركة، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو أن هناك غير رضى لدى أصحاب العمل تجاه الخريجين من الجامعات بسبب عدم وجود كفاءة خاصة بهم، وأوصت الدراسة إلى أهمية التركيز على تطوير الخريجين والطلبة والذين هم رأس المال البشري من خلال تطوير قدراتهم الشخصية والاجتماعية والمهنية.

7. دراسة (Corominas & others 2010) بعنوان: "الموائمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق عمل الخريج".

The Matching Between University Education and Graduate Labour Market Outcomes.

هدفت الدراسة التعرف على نتائج التوظيف لدى الخريجين في سوق العمل، والتعرف على طبيعة التعليم الجامعي والمناهج الدراسية والأنظمة المعمول بها داخل الجامعة في كاتالونيا وأثرها على عمل الخريجين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأجريت الدراسة على خريجي أفواج السنوات (1997 حتى 2004) واستخدام أداة الدراسة (المقابلة) وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن هناك فجوة بين المستوى التعليمي المكتسب والحصول على فرص عمل والعمل على تطوير التعليم على أساس استقطاب الكفاءات، وقد أوصت الدراسة إلى تحسين عملية التعليم في الجامعة وتوفير قواعد بيانات خاصة بالخريجين لدى الباحثين عن العمل، وزيادة الكفاءة لدى المؤسسات الأكاديمية والتي تؤثر بشكل مباشر على حصول الخريجين على فرص عمل.

8. دراسة (Robbertze, 2008)، بعنوان: "العلاقة بين التدريب في مكان العمل وفعاليته في تحقيق الالتزام التنظيمي".

The Relationship Between Workplace Training, the Perceived Effectiveness of Training and Organizational Commitment.

وقد هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين التدريب في مكان العمل وفعاليته في تحقيق الالتزام التنظيمي، وتم اختيار عينة مكونة من 106 متدرباً، تم تقسيمهم إلى مجموعتين: تجريبية قوامها (50) متدرباً وضابطة قوامها (56) متدرباً واستخدم الباحث المنهج شبه التجريبي، وتم رصد النتائج وتحليلها احصائياً، وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن المتدربين يفهمون ويدركون أن تدريبهم في مكان العمل أكثر تأثيراً عليهم، وتوجد علاقة بين فعالية التدريب وأبعاد

الالتزام التدريبي، لكن الموظفين لا يستطيعون فهم المستويات الأعلى، وقد أوصت الدراسة على ضرورة تفعيل التأهيل والتدريب في مكان العمل والالتزام التدريبي للملتحقين ببرامج التدريبية.

9. دراسة (Edel, 2006) بعنوان: برامج تطوير الخريجين ومستوى رضاهم.

Graduate Development Programmers and Satisfaction Levels.

هدفت الدراسة معرفة آراء الخريجين داخل المنظمات في بريطانيا، والتي تقدم برامج تطوير الخريجين (GDP)، وخاصة الذين لم تقدم لهم مثل هذه البرامج، حيث سعت الدراسة إلى معرفة كيفية أداء الخريجين الجدد الذي تقدموا لوظائف في منظمات القطاع العام والخاص في الدولة، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود الفجوة القائمة بين تعليم الخريجين وأدائهم بعد التخرج، وتم أخذ عينة من الخريجين من بعض الجامعات المحلية وتطبيقها لمعرفة الاختلافات في عملية تقييم الخريجين بعد دخولهم سوق العمل من خلال البرامج المقدمة، وقد أوصت الدراسة على ضرورة الاهتمام ببرامج تطوير الخريجين داخل المنظمات التي يعملون بها ومساعدتهم في تسهيل تطبيق البرامج داخل المنظمات.

10. دراسة (Przybylski, 2006) بعنوان: "متابعة خريجي لبرامج ثقافة دمج الأشخاص والتوصيات لتحسين المساقات".

People Process Culture Alumni Follow-up and Recommendations for Course Improvement.

هدفت الدراسة لمعرفة متابعة الطلاب الذين أخذوا برامج تدريبية وتأهيلية تماشى مخرجات التعلم، وقد تم إرسال مجموعه مكونة من 167 طالب الذين شاركوا في برامج ثقافية وتعليمية خارج الإطار النظري، ومعرفة مخرجات تلك البرامج وتأثيرها على الطلبة ومدى قدرتهم على تطبيق التعلم لديهم مع أهداف تلك الدورات، وهدفت أيضاً لمعرفة كيفية استخدام المعلومات المستفادة من تلك البرامج والدورات في تطوير قدراتهم التعليمية، وأظهرت أهم النتائج مدى اهتمام الطلبة بالمشاركة في البرامج الغير النظامية، وقد أوصت الدراسة للعمل على تحسين حال الطلبة لدى المؤسسات التي تساهم في ثقافة عملية الشعوب، والسعي لتحسين ذلك، وجعل التعلم أكثر فعالية، من خلال دعم البرامج والدورات التأهيلية غير المتخصصة.

11. دراسة (Choi, 2004) بعنوان: "تغيير تنوع المهارات والتعلم مدى الحياة في كوريا الجنوبية".

Changing Skills Formation and Lifelong Learning in South Korea.

هدفت الدراسة إلى استكشاف مهارات وسياسات التعلم مدى الحياة والتي تشمل جميع برامج التعليم، وذلك نتيجة للتغيرات في كوريا الجنوبية واستجابة لتحديات العولمة والديمقراطية ودراسة طرق تنظيم التعليم والتدريب المهني والتعلم مدى الحياة فيما يتعلق بالمؤهلات والتمويل وسوق العمل، وقد جمعت الدراسة بين التحليل النظري مع كدراسة ميدانية أجريت في كوريا الجنوبية وكيف تنمية اكتساب المهارات والتطوير والتعلم مدى الحياة، وركزت الدراسة على العلاقة بين الدولة ومشاركة المجتمع المدني، وقد أوصت الدراسة إلى فهم الآثار المترتبة على العولمة والديمقراطية على المهارات التنموية وسياسات التعلم مدى الحياة في كوريا وغيرها من اقتصادات شرق آسيا.

12. دراسة (Okumoto. Kaori, 2008) بعنوان: "سياسة التعلم مدى الحياة في إنجلترا واليابان - دراسة مقارنة".

Lifelong Learning Policy in England and Japan : A Comparative Analysis.

هدفت الدراسة إلى أهمية برامج التعلم مدى الحياة والتي تشمل برامج المجتمع بشتى أطيافه، والذي يعتبر من أهم العناصر الأساسية في عملية إصلاح التعليم في كلا من إنجلترا واليابان، وتطرقت الدراسة على معرفة الاختلاف في سياسات التعلم مدى الحياة في كلا البلدين، حيث أكدت على تنمية المهارات لدى المجتمع والعمل على تطوير برامج التعلم مدى الحياة والذي بدوره يؤدي إلى النمو الاقتصادي في إنجلترا، إلى جانب المساهمة في تطور وتنمية البناء الاجتماعي في اليابان، وقد وضعت سياسات التعلم مدى الحياة في كلتا الدولتين - اليابانية والإنجليزية ضمن السياقين المحلي والعالمي، وعلى الصعيد العالمي، حيث أصبحت فكرة التعلم مدى الحياة قاعدة أساسية وذلك لما لها من فوائد، وأوصت الدراسة على ضرورة تعزيز ودعم برامج التعلم مدى الحياة.

13.دراسة (Antepohl & others, 2003) بعنوان: "متابعة خريجي الطب والمشاكل الأساسية في التعليم".

A Follow-up of Medical Graduates of a Problem-Based Learning Curriculum.

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية متابعة خريجي الطب من كلية العلوم الصحية في جامعة ينكوبينج وما هي آثار المناهج الجامعية التي يتلقاها الطلاب والمشاكل التي يواجهها الخريجين بعد تعليمهم، وكيفية أدائهم بعد التخرج لممارسة العمل الطبي، ودراسة استبيان لجميع الخريجين من البرنامج الطبي الجديد في كلية العلوم الصحية التابع للجامعة، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي والمتعدد للمتغيرات في الدراسة، على عينة من الخريجين وعددهم (446) خريج الذين تخرجوا من البرنامج الجديد لملء الاستبانة حول أنشطة مختارة خلال دراستهم وحياتهم العملية بعد التخرج، وما هي التغذية الراجعة للعملية التعليمية، وقد اظهرت النتائج أن مجموعة (77%) من الخريجين أظهروا درجة عالية من الرضا العام على تعليمهم الجامعي وهم مستعدون جيداً لممارسة المهنة، والتعاون مع غيرهم من المهنيين الصحيين في الأعمال الهامة، وقد أوصت الدراسة على أهمية التطبيق العملي خلال الدراسة الأكاديمية، مع ضرورة تقييم الطلبة من خلال المتابعة وتحقيق أهداف التعليم المطبق في الدراسة.

14. دراسة (VAVOULA, 2003) بعنوان: "في دعم نظام تنظيم تعليم المعرفة والتعلم مدى الحياة".

In Support of Learning Organization System A Knowledge and Lifelong Learning.

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية ممارسة التعلم مدى الحياة وبشكل يومي، لدى الطلبة والخريجين، من خلال نظام التعليم الغير نظامي، وتوفير برامج تؤهل الخريجين والطلبة، والعمل على وضع التكنولوجيا المتقدمة في دعم مثل هذه الممارسة، لتسهيل التعلم وممارسته بطرق سهلة وغير معقدة، وتقديم عدة مشاريع تنموية وتنقيفية وأنشطة مختلفة تدعم مشاريع التعلم والأنشطة التعليمية، وقد أجريت الدراسة على عينة من الطلبة الخريجين في بريطانيا، وأوصت الدراسة إلى إمكانية تحديد أنواع مختلفة للتعلم مدى الحياة مثل برامج الخريجين المختلفة والمتعلقة بتطوير

الخريجين من عدة جوانب، ومعرفة المصلحة الجوهرية للمتعلم وضرورة معرفة حاجته للتعلم ومعرفة الظروف العرضية (التعلم غير المقصود).

15.دراسة (Dubois & others, 2002) بعنوان: "فعالية برامج الإرشاد للشباب".

Effectiveness of Mentoring Programs for Youth: A Meta-Analytic Review.

هدفت الدراسة إلى أثر فعالية البرامج الإرشادية والتوجيهية للشباب، حيث تعمل هذه البرامج على تفعيل دورهم في اختيار البرامج الداعمة لتجنب المعوقات التي تواجههم في المستقبل، ومعرفة قدرة الشباب على الاستفادة من هذه البرامج ونتائجها الفاعلة على أرض الواقع، وقد استخدم الباحث منهجية التحليل التجميعي في الدراسة، وقد تم اختيار العينة العشوائية فيها، ومن نتائج الدراسة أن عدد الشباب الملحقين ببرامج الإرشاد يكون غير كبير ويتم تدريبهم على يد مجموعة غير مختصة مما يؤثر على إيجابية البرامج، ويتم في عملية الإرشاد عدم استخدام (أفضل الممارسات) القائمة على النظرية والمبنية على التجريب، وعند استخدام أفضل الطرق في الإرشاد على يد الموجهين سيتم الاستفادة بشكل أكبر من هذه البرامج ومعرفة نقاط القوة الضعف لدى الملحقين والتي ستحافظ على الخلفيات المتعلقة بالمخاطر التي يواجهها الشباب، وقد أوصت الدراسة بضرورة تصميم وتنفيذ برامج التوجيه الفعالة وعمل تقييمات فعالة أيضاً لتلك البرامج، مع عدم الالتحاق ببرامج لا يمكن الاستفادة منها فيما بعد.

16.دراسة (Arome, 2001) بعنوان: "التعلم عن بعد".

Distance Education :A Case Study of Availability of Learning Resources to Students at the Zimbabwe Open University".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى التعلم عن بعد ومدى توفر وكفاية مصادر التعلم المتاحة للطلاب والخريجين في جامعة زمبابوي المفتوحة Zimbabwe Open University، حيث أن هناك معوقات تواجه الطلبة، ويجب وضع الحلول المناسبة للتغلب عليها، وقد استخدم الباحث دراسة الحالة وكانت أدوات الدراسة المقابلة الشخصية والملاحظة، وتوصلت الدراسة إلى توافر المواد المطبوعة وحصول جميع الطلاب بما فيهم قاطنوا الأماكن البعيدة، وتوافر أجهزة الحاسوب في مباني الجامعة، وبالمقابل عدم توافرها في الفروع المنتشرة ، إضافة إلى محدودية استخدام تلك الأجهزة في المبنى الرئيس بالجامعة، ووجود معوقات إدارية وأكاديمية وبيئية تحد من عملية التعلم،

وأوصى الباحث بضرورة المساهمة في تذليل المعوقات العملية لتعليم الطلبة المتمثل في القدرة على استخدام التعلم التعاوني (الشبكة الطلابية) والتعلم بالتجربة.

17. دراسة (Bowlby, 1999) بعنوان: " أداء الخريجين انعكاس لقيم التعليم الجامعي العالي. Graduates' Assessments of the Value of A University Education.

هدفت الدراسة لمعرفة المخاوف بشأن قيمة التعليم الجامعي التي أثّرت في السنوات الأخيرة من قبل صانعي السياسات وكبار رجال الأعمال، وأيضاً تم تداول ذلك في وسائل الإعلام، وبشكل أكثر تحديداً تم توجيه انتقادات لمنظمة العفو الدولية لنظام التعليم، بما في ذلك الجامعات، حيث أن الطلاب لا يكتسبون مهارات العمالة المناسبة أو عدم تأهيل رأس المال البشري للاقتصاد العالمي المتغير في العصر الحالي من قبل مؤسسات التعليم العالي، لذلك ضرورة معرفة نتائج التوظيف لخريجي الجامعات وتقييم تعليمهم الجامعي وما هي المهارات التي يكتسبها الخريجون أثناء دراستهم بالجامعة، وضرورة دراسة مفهوم "رأس المال البشري" من حيث تأهيل الكادر البشري لسوق العمل المحلي والدولي، وكشفت النتائج أن التعليم الجامعي كان ذات قيمة للخريجين في ثلاثة جوانب رئيسية وهي أنواع الوظائف التي حصلت في سوق العمل؛ ومعظم خريجي الكليات التقنية إيجابي في تعليمهم، واكتساب المهارات أثناء وجود الطلبة بالجامعة، وأوصت الدراسة إلى ضرورة بذل الجهود المتضافرة لبحث كيفية إعطاء قيمة أفضل للتعليم الجامعي، ونوعيته.

18. دراسة (Woollard, 1999) بعنوان: "تدريب الخريجين للتعلم".

Training Graduate Students to Teach.

بحثت هذه الدراسة في برامج التدريب المعمول بها لمساعدة الخريجين (طلاب الدراسات العليا) لتولي مهام التدريس الجامعية في كلية التربية في جامعة كبيرة للبحوث الكندية. وقد تم إجراء بحث من نوعين: تم جمع المعلومات من خلال ثماني مقابلات شبه منظمة، أربعة مع رؤساء الأقسام، وأربعة مع مساعدي التعليم للدراسات العليا، وقد تم تحليل بيانات القسم الأول بالاستنباط والبحث، ثم تم التعامل بالبيانات مساعد تدريس الدراسات العليا، أيضاً بالاستنباط ثم بالبحث، وتشير نتائج هذه الدراسة أنه لم يكن مطلوب التدريب الإلزامي. وكان التدريب الاختياري متوفرة ولكن تميل إلى التركيز على المسائل الإدارية والعملية، وكان هناك بعض الخلاف حول الدور الذي يلعبه التعليم السابق والخبرة في مجال التدريس السابقة في طلاب الدراسات العليا لإرشاد على مستوى الجامعة، وكانت التوصية الرئيسية لهذه الدراسة أن هناك حاجة إلى نهج أكثر ترتيباً لإعداد تخريج مساعدي التدريس للقيام بمهام التعليم الخاص بذلك.

3.4 تعقيب على الدراسات السابقة:

لقد استعرض الباحث عدداً من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية، مرتبة زمنياً من الأحدث إلى الأقدم جميعها مرتبطة بمجالات الدراسة في متابعة الخريجين وبرامج الخريجين والتعلم مدى الحياة وأهمية متابعة الخريجين بعد التخرج والعمل على تطوير أدائهم ومشكلة الخريجين وكيفية متابعة الجامعة لخريجها بعد التخرج، وتناولت الدراسات الأبعاد المختلفة لكل مجال من مجالات الدراسة، وستتناول الدراسة الحالية أهمية متابعة الخريجين وأهمية برامج الخريجين والتعلم المستمر لخريجي الجامعات المستهدفة.

3.4.1 بالنسبة للدراسات المحلية:

من خلال الدراسات المحلية التي تم عرضها نجد أنها تدور حول موضوع متابعة الخريجين وبرامج التعلم مدى الحياة، كما في دراسة أبو جبل (2016م) وأبو نعيم (2015م)، حيث أن دراسة أبو جبل تحدثت أهمية تطوير الصفات الشخصية والمهاراتية للخريج، ودراسة أبو نعيم تناولت دور منشآت القطاع الخاص الفلسطيني في توفير فرص عمل لخريجي كليات التجارة، والتي خلصت الدراسة إلى ضرورة رفع كفاءة الخريجين من الكليات المعنية وتسهيل مساهمة المنشآت فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية وخلق نوع من التكامل في النشاط الاقتصادي، أما عند دراسة كردية (2015م) والتي توافقت أيضاً مع جزء من الدراسة الحالية في أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية للبرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً في برامج الخريجين وأيام التوظيف وبرامج الإرشاد، أما دراسة اسليم (2014م)، وقد تناولت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع برامج التدريب في مؤسسة إبداع وأثرها على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية وأوصت الدراسة بضرورة التتبع والتحديث في أساليب التدريب، ودراسة شابط (2013م) أيضاً من الدراسات التي تحدثت عن أهمية تنمية رأس المال البشري ومدى علاقة ذلك ببرامج التدريب وتنمية المهارات والقدرات لدى الموظفين، ودراسة صبح، (2013م) أيضاً عن دور الجامعات في تنمية الطلبة والخريجين، ودراسة الكحلوت، (2012م) أيضاً تحدثت عن اسهام المؤسسات الخاصة في تأهيل الخريجين، ودراسة الهندي (2013م) ودراسة الحولي (2009م) تحدثتا عن التعرف على أهمية البرامج الأكاديمية والبيئة الجامعية، ودراسة دائرة شؤون الخريجين (2005م) بالجامعة الإسلامية والتي تتوافق تماماً مع جزء من الدراسة الحالية والتي تناولت رضا خريجي الجامعة

الإسلامية عن أداء جامعتهم، وكذلك التعرف على المعوقات والمشاكل التي واجهتهم أثناء دراستهم الجامعية.

3.4.2 بالنسبة الدراسات العربية:

دراسة سمالي (2016م) تحدثت عن أهمية المتابعة وتوفير برامج التشغيل للخريجين، أما دراسة أمين (2013م) حيث تناولت درجة رضا طلبة جامعة مؤتة عن الخدمات الجامعية من وجهة نظرهم، والتي أظهرت درجة رضا متوسطة للطلبة على أداة الدراسة ومجالاتها، أما دراسة مركز البحوث والدراسات التربوية (2009م) بعنوان التعلم مدى الحياة، برامجه وآلية تنفيذه، والتي هدفت إلى تحقيق هذه البرامج والاطلاع على تجارب البلدان في هذا المجال، ودراسة عبد التواب (2006م) والتي تحدثت عن الواقع الافتراضي التعليمي لشبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا كوسيط اتصالي للتعليم المفتوح والتعلم من بعد وهدفت إلى التعرف على فلسفة وأهداف البيئة الافتراضية والتعليم الإلكتروني، وخلصت أن الجامعة تمتلك بنية تحتية إلكترونية وشبكة إنترنت عالية الكفاءة، وهذه الإمكانيات يمكن استخدامها كآلية للتعلم من بعد وتبني بعض البرامج الدراسية بنظام التعليم المفتوح، ودراسة العريقي (2006م) والتي هدفت إلى التعرف على فلسفة وأهداف الجامعات العالمية والعربية في مجال خدمة المجتمع، ودراسة عارف (2005م) تتحدث عن برامج التدريب التحويلي وإحجام الخريجين عنها، ودراسة بن كليب (2005م) تتحدث عن دور الجامعات في تنمية وتطوير الخريجين، ودراسة السعادات (2004م) وتناولت الدراسة مدى تلبية برامج مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع بالكلية التقنية بالأحساء لحاجات المجتمع وأفراده، وأوصت الدراسة إلى تلبية مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر لحاجات المجتمع وأفراده.

3.4.3 الدراسات الأجنبية:

فقد أشارت دراسة Mpoki (2014م) إلى مدى استفادة الطلاب الجامعيين من التجارب الشخصية والمؤسسية التي تؤثر قدرتها في تغيير وتطوير المتعلمين مدى الحياة في تنزانيا مع ضرورة الحفاظ على نظرة نقدية على الغرض من التعليم العالي في تنزانيا، وأما دراسة جامعة فلوريدا Florida University (2014م) لمعرفة أداء خريجي البكالوريوس لعام 2012م وما هي فرص العمل الذين حصلوا عليها بعد التخرج وما هي حاجة متابعة الخريجين بعد التخرج، ودراسة white (2013م) فتحدثت عن أهمية اكتساب الخريجين للمهارات للحصول على فرص العمل، ودراسة Almamun (2012م) فتحدثت عن ضرورة تعزيز الخريجين للمهارات الناعمة، أما دراسة Bozhko (2012م)

تتحدث عن تحسين دعم التعلم مدى الحياة في الجامعات من خلال نظم Eportfolio المحسن، وأوصت الدراسة بأنه يجب على الجامعات تقديم الدعم لجميع جوانب التعلم الرسمي وغير الرسمي، أما دراسة Raza (2011م) بخصوص تطوير رأس المال البشري وتنمية القدرات عن الكفاءات لدى الخريجين، ودراسة Robbertze (2008م) فهدفت إلى توضيح العلاقة بين التدريب في مكان العمل وفعاليته في تحقيق الالتزام التنظيمي، أما دراسة O'Connor (2006م) فقد هدفت إلى تحسين برامج تطوير الخريجين ومستوى رضاهم، أما دراسة Przybylski (2006) فتحدثت عن متابعة الطلاب الذين أخذوا برامج تدريبية وكيفية تطبيق ذات على مخرجات التعليم، وأوصت على تحسين حال الخريجين لدى المؤسسات ودراسة Antepohi (2003م) عن كيفية متابعة خريجي الطب واستعدادهم للعمل المهني بعد التخرج، ودراسة VAVOULA (2003م)، فهدفت إلى تطوير نظام تنظيم المعرفة والتعلم في دعم التعلم مدى الحياة والتي هدفت الدراسة كيفية ممارسة التعلم مدى الحياة وبشكل يومي، ووضع التكنولوجيا لدعم مثل هذه الممارسة، وعمل مشاريع للتعلم والأنشطة التعليمية، ودراسة Dubois فهدفت عن فعالية البرامج وأثرها للشباب، أما دراسة Arome (2001م) فقد هدفت إلى تعريف التعلم عن بعد ومدى توفر وكفاية مصادر التعلم المتاح للطلاب في جامعة زمبابوي وأوضحت بوجود معوقات في عملية تعليم الطلاب المتمثلة في استخدام التعلم التعاوني والتعلم بالتجربة، دراسة Bowlby (1999م) هدفت إلى أهمية قيمة التعليم الجامعي وتحسين مستوى التعليم وضرورة اكتساب المهارات وتمكين الخريجين في المؤسسات، وأخيراً دراسة Woollard (1999م) فهدفت إلى مساعدة الخريجين لتولي مهام التدريس بعد التخرج وأوصت بإعداد الخريجين بشكل جيد لاستعداد للمهن التدريسية.

جدول (3.1): توضيح للدراسات السابقة والمقارنة من حيث أوجه الاختلاف والتشابه مع الدراسة الحالية

م.	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
أولاً/ الدراسات المحلية:							
1.	أبو جبل، 2016م	المتغير التابع: مهارات التوظيف. المتغير المستقل: برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية.	العلاقة بين برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين.	وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين برامج التدريب وأبعادها والصفات الشخصية لدى الخريجين.	زيادة قدرات الخريجين المعرفية من خلال التفكير الجيد وحل المشكلات وامتلاك الخريجين الدافعية واستثمار الجهد المبذول في تنمية القدرات.	- هدفت هذه الدراسة إلى تدريب الخريجين وزيادة فاعلية البرامج التدريبية. - حث الخريجين لاكتساب المهارات المطلوبة لزيادة الكفاءة.	- حيث ركزت على تدريب الخريجين والتحاقهم بتدريب إشرافي في شركة جوال. - قامت الدراسة على (160) من الخريجين المتدربين فقط.
2.	أبو نعيم، 2015م	المتغير التابع: أعداد خريجي كلية التجارة. المتغير المستقل: رأس المال ومتغيرات المنشأة ومعدل الأجور واختياراً لخريج.	مدى مساهمة منشآت القطاع الخاص المتوسطة والكبيرة في توفير فرص عمل لخريجي وخريجات كليات التجارة في قطاع غزة.	يتلقى الخريج أثناء دراسته مواد نظرية بشكل كبير بعيدة عن التطبيق العملي الكاف لتأهيله بما ينسجم مع متطلبات سوق العمل.	وضع محفزات ضريبية ومالية خاصة لتشجيع منشآت القطاع الخاص للمساهمة بالمسؤوليات الاجتماعية.	- تم استهداف خريجي كلية التجارة وهم جزء من الخريجين بشكل عام. - المساهمة في توفير فرص عمل للخريجين من خلال تدريب وتأهيل الخريجين بالمؤسسات الأكاديمية.	- تم إجراء المسح على خريجي وشريحة محددة من الخريجين. - التركيز على المنشآت والمؤسسات الخاصة. - استخدام المنهج الوصفي والقياسي في التحليل.
3.	كرديّة، 2015م	المتغير التابع: الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل. المتغير المستقل: المشاريع التنموية الممولة دولياً.	أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل.	تقديم المشاريع التنموية الممولة دولياً والمتمثلة في برامج بناء قدرات الخريجين وأيام التوظيف للخريجين الجدد.	بضرورة أن تراعي البرامج التدريبية احتياجات الخريجين، وأن يتم تصميمها بناءً على حاجة متطلبات سوق العمل وخاصة القطاع الخاص.	- تشابه في تأهيل الخريجين وضرورة إلحاقهم ببرامج الخريجين المختلفة. - عقد أيام توظيف وتشغيل للخريجين الجدد والقدامى. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة.	- التطرق إلى المشاريع الدولية الممولة. - الدراسة تحدثت عن الانتعاش الاقتصادي.

م.	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
4.	البغدادي، 2014م	المتغير التابع: فرص عمل خريجي كلية التجارة. المتغير المستقل: عوامل التدريب والاقتصادية والأكاديمية والسياسية.	دراسة العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة في الأراضي الفلسطينية، عدم وجود آلية معينة لدى الجامعات لمساعدة الخريجين والخريجات في البحث عن فرص عمل مناسبة.	ضعف اهتمام السلطة بتوفير فرص عمل، ورسم سياسات أو تخطيط حجم ونوعية الاحتياجات المستقبلية من العمالة.	وجوب إتباع سياسة تعليمية جديدة تتماشى مع متطلبات سوق العمل. وضرورة التنسيق بين حاجات السوق الحالية والمستقبلية من القوى العاملة بأنواعها.	- الميزة التنافسية للخريجين وأهميتها.	
5.	اسليم، 2014م	المتغير التابع: بناء الشخصية القيادية. المتغير المستقل: عناصر العملية التدريبية (أساليب التدريب، والمدرسين، والمحتوى التدريبي)	واقع برامج التدريب في مؤسسة إبداع وأثرها على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية من وجهة نظر الخريجين من برامج إعداد القادة.	أثر التدريب وما لها من أثر جيد على إعداد قيادة فلسطينية شابة وتحسين أوضاع المتدربين مهنيًا من خلال برامج التأهيل.	بضرورة التنوع والتحديث في أساليب التدريب، والعمل على بناء برامج إعداد القادة وفق تحديد مسبق لاحتياجات المرشحين.	- تشابه في الدراسة تأهيل الشخصية الفلسطينية سواء من الخريجين أو غير الخريجين من أجل وجود القيادة الفلسطينية المؤهلة. - عنصر التدريب مشترك في الدراسة، حيث تم التطرق إليه والذي يشكل عنصراً هاماً في صقل الشخصية الفلسطينية. - التطرق إلى الأنشطة اللامنهجية، وهي جزء من الدراسة. - استخدم المنهج الوصفي في الدراسة.	- التركيز على التدريب فقط دون غيره. - التركيز على القيادة الفلسطينية بغض النظر عن العمر. - عدم ذكر المعوقات التي تعرقل مسيرة الخريجين.

م. ٥	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
6.	شابط، 2013م	المتغير التابع: البرامج التدريبية المتخصصة. المتغير المستقل: تنمية رأس المال البشري. (المهارات، المعارف، السلوك)	التعرف على دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري.	العلاقة بين البرامج التدريبية وتنمية المهارات وقدرات وزيادة معارف وخبرات وتغيير سلوك، واهتمام ومساندة ودعم الإدارة العليا للعملية التدريبية واتجاهات وقيم الموظفين.	بضرورة تعزيز العملية التدريبية، وزيادة المخصص المالي الخاص بالتدريب، واستخدام الأساليب العلمية في تنفيذ مراحلها.	-حثت الدراسة على تعزيز ورفع قدرات الملتحقين ببرامج التدريب. -تنمية رأس المال البشري ودعم البرامج لتأهيل الموظفين. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة.	-أجريت على موظفين وليس خريجين. -كان هناك تخصيص برامج محددة لرفع الكفاءة، دون التوسع في البرامج الأخرى.
7.	مركز شئون المرأة، 2013م	المتغير التابع: المشاكل التي يواجهها الخريجون. المتغير المستقل: احتياجات الخريجون.	للتعرف على أهم المشاكل والتحديات التي تواجه الخريجون في قطاع غزة وذلك من أجل الحصول على فرص عمل.	رسم السياسات والعمل على وضع الخطط الاستراتيجية من قبل الجهات المعنية والمهتمة للمساهمة في معالجة واقتراح حلول ممكنة للخريجين.	ضرورة التنسيق بين مؤسسات المجتمع المحلي والمؤسسات الأكاديمية، من أجل تحسين النظام التعليمي وتطويره.	-استخدام التحليل الوصفي في الدراسة. -استهداف شريحة الخريجين. -حث الدراسة على تطوير المنهج الأكاديمية.	-عدم التطرق بشكل مباشر عن برامج الخريجين. -التحدث عن مشاكل الخريجين بعد التخرج.
8.	صبح، 2013م	المتغير التابع: رأس المال البشري. المتغير المستقل: النوع، الجامعة، الرتبة الأكاديمية، الكلية، سنوات الخدمة.	لمعرفة دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري وكذلك محاولة الكشف عن أهم المعوقات التي تحد من دور الجامعات الفلسطينية	هناك درجة متوسطة في دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري وتنميته أيضاً ثقافياً وسياسياً.	وأن تقوم الجامعات بفتح مكاتب خاصة لمتابعة الخريجين، توفير قواعد بيانات خاصة بالخريجين.	-ركزت الدراسة على ضرورة متابعة الخريجين عبر مكاتب خاصة بالخريجين. -استخدام المنهج الوصفي في الدراسة. -أجراء الدراسة على الجامعات الفلسطينية.	-هدفت الدراسة لتنمية الرأس البشري من وجهة نظر الهيئة التدريسية (الشهادات العليا). - عدم التطرق لبرامج الخريجين. -التركيز على شريحة الطلبة.
9.	الهندي، وآخرون،	المتغير التابع: فرص عمل الخريجين.	للتعرف على تقديرات طلبة الجامعة حول	أن الجامعة تهتم اهتماماً كبيرة للعديد	ضرورة وضع خطط للارتقاء وتنمية المهارات	-أجراء الدراسة داخل الجامعة الإسلامية.	- الاعتماد على آراء الخريجين والطلبة.

م.	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
	2013م	المتغير المستقل: بطاقة وتسجيل الطلبة والخريجين.	البرامج الأكاديمية والبيئة الجامعية، وتوضيح أيضاً الجهود التي تقوم بها الجامعة تجاه الخريجين.	من النشاطات التي تعزز منظمة القيم والأخلاق التي توازي تعلم باقي المهارات العلمية والعملية.	الطلبة والخريجين. والاهتمام بخصوص الإرشاد وتشجيع الطلبة على نشر ثقافة التقييم واستخدامها في التطوير العام.	-مناقشة موضوع الخريجين. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة.	- الدراسة شملت البيئة الجامعية دون التعرض لبرامج الخريجين. - ركزت الدراسة على تأهيل الخريجين في مجال اللغة الإنجليزية.
10.	الكلوت، 2012م	المتغير التابع: تأهيل الخريجين. المتغير المستقل: المساهمة في تقديم الخدمات والبرامج التدريبية لدى الخريجين.	في تأهيل الخريجين الفلسطينيين، والعمل على تحديد الآليات التي يمكن استخدامها في الجمعيات لمساعدة الخريجين	أن البرامج تعتبر هي الأكثر استخداماً في الجمعيات لتأهيل الخريجين، وتعتبر ورش العمل والدورات التدريبية أكثر الآليات المستخدمة في تأهيل الخريجين.	توظيف الخبراء والمختصين في تدريب الخريجين وتعزيز دور الرقابة لبرامج تأهيل الخريجين للحصول على تقييم حقيقي لتأهيلهم وتزويد من كفاءتهم.	-هدفت الدراسة إلى تدريب تأهيل الخريجين وتقديم ورش العمل والندوات الخاصة بالخريجين. - مشاركة الخبراء والمختصين في تأهيل الخريجين.	- أجريت الدراسة على الجمعيات الأهلية. - تحدثت الدراسة عن دور الجمعيات ودورها في المجتمع الفلسطيني. - استخدام المنهج المسح الاجتماعي.
11.	وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية ، 2012م	المتغير التابع: سوق العمل. المتغير المستقل: الخريجون والتعلم الجامعي.	معرفة مشكلة الخريجين في قطاع غزة كماً ونوعاً في محاولة لوضع بعض الحلول التي تساهم في حل هذه الإشكالية.	بضرورة تطوير المناهج التعليمية سواء في مجال التعليم العام أو التعليم الجامعي، والسعي لاكتساب الخريجين للمهارات العملية التي توفر له الوظيفة المناسبة.	بضرورة قيام الجامعات بتطوير المناهج الأكاديمية ووضع التخطيط الاستراتيجي لبنود تتعلق بالخريج وحسب احتياج السوق للخريجين.	-استهداف خريجي الجامعات الفلسطينية. - المشاكل التي يواجهها الخريجين بعد التخرج. - معوقات التدريب مثل استخدام التكنولوجيا، والمهارات المطلوبة لسوق العمل.	-التحدث عن مشكلة الخريجين. -عدم التطرق إلى متابعة الخريجين في الجامعات الفلسطينية. -التحدث عن ظاهرة البطالة الخاصة بالخريجين. استخدام منهجية البحث الكمي والكيفي.

م.	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
12.	مركز دراسات التنمية، 2010م	المتغير التابع: خريجي الجامعات الفلسطينية. المتغير المستقل: محددات النجاح للخريجين.	معرفة العوامل المشتركة في تحديد فرص العمل وسهولة الحصول عليها من الذين حصلوا على شهادات التخرج.	لوضع استراتيجية على مستوى الوطن تعالج بعض التبعات الرئيسية لمعدات البطالة العالية بين الشباب.	أهمية تطوير الخريجين في عدة مجالات وأهمها المجال التكنولوجي وضرورة تهيئة الخريجين عملياً بالجامعات الفلسطينية، وتوفير البيئة المناسبة لهم.	-تحدثت الدراسة عن أهمية تطوير الخريجين وتنمية قدراتهم. -متابعة الخريجين في الحصول على فرص عمل.	-استخدام المسح الزمني في الدراسة. -استهداف الخريجين الجدد. -التركيز على بطالة الخريجين.
13.	الحولي، 2009م	المتغير التابع: تقييم الخريجين للبيئة الجامعية. المتغير المستقل: التخصص والبيئة الجامعية، والمعدل التراكمي.	تقويم جودة البيئة الجامعية من وجهة نظر الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة.	وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الجنس لصالح الطلاب ولمتغير الاختصاص الأكاديمي لصالح الكليات الشرعية، ولمتغير المعدل التراكمي لصالح ذوي المعدلات العليا.	تطوير قاعدة البيانات في المكتبة المركزية بالجامعة وزيادة مقتنياتها وزيادة الوقت المخصص للطلاب.	-تحدثت الدراسة عن تقييم الخريجين للخدمات التي تقدمها لهم الجامعة. -وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.	- اختلفت الدراسة عن مرافق الجامعة وكيفية تطويرها. - تم إجراء الدراسة بتحديد سنوات التقييم وهي سنة 2005 - 2006. - كانت أداة الدراسة هي بطاقة الخريج.
14.	دائرة شئون الخريجين، 2005م	المتغير التابع: مدى رضی خريجي الجامعة عن أداء جامعتهم. المتغير المستقل: المعوقات والمشاكل التي واجهها الخريجين.	التعرف على مدى رضا خريجي الجامعة الإسلامية عن أداء جامعتهم التي احتضنتهم أثناء الدراسة، ثم تخرجوا منها، وكذلك التعرف على المعوقات والمشاكل التي واجهتهم أثناء دراستهم الجامعية	وضع الخطط المستقبلية ورسم السياسات للبرامج الحالية والمستقبلية للجامعة، الاهتمام بالتكنولوجيا المستخدمة والعمل على تطويرها.	وزيادة الاهتمام بالتفاعلات السياسية والاجتماعية والثقافية التي تجري على الساحة الفلسطينية من خلال عقد الندوات والمهرجانات والمحاضرات، والاهتمام ببرامج النمو والنهضة المجتمعية.	-التشابه في إجراء الدراسة على خريجي الجامعة الإسلامية. -التعرف على المعوقات والمشاكل التي واجهها الخريجين أثناء وبعد التخرج. -استخدام المنهج الوصفي التحليلي.	-عدم التطرق لإجراء برامج تأهيل للخريجين. -استخدام الاستبانة الورقية، من خلال المراجعة لوحدة الخريجين وتعبئتها. - كانت الدراسة تشمل محورين فقط.

م.	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
ثانياً/ الدراسات العربية:							
1.	سمالي، 2016م	المتغير التابع: سوق العمل. المتغير المستقل: برامج التشغيل الوطنية.	رصد واقع وتشخيص ظاهرة برامج التشغيل والإدماج المهني في الجزائر باعتبارها احد أهم محاور الاستراتيجية الوطنية للتشغيل.	انعدام خدمتي المرافقة والمتابعة وإن وجدت فإنها لا تتم كما هو مخطط لها في إطار أهداف استراتيجية التشغيل الوطنية.	على التخطيط السليم في تطوير العمل المهني من خلال زيادة فرص التأهيل والتطوير بما يواكب العمل، وادخال منظومات جديدة لبرامج التشغيل.	-استهداف السوق والمعوقات التي تحول دون الوصول إلى فرص عمل مناسبة للشباب.	- الدراسة أجريت في إطار الدراسات الاجتماعية الاستكشافية ودراسة واقع وظاهرة. - تم اجراءها في القطاعات العامة.
2.	الغنبوصي، 2013م	المتغير التابع: فرص العمل والسوق المحلي. المتغير المستقل: التخصصات الأكاديمية.	مدى تطابق الوظائف التي يشغلها الخريجون بجامعة قابوس حسب تخصصاتهم.	هناك تطابق بين التخصصات من خريجي الجامعة والوظائف التي يشغلونها في سوق العمل.	بقيام دراسات ميدانية للتحقيق من احتياجات سوق العمل في سلطنة عمان والمهارات الضرورية للوظائف المعلنة.	- عمل دراسات مسحية عن الباحثين عن عمل. -استخدام المنهج الوصفي التحليلي للدراسة. -قيام الدراسة في مؤسسة أكاديمية.	-الدراسة شملت جوانب تتعلق بتطابق التخصصات مع متطلبات سوق العمل. -عدم ذكر القيام ببرامج لتأهيل وتدريب الخريجين.
3.	أمين، 2013م	المتغير التابع: الخدمات الجامعية. المتغير المستقل: رضى الخريجين.	معرفة درجة رضا طلبة جامعة مؤتة عن الخدمات التي تقدمها الجامعة لهم.	فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا الطلبة عن الخدمات الجامعية في جامعة مؤتة على مجال الخدمات المكتنية كما تم كشفها.	بضرورة تحسين الخدمات المقدمة للطلبة أثناء دراستهم في الجامعة.	- إجراء الدراسة في الجامعة. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. - الالتقاء بعدة جوانب تتعلق بمتغيرات الدراسة.	-تم اجراء الدراسة خلال فصل دراسي واحد. - استهداف شريحة محددة من الخريجين. - التركيز على الطلبة أكثر من التركيز على شريحة الخريجين. - عدم الاهتمام ببرامج الخريجين.
4.	العتيبي،	المتغير التابع: سوق	هدفت الدراسة إلى تحليل	تعزيز الاهتمام	تعزيز المعارف	-اتبعت المنهج الوصفي	-هدفت للتعرف على

م. ٥	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
	2010م	العمل السعودي. المتغير المستقل: مخرجات التعليم العالي.	وتشخيص ووصف المشكلة في عدم المواعمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة.	بتوفير الكوادر المهولة في تدريب الطلبة والخريجين.	والمهارات مدعومة بخبرات ميدانية، وريط المعارف والمهارات بالقدرات لدى الخريجين.	التحليلي. -كانت الدراسة تتحدث عن سوق العمل السعودي.	مخرجات التعليم العالي. -ركزت على البطالة وسوق العمل.
5.	مركز البحوث والدراسات التربوية، 2009م	المتغير التابع: برامج التعلم مدى الحياة. المتغير المستقل: آليات تنفيذ البرامج.	هدفت الدراسة للتعرف على برامج التعلم مدى الحياة والآليات المستخدمة في تحقيقها.	التركيز كان على استعراض الأئتمونجات الخمس التي تنسم بها بعض البلدان لتطبيق برامج التعلم مدى الحياة.	بضرورة تعزيز التحاق الطلبة والخريجين والمهتمين ببرامج التعلم مدى الحياة والتي لها فائدة كبيرة في نمو الشعوب.	- استخدام برامج التعلم مدى الحياة كجزء من الدراسة، وهي موضوع الدراسة الحالية. -الاهتمام بتطوير الشعوب من خلال الالتحاق بتلك البرامج.	-تركز فقط على برامج التعلم مدى الحياة. - عدم لفت الانتباه لبرامج الخريجين والتي تساعد الخريجين في صقل شخصيتهم.
6.	الرشدي، 2007م	المتغير التابع: جودة الخريجين. المتغير المستقل: المدخلات التعليمية.	هدفت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين المدخلات التعليمية لكلية التربية الأساسية في دولة الكويت وجودة الخريجين.	أن الكلية تتمتع بمدخلات عالية الجودة فيما يخص الرؤية والهيئة التدريسية وطرق التدريس لديها وأعطى الطلبة خريجو الكلية تقديرات عالية للمهارات التي يكتسبوها.	والعمل على تطوير وتنمية قدراتهم وتعزيز عمليات الابداع العقلي والفني لهم.	- استخدام المنهج الوصفي في الدراسة. - الاهتمام بتطوير الخريجين والعمل على تنمية قدراتهم.	- تم استهداف كلية واحدة فقط دون غيرها. - تم التركيز على البيئة الجامعية وفرص التعليم للطلبة والخريجين.
7.	الجبارة، 2006م	المتغير التابع: بظالة الخريجين. المتغير المستقل:	هدفت هذه الدراسة حول معرفة أسباب البطالة الخريجين بالمملكة العربية السعودية ومعرفة	ظهور عدة انعكاسات على المجتمع من قلة	بضرورة زيادة الوظائف في القطاع الحكومي بالكامل ومتابعة وتفعيل	-مناقشة تأهيل الخريجين في عدة محاور من الدراسة. -تفعيل دور الخريجين والشباب،	-استخدام المنهج الوصفي المسحي في الدراسة. -التركيز على بظالة

م. ٠	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
		الانعكاسات الأمنية والمحتملة.	الانعكاسات الأمنية لبطالة الخريجين.	الاهتمام بالخريجين والتي تسبب مشاكل اجتماعية واضحة في المجتمع السعودي.	الرقابة على القطاع الخاص.	والاهتمام بتوظيفهم.	الخريجين دون برامج الخريجين.
8.	العريقي، 2006م	المتغير التابع: خدمة المجتمع. المتغير المستقل: الخبرات والخدمات المقدمة.	التعرف على فلسفة وأهداف الجامعات العالمية والعربية في مجال خدمة المجتمع والتعرف على واقع ممارسة الجامعات اليمنية.	ضعف ممارسة الجامعات اليمنية الثلاث بكلياتها ومراكزها لأدوارها في مجال خدمة المجتمع.	أوصت الدراسة على زيادة تقديم الخدمة وتطويرها داخل الجامعات، وإظهار الدور البارز للمراكز الخدمية في الجامعات اليمنية.	- تمت الدراسة على ثلاث جامعات يمنية. - ركزت الدراسة على مراكز خدمة المجتمع. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي.	-هدفت الدراسة على خبرات الدول الأجنبية في تقديم الخدمة. - ركزت أيضاً الدراسة على موظفين أكثر من الخريجين. -تطبيق الدراسة على عام دراسي فقط.
9.	عارف، 2005م	المتغير التابع: البرامج التدريبية. المتغير المستقل: الخطط المستقبلية للبرامج.	تطور إقبال شباب الخريجين على برامج التدريب التحويلي وإحجامهم عند ذلك وللكشف عن الظاهرة.	وتحديد عوائل إقبال/ إحجام شباب الخريجين على البرنامج القومي للتدريب التحويلي بالدراسة الموضوعية.	أوصت الدراسة إلى تحليل دور برنامج التدريب التحويلي في بناء الموارد البشرية وتنميتها وما تتمتع به من مميزات وقدرات وإلى فحص واستراتيجيات جذب شباب الخريجين.	-الدراسة هدفت لقيام الجامعات بدور فعال لتقديم الخدمة لخريجها. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة.	-هدفت الدراسة عن احجام الخريجين عن البرامج التحويلية. -هدفت الدراسة للتعرف على خبرات بعض الدول.
10.	بن كليب، 2005م	المتغير التابع: تنمية الموارد البشرية.	التعرف على دور الجامعات اليمنية في	ضعف دور الجامعات في تنمية	وإعادة النظر في هياكل الجامعات وإصلاحها ،	- تنمية رأس المال البشري وهو جزء من الدراسة.	-كانت الدراسة من وجهة نظر الهيئة التدريسية.

م.م	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
		المتغير المستقل: المشاكل المالية والإدارية والمهنية.	تنمية الموارد البشرية.	موارد منظمات القطاعين العام والخاص البشرية.	وتقييم أدائها، وأن تتلافى الجامعات اليمنية نقاط الضعف في خريجها	- الاهتمام بجوانب التأهيل والتدريب لمتطلبات سوق العمل لدى خريجي الجامعات اليمنية.	- الدراسة مقارنة بين الجامعات اليمنية وجامعات عربية. -عدم التطرق لبرامج الخريجين واهتمت بالعاملين. -التركيز على القطاع العام والخاص. -استخدام المنهج الوصفي والتاريخي.
11.	السعادات، 2004م	المتغير التابع: حاجات المجتمع. المتغير المستقل: تقديم برامج ثقافية وتقنية وتأهيلية.	لمعرفة مدى تلبية برامج مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالكلية التقنية بالأحساء لحاجات المجتمع وأفراده.	عدم الاهتمام بالتخطيط وتقديم البرامج العصرية الحديثة.	تقديم البرامج الحديثة والمتطورة للحفاظ على جودة البرامج التدريبية ومتطلبات البيئة المحيطة.	- جرت الدراسة على مراكز خدمة المجتمع. -الاهتمام ببرامج التدريب وتأهيل الخريجين. -استخدام المنهج الوصفي التحليلي.	-هدفت الدراسة لحاجات المجتمع ككل دون التعرض وتخصيص شريحة الخريجين. -كانت الدراسة من وجهة نظر الهيئة التدريسية وليس الخريجين أو الطلبة.
ثالثاً/ الدراسات الأجنبية:							
1.	Mpoki J, M, 2014	المتغير التابع: برامج التعلم مدى الحياة. المتغير المستقل: التجارب الشخصية وتطوير الطلبة.	هدفت الدراسة إلى مدى استفادة الطلاب الجامعيين من التجارب الشخصية والمؤسسية.	تطوير أساليب التعلم (ILS) واستراتيجيات "المعالجة التدريجية" والاختبارات الذاتية وتوجهات التعلم لدى الطلبة والخريجين.	تطوير التعلم مدى الحياة لدى الطلاب الجامعيين في تنزانيا.	-اتفقت مع الدراسة على تطوير المهارات الشخصية لدى الخريجين والطلبة. -ضرورة تطوير الطلبة أثناء المرحلة الدراسية.	-هدفت للتعرف على التجارب الشخصية والمؤسسية في برامج التعلم مدى الحياة. التطرق لبرامج التعلم مدى الحياة للطلبة والخريجين. -استخدام المنهج الفلسفي في الدراسة.
2.	Universi	المتغير التابع:	هدفت الدراسة لمعرفة	-تطوير التعليم	يجب على الخريجين	- اجراء الدراسة على متابعة	- هدفت الدراسة للتعرف

م.م	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
	ty of Florida لوريدا، 2014م	متابعة الخريجين. المتغير المستقل: البرامج الأكاديمية والتدريبية.	أداء خريجي البكالوريوس للعام 2012 في ولاية فلوريدا.	ومتطلبات سوق العمل وتطوير الطلبة أثناء الدراسة وبعدها.	وأولياء الأمور والمعلمين وصناع القرار في حاجة إلى معرفة المعلومات حول طبيعة التعليم الذين يتلقاه الطالب أثناء الدراسة.	الخريجين وما يحتاجه سوق العمل من تأهيل للطلبة.	على شريحة محددة من الخريجين خلال عام واحد. -إجراء الدراسة على المؤسسات الأكاديمية الحكومية.
3.	White, 2013	المتغير التابع: الحصول على فرصة عمل. المتغير المستقل: المهارات وبرامج التدريب المختلفة.	معرفة ما هي الأسباب الرئيسية والأساسية في المهارات التي يجب على الخريجين اكتسابها مباشرة للحصول على فرص عمل، ومدى حاجة أرباب العمل لتلك المهارات.	افتقار الخريجين بشكل عام لتلك المهارات وأن الذين يلتحقون للعمل من الخريجين يعتمدون بشكل أساسي على الدراسة الأكاديمية وحصوله على الشهادة دون الاهتمام إلى تطوير نفسه من خلال الالتحاق ببرامج التأهيل.	ضرورة تنمية وتطوير مهارات الخريجين من خلال البرامج المقدمة بالمؤسسات الأكاديمية أو ذات الصلة واعتماد خطط تأهيلية في البرامج الأكاديمية.	- تمت الدراسة عن اكتساب الخريجين للمهارات وهو في صلب الدراسة. - استيعاب سوق العمل للخريجين، وهو أحد الأسباب التي يمكن للخريجين تطوير بعض المهارات لديه حتى يستطيع الالتحاق بفرص العمل. - استخدمت الدراسة الاستبانة في استطلاعات الرأي.	-ركزت الدراسة على اكتساب الخريجين للمهارات البسيطة والمتعلقة في الجوانب الإدارية فقط دون العملية البحثية التي تشمل جميع الخريجين. -أخذ آراء أرباب العمل في عملية التقييم.
4.	Almamun, 2012	المتغير التابع: قيمة وفعالية المهارات. المتغير المستقل: البرامج التدريبية والمناهج التعليمية.	دور المهارات الأساسية الناعمة التي يبحث عنها أرباب العمل في الخريجين الجدد.	ضرورة دمج تلك المهارات إلى المناهج التعليمية في الجامعات والتي من شأنها أن تصقل الخريجين بشكل أفضل لسوق العمل.	على المؤسسات التعليمية ضرورة تطوير عملية التعليم بدمج تلك المهارات العملية التدريبية وتطوير في شخصية الخريجين وتعمل على نمو التنقيف لديهم.	-دور الجامعات والمؤسسات الأكاديمية في تأهيل الطلبة والخريجين. -ضرورة تأهيل الخريجين على بعض المهارات المطلوبة لسوق العمل. -اكتساب مهارات التعلم مدى الحياة.	-قيام الدراسة بالتركيز على جوانب محددة من تأهيل الخريجين دون البرامج الأخرى.

م.	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
5.	Bozhko, 2012	المتغير التابع: نظم Portfolio المحسن المتغير المستقل: البيئة الجامعية، والأنشطة اللا منهجية والمنهجية.	هدفت هذه الدراسة إلى فهم كيف يمكن دعم التعلم مدى الحياة في الجامعات بنيوزلندا بفعالية استخدام الحلول التقنية.	والتعرف على أوجه القصور وتصميم وتنفيذ الميزات المطلوبة في بيئة تدعم التعلم مدى الحياة لتلبية متطلبات محددة وكيف للبيئة الجامعية أن تقيم وتلبي احتياجات.	يجب على الجامعات أن تقدم الدعم لجميع جوانب التعلم مدى الحياة الرسمي، وغير الرسمي، أو العرضي.	-التوافق على تدعيم برامج الطلبة والخريجين من خلال تطويره في الجامعات. -التعرض إلى برامج التعلم مدى الحياة كجزء من الدراسة.	-تهدف إلى التعليم مدى الحياة من خلال برنامج البروتوفولو المحسن والذي يشمل مهارات معينة تتعلق بمساق أو موضوع معين خلال العام الدراسي.
6.	Raza & Et Al, 2011	المتغير التابع: تطوير المجتمع. المتغير المستقل: الخريجين ودورهم في تنمية المجتمع.	هدفت الدراسة لمعرفة تنمية وتطوير رأس المال البشري والاجتماعي للخريجين وأصحاب العمل في باكستان.	هو أن هناك غير رضى لدى أصحاب العمل تجاه الخريجين من الجامعات بسبب عدم وجود كفاءة خاصة بهم.	وأوصت الدراسة إلى أهمية التركيز على تطوير الخريجين والطلبة والذين هم رأس المال البشري من خلال تطوير قدراتهم الشخصية والاجتماعية والمهنية.	- استهدفت الدراسة تطوير الخريجين وهم رأس المال البشري الأساسي من الجامعات الفلسطينية. - استهداف الخريجين الملحقين بالدراسات العليا.	-استخدام العينة العشوائية الطبقية. - استهداف الخريجين الملحقين بالدراسات العليا.
7.	Corominas, & others. 2010	المتغير التابع: سوق العمل. المتغير المستقل: نظام التعليم والمناهج الدراسية.	هدفت الدراسة لمعرفة نتائج التوظيف لدى الخريجين في سوق العمل.	أن هناك فجوة بين المستوى التعليمي المكتسب والحصول على فرص عمل والعمل على تطوير التعليم على أساس استقطاب الكفاءات	تحسين عملية التعليم في الجامعة وتوفير قواعد بيانات خاصة بالخريجين لدى الباحثين عن العمل.	- أجريت الدراسة على الجامعة في كاتالونيا. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي.	- لم يتم مقارنة جامعات أخرى. - التعرف على نتائج التوظيف دون التعرف على برامج الخريجين المعدة مسبقاً.
8.	Robbertze, 2008	المتغير التابع: الالتزام التنظيمي. المتغير المستقل:	هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين التدريب في مكان	أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن المتدربين	ضرورة تفعيل التأهيل والتدريب في مكان العمل والالتزام التدريبي	- جرت الدراسة على تأهيل الخريجين والتحاقهم بالعمل من خلال تطويرهم في برامج التدريب	- هدفت الدراسة لتحقيق الالتزام التنظيمي. - استخدام المنهج شبه

م.	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
		التأهيل والتدريب، مكان العمل.	العمل وفعاليته في تحقيق الالتزام التنظيمي.	يفهمون ويدركون أن تدريبهم في مكان العمل أكثر تأثيراً عليهم،	للملتحقين ببرامج التدريبية.	المختلفة.	التجريبي.
9.	Okumoto . Kaori, 2008	المتغير التابع: سياسة التعلم. المتغير المستقل: برامج المجتمع.	هدفت الدراسة إلى أهمية برامج التعلم مدى الحياة والتي تشمل برامج المجتمع بشئى أطيافه.	تنمية المهارات لدى المجتمع والعمل على تطوير برامج التعلم مدى الحياة والذي بدوره يؤدي إلى النمو الاقتصادي.	ضرورة تعزيز ودعم برامج التعلم مدى الحياة.	-التطرق إلى برامج التعليم والتطوير وهي برامج التعلم مدى الحياة.	-إجراء الدراسة كمقارنة بين بلدين. -عدم التطرق إلى فئة الخريجين بشكل أساسي.
10.	Edel, 2006	المتغير التابع: رضى الخريجين. المتغير المستقل: برامج الخريجين.	هدفت الدراسة لمعرفة آراء الخريجين داخل المنظمات في بريطانيا، والتي تقدم برامج تطوير الخريجين (GDP).	معرفة كيفية أداء الخريجين الجدد الذي تقدموا لوظائف في منظمات القطاع العام والخاص في الدولة.	أوصت الدراسة على ضرورة الاهتمام ببرامج تطوير الخريجين داخل المنظمات التي يعملون بها ومساعدتهم في تسهيل تطبيق البرامج داخل المنظمات.	-إجراء الدراسة على الخريجين. -التعرف على رضى الخريجين خلال الدراسة. -التعرف على الفجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي.	-هدفت الدراسة آراء الخريجين في المنظمات دون معرفتها داخل الجامعة.
11.	Przybylski , 2006	المتغير التابع: تحسين المساقات. المتغير المستقل: البرامج التأهيلية والتتقيفية.	هدفت الدراسة لمعرفة متابعة الطلاب الذين أخذوا برامج تدريبية وتأهيلية تماشى مخرجات التعلم.	كيفية استخدام المعلومات المستفادة من تلك البرامج والدورات في تطوير قدراتهم التعليمية.	دعم البرامج والدورات التأهيلية المتخصصة.	-التعرف على البرامج التأهيلية والتتقيفية للخريجين. -متابعة الخريجين بعد التخرج، والتعرف على مخرجات التعليم.	- هدفت الدراسة لمعرفة ما تعلمه الخريجين في بيئة العمل.
12.	Choi, 2004	المتغير التابع: برامج التعلم.	هدفت الدراسة لاستكشاف مهارات	تنمية اكتساب المهارات والتطوير	أوصت الدراسة إلى فهم الآثار المترتبة على	-شملت الدراسة برامج التأهيل وخاصة برامج التعلم مدى الحياة	- تم استهداف سياسات التعلم مدى الحياة.

م.م	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
		المتغير المستقل: الاستجابة للتطورات والتحديات.	وسياسات التعلم مدى الحياة والتي تشمل جميع برامج التعليم.	والتعلم مدى الحياة.	العولمة والديمقراطية على المهارات التنموية وسياسات التعلم مدى الحياة.	لأفراد. - تنوع المهارات لمواجهة صعوبات العمل.	-الجمع بين الجانب النظري والدراسة الميدانية.
13.	VAVOULA , 2003	المتغير التابع: المشاكل الأساسية. المتغير المستقل: العملية التعليمية، والبرامج المهنية.	هدفت الدراسة لمعرفة كيفية متابعة خريجي الطب من كلية العلوم الصحية في الجامعة.	أظهروا الخريجين بدرجة عالية من الرضا العام على تعليمهم الجامعي وهم مستعدون جيداً لممارسة المهنة.	أوصت الدراسة على أهمية التطبيق العملي خلال الدراسة الأكاديمية، مع ضرورة تقييم الطلبة من خلال المتابعة وتحقيق أهداف التعليم المطبق في الدراسة.	- استخدام المنهج الوصفي التحليلي. - متابعة الخريجين بعد التخرج.	-تهدف الدراسة على متابعة خريجي كلية واحدة دون غيرها. -الاهتمام بالجانب المهني للخريجين والمتابعة وهم في عملهم.
14.	Antepohl , & others, 2003	المتغير التابع: المشاكل الأساسية في التعليم. المتغير المستقل: إجراءات تحسين العملية التعليمية.	هي آثار المناهج الجامعية التي يتلقاها الطلاب والمشاكل التي يواجهها الخريجين بعد تعليمهم.	الخريجين أظهروا درجة عالية من الرضا العام على تعليمهم الجامعي، مع إمكانية التعاون مع المهنيين المختصين.	أهمية التطبيق العملي خلال الدراسة الأكاديمية، مع ضرورة تقييم الطلبة من خلال المتابعة وتحقيق أهداف التعليم المطبق في الدراسة.	-أجريت الدراسة على التعليم الجامعي والتطبيق العملي في الجامعة. -تطوير الخريجين وهم على مقاعد الدراسة. -التغذية الراجعة التي تستفيد منها الجامعة من خلال رضا الخريجين عن أداء جامعتهم.	-الدراسة على خريجي الطب فقط دون غيرهم. -استخدام برنامج تدريبي واحد. - استخدام التحليل الوصفي متعدد المتغيرات.
15.	Dubois, & others,	المتغير التابع: فعالية برامج الإرشاد. المتغير المستقل: نقاط	لمعرفة أثر فعالية البرامج الإرشادية والتوجيهية للشباب، ومعرفة قدرة	الشباب الملتحقين ببرامج الإرشاد يكون غير كبير ويتم تدريبهم	الدراسة بضرورة تصميم وتنفيذ برامج التوجيه الفعالة وعمل تقييمات	-هناك تشابه في متابعة الخريجين من حيث إرشاد الطلبة وهي جزئية برامج الخريجين.	-كان تركيز الدراسة على برنامج واحد فقط وليس على مجموعة من البرامج

م.	الدراسة السابقة	المتغيرات	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
	2002	القوة الضعف في البرامج.	الشباب على الاستفادة من هذه البرامج ونتائجها الفاعلة على أرض الواقع.	على يد مجموعة غير مختصة مما يؤثر على إيجابية البرامج.	فعالة أيضاً لتلك البرامج، مع عدم الالتحاق ببرامج لا يمكن الاستفادة منها فيما بعد.	أيضاً تهدف الدراسة إلى استهداف شريحة الشباب والتي يعتبر الخريجين هم الشباب الذي تجري الدراسة عليهم.	التأهيلية. -استخدام تحليل تجميعي في الدراسة وركز على شريحة الشباب.
16.	Arome, 2001	المتغير التابع: معوقات التعلم المتغير المستقل: مصادر التعلم.	هدفت الدراسة إلى التعرف إلى التعلم عن بعد ومدى توفر وكفاية مصادر التعلم المتاحة للطلاب والخريجين.	توافر المواد المطبوعة وحصول جميع الطلاب بما فيهم قاطنوا الأماكن البعيدة، وتوافر أجهزة الحاسوب في مباني الجامعة.	بضرورة المساهمة في تذليل المعوقات العملية لتعليم الطلبة المتمثل في القدرة على استخدام التعلم التعاوني (الشبكة الطلابية) والتعلم بالتجربة.	-مناقشة المعوقات التي تواجه الطلبة. -تأهيل الطلبة في مهارات مثل الحاسوب وغيرها.	- الدراسة تتحدث عن دراسة حالة وليس مقارنة. -استخدام عدة أدوات للدراسة مثل المقابلة والملاحظة.
17.	Woollard, 1999	المتغير التابع: كفاءة الخريجين. المتغير المستقل: برامج تأهيل الخريجين.	ضرورة معرفة نتائج التوظيف لخريجي الجامعات وتقييم تعليمهم الجامعي وما هي المهارات التي يكتسبها الخريجون أثناء دراستهم بالجامعة	عدم لزوم التدريب الإلزامي وتعزيز التدريب الاختياري للخريجين.	إعداد خريجين متعلمين ومستعدين للتدريس في الجامعات والمؤسسات التعليمية.	-استخدم الباحث عملية التدريب وهي جزء لا يتجزأ من برامج الخريجين المقدمة لهم بعد التخرج. - مساعدة الخريجين بعد التخرج. - توجيه وإرشاد الخريجين وذلك من أجل تعليم جيد.	-تم استخدام المقابلات شفوية في جمع المعلومات. -تدريب الخريجين الملتحقين للدراسات العليا. -تحليل البيانات بالاستنباط والبحث.
18.	Bowlby, 1999	المتغير التابع: فاعلية التعليم الجامعي. المتغير المستقل: أداء الخريجين.		ضرورة معرفة نتائج التوظيف لخريجي الجامعات وتقييم تعليمهم الجامعي وما هي المهارات التي يكتسبها الخريجون أثناء دراستهم بالجامعة.	ضرورة بذل الجهود المتضافرة لبحث كيفية إعطاء قيمة أفضل للتعليم الجامعي، ونوعيته.	-اكتساب الخريجين للمهارات والخبرات المطلوبة بعد التخرج. -توظيف الخريجين في السوق المحلي. -تأهيل الخريجين لسوق العمل المحلي في المؤسسات الأكاديمية.	-إجراء الدراسة على خريجي الكليات التقنية. -يتم تطبيق الدراسة على سوق محلي وعالمي واقتصاد قوي وليس ضعيف.

المصدر: (جرد بواسطة الباحث بالاستناد إلى الدراسات السابقة، 2017).

3.4.4 أوجه استفادة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

- بناء أداة الدراسة.
- تحديد منهج الدراسة.
- تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة.
- عرض وإثراء الإطار النظري للدراسة (والتعرف على دور الجامعات وفاعلية برامج الخريجين).
- عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها.
- التعرف على الأساليب المختلفة في تقديم التوصيات والمقترحات.

3.4.5 ما يميز الدراسة الحالية:

إن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة المعروضة هو أنها ناقشت موضوع هام وهو دور الجامعات الفلسطينية في متابعة خريجها، والبحث في مدى فاعلية برامج الخريجين في الجامعات المستهدفة، وقد تناولت فاعلية برامج الخريجين المقدمة لهم من قبل المؤسسات الأكاديمية والمعنية والتي تعتبر جزء من برامج التعلم مدى الحياة، وتفرع عنها عدة متغيرات مستقلة وهي (البرامج التدريبية التي تعرضها الجامعات لخريجها، والتكنولوجيا المستخدمة والموارد المالية والموارد البشرية واستيعاب سوق العمل للخريجين)، حيث ذكرت أغلبية الدراسات السابقة البرامج المختلفة التي يمكن للخريجين الحصول عليها قبل التخرج وبعد التخرج حتى يتم تأهيله بشكل جيد والاستعداد لسوق العمل، والعمل على مواكبة التطورات التكنولوجية المختلفة حتى يتمكن من مواجهة التطورات السريعة، ويأمل الباحث أن تسهم هذه الدراسة في إضافة علمية جديدة لمجال البحث العلمي وخاصة في موضوع متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

3.4.6 تحديد الفجوة البحثية:

تم تحديد الفجوة البحثية وقد تم تمثيلها في الجدول التالي:

جدول (3.2): توضيح الفجوة البحثية.

الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
معظم الدراسات السابقة ركزت على البرامج التدريبية بشكل عام واستخدمت طرق مختلفة في قياس الأداء.	تحدث الباحث عن متغيرات الدراسة حيث لم تتناول الدراسات السابقة لها من حيث فاعلية البرامج من قبل أي دراسة. قام الباحث باستخدام أداة في التقييم باستخدام أداة تم استخدامها في (3) جامعات فلسطينية، لم يتم استخدامها في أي من الدراسات الأخرى.	لم تستخدم أداة الدراسة الحالية سوى دراستين من الدراسات السابقة وهما دراسة (الحولي، 2009م) ودراسة (شئون الخريجين، 2005م)، والتي تم تطبيقهم على الجامعة الإسلامية.
تم تطبيق معظم الدراسات السابقة في مؤسسات مختلفة ولكن لم تذكر جميع برامج الخريجين في كافة الدراسات، حيث اقتصر على برامج تأهيل محددة.	في حدود علم الباحث لم يتم دراسة دور الجامعات وبرامج الخريجين من قبل ولا من أي دراسة كانت، وكانت أغلبها تتم من خارج المؤسسات الأكاديمية.	أجريت الدراسة على برامج الخريجين المختلفة والمتعلقة بالتدريب والتأهيل والتدريب العملي والتطوع والتشغيل شاملة جميع البرامج المختلفة للخريجين، ودور الأدوات المستخدمة والمدمجة في توفير البرامج.
معظم الدراسات السابقة استخدمت أداة الاستبانة كأداة رئيسية.	استخدم الباحث أداة الاستبانة بين شقي الوطن (الضفة الغربية وقطاع غزة)، فكان هناك استبانة إلكترونية واستبانة ورقية حتى يتمكن الخريج من تعبئتها أينما كان، واستخدام أسلوب المقابلات الشخصية.	استخدم الباحث أسلوب الكتروني في توزيع الاستبانة وذلك لعدم استطاعة الباحث من توزيع الاستبانة في جامعة النجاح الوطنية، ولتمكن بعض الخريجين بمختلف المناطق بتعبئتها.
غالبية الدراسات السابقة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمطابقتها وملاءمتها لموضوع الدراسة.	حاول الباحث التوجه لدى مراكز توزيع الاستبانة وتوضيح بعض النقاط للمعنيين والمستهدفين في الدراسة.	استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدام العينة الطبقية العشوائية في الدراسة.

المصدر: (جرد بواسطة الباحث بالرجوع والاستناد إلى الدراسات السابقة).

3.4.7 ملخص الفصل:

تم في هذا الفصل عرض للدراسات السابقة وقد تنوعت الدراسات منها المحلية والعربية والأجنبية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي في بعض الدراسات وبعضها التجريبي، واستناد الباحث من هذه الدراسات في بناء الخلفية النظرية للإطار النظري للدراسة، وكان هناك ملاحظة أن هذه الدراسات لها عدة أهداف وأسئلة ونتائج ومحاوَر عدة، إلا أن ما يميز هذه الدراسة أنها تناولت دور الجامعات الفلسطينية في متابعة خريجها وانعكاس ذلك على برامج الخريجين وكانت هي أول دراسة على حد علم الباحث تتم في قطاع غزة والضفة الغربية، وتم التعقيب على جميع الدراسات ومقارنتها بالدراسة الحالية وتم استعراض أهم النتائج والتوصيات وأوجه التوافق والاختلاف كما هو موضح في الجدول أدناه، وفي نهاية ذلك تم عرض ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

الفصل الرابع

منهجية وإجراءات الدراسة

الفصل الرابع

منهجية وإجراءات الدراسة

4.1 المقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورياً رئيساً يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وبناءً على ذلك تناول هذا الفصل وصفاً للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

4.2 منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها. ويعرف الحمداني المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات" (الحمداني، 2006م). وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض،

والمقابلات الشخصية مع بعض الخريجين الملتحقين ببرامج تأهيل الخريجين داخل وخارج المؤسسة الأكاديمية.

4.3 مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من خريجي وخريجات الجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية للأعوام الثلاث السابقة (2013، 2014، 2015) والبالغ عددهم (31269) ألف خريج وخريجة حيث أن خريجي الجامعة الإسلامية في الثلاث أعوام (12963) وفي جامعة النجاح الوطنية (12954) والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية (5352) خريج وخريجة (وحدات الخريجين بالجامعة الإسلامية، وجامعة النجاح، والكلية الجامعية، 2016م).

4.4 عينة الدراسة:

4.4.1 العينة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 استبانة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خريجي الجامعة الإسلامية وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية بغرض تقنين أداة الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، وقد تم إدخالهم في التحليل النهائي نظراً لعدم وجود مشاكل في الصدق والثبات.

4.4.2 العينة الأصلية "الفعلية":

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حسب الجامعة وسنة التخرج، حيث تم توزيع 450 استبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 401 استبانة بنسبة 89.1%. وقد تم حساب حجم العينة من المعادلة التالية: (Moore, 2003)

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2 \quad (1)$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: Z=1.96 لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$).

m: الخطأ الهامشي: ويُعبّر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05)

يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث أن مجتمع الدراسة N = 31269، فإن حجم العينة المُعَدَّل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{384 * 31269}{31269 + 384 - 1} \cong 379$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي 379 على الأقل.

4.5 أدوات الدراسة:

تم إعداد استبانة حول " دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج " كأداة رئيسية، وتم استخدام المقابلة الشخصية والزيارات الميدانية كأداة أولية لجمع البيانات.

الأداة الأولى/ الاستبانة:

وتتكون استبانة الدراسة من ثلاث أقسام رئيسية:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيبين (الجنس، العمر، الجامعة، المؤهل العلمي، سنة التخرج، الحالة الوظيفية، طبيعة العمل، هل يتم التواصل مع وحدة الخريجين، هل يتم تحديث بيانات المستجيب، أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين، مدى الاستفادة من وحدات الخريجين، عدد البرامج التدريبية التي استفاد منها الخريج).

القسم الثاني: وهو عبارة عن دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره، ويتكون من 48 فقرة، موزع على 5 مجالات :

المجال الأول: البرامج التدريبية، ويتكون من (11) فقرة.

المجال الثاني: تكنولوجيا المعلومات المستخدمة، ويتكون من (9) فقرات.

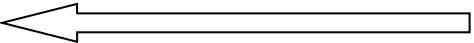
المجال الثالث: الموارد المالية، ويتكون من (9) فقرات.

المجال الرابع: الموارد البشرية، ويتكون من (9) فقرات.

المجال الخامس: استيعاب سوق العمل للخريجين، ويتكون من (10) فقرات.

القسم الثالث: وهو عبارة عن فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين، ويتكون من (18) فقرة. وقد تم استخدام المقياس من 1-10 لفقرات الاستبيان بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح، والجدول التالي (4.1) يوضح ذلك:

جدول (4.1): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة

الاستجابة	موافق بدرجة قليلة جدا									موافق بدرجة كبيرة جدا
الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4.6 خطوات بناء الإستبانة:

- قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمعرفة " دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج "، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الإستبانة:
- الإطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الإستبانة وصياغة فقراتها.
- استشار الباحث عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين في تحديد مجالات الإستبانة وفقراتها.
- تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الإستبانة.
- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- تم تصميم الإستبانة في صورتها الأولية.
- تم مراجعة وتنقيح الاستبانة من قبل المشرف.
- تم عرض الإستبانة على (14) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة، وجامعة النجاح الوطنية.
- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الإستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الإستبانة في صورتها النهائية، ملحق (3).

4.7 صدق الاستبانة:

صدق الاستبانة يعني "أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، 2010م، ص105)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001م، ص179)، وقد تم التأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1. صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عدداً من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، ص107، 2010)، حيث تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (14) من متخصصين في الإدارة والهندسة الذين لهم دور فاعل في مشاريع تابعة للخريجين، وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (3).

2. صدق المقياس:

أولاً/ الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

- الاتساق الداخلي لـ " دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين "

يوضح جدول (4.2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " البرامج التدريبية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.2): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " البرامج التدريبية " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	0.000*	.847	تساهم وحدة الخريجين ومراكز التعليم المستمر بتوفير البرامج التدريبية المتخصصة وغير

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	المتخصصة للخريجين.		
2.	تساعد وحدة الخريجين بالجامعة الخريج في التأهيل والتطوير .	.847	*0.000
3.	تعمل الجامعة على ترسيخ المبادرة الذاتية والمشاركة الفاعلة لدى خريجها.	.608	*0.000
4.	يميز التحاق الخريج بالبرامج التدريبية عن باقي خريجي الجامعات الأخرى.	.671	*0.000
5.	تتمتع البرامج لدى وحدات التعليم المستمر والخريجين بجودة عالية.	.824	*0.000
6.	تعمل وحدة الخريجين على تزويدي بقدر وافر من الثقافة والتعليم.	.772	*0.000
7.	يساعد توفير البرامج والتعليم المفتوح في تطوير ذاتي.	.629	*0.000
8.	تستخدم وحدة الخريجين أساليب المناقشة والحوار والزيارات الميدانية لخريجها.	.676	*0.000
9.	تنفذ وحدة الخريجين برامج تدريبية مناسبة لخريجها.	.788	*0.000
10.	توفر وحدات الخريجين فرص تطوع وتدريب عملي لدى خريجها في المؤسسات.	.700	*0.000
11.	يساعد التدريب الخارجي في المؤسسات ذات الصلة في صقل شخصية الخريج.	.523	*0.002

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ويوضح جدول (4.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تكنولوجيا المعلومات المستخدمة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تكنولوجيا المعلومات المستخدمة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يساعد النظام التكنولوجي المتبع بوحدة الخريجين الخريج في الحصول على خدمة أفضل.	.873	*0.000
2.	تساعد بوابة الخريجين الالكترونية الخريج في تقديم طلبات التوظيف بالسرعة الممكنة.	.811	*0.000
3.	تسهل المراسلات الالكترونية لدى وحدات الخريجين بالجامعة مهام الخريج.	.864	*0.000
4.	توفر تعبئة الطلبات الكترونياً والتسجيل الآلي لدى وحدات الخريجين الوقت والجهد.	.930	*0.000
5.	يتم التواصل الكترونياً مع الخريجين ومساعدتهم لدى المؤسسات.	.757	*0.000
6.	يوجد سهولة في استخدام البوابات الالكترونية بسبب تخصصي.	.818	*0.000
7.	يتوفر لدى وحدات الخريجين مواقع الكترونية ومواقع تواصل اجتماعي جيدة.	.809	*0.000
8.	يتم التواصل مع الخريج من خلال نوادي الكترونية خاصة بهم.	.646	*0.000

م	الفقرة	معامل لارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
9.	يقوم الخريج بزيارة المواقع الالكترونية الخاصة بوحدة الخريجين بشكل مستمر.	.625	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الموارد المالية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الموارد المالية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل لارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	تسخر الجامعة لخريجها وطلبتها أماكن خاصة للتنظيف والترفيه والأنشطة اللامنهجية.	.768	*0.000
2.	توفر وحدة الخريجين المنح الدراسية والتشبيك مع مؤسسات أجنبية مختلفة.	.779	*0.000
3.	تتوخى الجامعة الموضوعية في عملية توزيع المنح والدراسات العليا.	.660	*0.000
4.	تدعم وحدات الخريجين اللقاءات الاجتماعية والثقافية والرياضية المختلفة لخريجها.	.786	*0.000
5.	يتم دعم مراكز التدريب لتقديم خدمة أفضل للخريجين والطلبة المتوقع تخرجهم.	.792	*0.000
6.	يتوافر لدى مراكز التدريب أحدث الأجهزة والمعدات اللازمة.	.777	*0.000
7.	تقدم وحدة الخريجين البرامج التدريبية المجانية لخريجها.	.617	*0.000
8.	تسعى الجامعة في دعم مشاريع التشغيل الدائم والمؤقت لخريجها.	.678	*0.000
9.	يتوفر لدى وحدات الخريجين قاعات ومختبرات خاصة بتأهيل الخريجين.	.663	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (4.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الموارد البشرية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الموارد البشرية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل لارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	يوجد لدى وحدة الخريجين طاقم كامل لتقديم المساعدة والخدمة لخريجها.	.685	*0.000
2.	تتواصل وحدة الخريجين بالجامعة مع خريجها منذ بداية تخرجهم من الجامعة.	.746	*0.000
3.	يشعر الخريج بالسعادة لوجود وحدة خريجين بالجامعة.	.864	*0.000
4.	يتمتع الموظفون لدى وحدات الخريجين بالتعاون والتكامل في تقديم الخدمة للخريج.	.875	*0.000
5.	يهتم موظفي وحدة الخريجين في تسهيل مهام خريجها.	.817	*0.000
6.	تحاول وحدة الخريجين المساهمة بحل المشكلات المالية والاجتماعية للخريجين.	.836	*0.000
7.	يتوافر لدى وحدة الخريجين متخصصين للتوجيه والإرشاد الوظيفي للطلبة والخريجين.	.836	*0.000
8.	تساعد وحدة الخريجين خريجها في الحصول على فرص عمل.	.846	*0.000
9.	يتوفر لدى الجامعة طواقم خاصة للدراسات المسحية لمساعدة الخريج.	.718	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (4.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " استيعاب سوق العمل للخريجين " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " استيعاب سوق العمل للخريجين " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل لارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	تعمل الجامعة على بناء شخصية مهنية مميزة لدى الخريج.	.575	*0.000
2.	يساعد حصول الخريج على الشهادة من الجامعة في الحصول على فرص عمل.	.510	*0.002
3.	يوجد لدى الخريج فجوة بين التعليم النظري بالجامعة والتطبيق العملي بسوق العمل.	.510	*0.002
4.	ينتظر الخريج طويلاً بعد التخرج للحصول على فرص عمل.	.657	*0.000
5.	يُحترم الخريج من قبل المؤسسات خارج الوطن بسبب تأهيله بشكل جيد.	.641	*0.000
6.	يواجه الخريج مشكلات في السوق المحلي والخارجي بسبب نقص في بعض المهارات.	.514	0.003
7.	يتعلم الخريج على أساليب التدريس والمناهج التعليمية المناسبة لمتطلبات سوق العمل.	.763	*0.000
8.	تتلقى التخصصات الموجودة في الجامعة حاجة سوق العمل الفلسطيني.	.731	*0.000
9.	يتفاعل الخريج في الحصول على فرص عمل بعد التخرج.	.728	*0.000
10.	يسعى الخريج بعد التخرج من الجامعة للعمل في خارج الوطن.	.734	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- الاتساق الداخلي لـ "فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين":

يوضح جدول (4.7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.7): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل لارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	تكون التطبيقات العملية كافية لتحقيق أهداف البرامج التدريبية والتأهيلية.	.764	*0.000
2.	يتم متابعة الخريج ميدانياً أثناء وبعد الانتهاء من البرامج التدريبية والتأهيلية.	.767	*0.000
3.	تغطي البرامج التدريبية مواضيع مهمة لتطوير الخريج.	.845	*0.000
4.	يعزز التحاق الخريج بالبرامج في انتمائه للجامعة.	.859	*0.000
5.	يتم استثمار برامج الخريجين المختلفة في مجالات مفيدة.	.897	*0.000
6.	تناسب طرح برامج الخريجين الأوقات المناسبة للخريجين.	.858	*0.000
7.	يساعد مشاركة الخريج في البرامج على تحسين أداء عمله.	.850	*0.000
8.	يظهر القائمين على البرامج قدرة على تقديم المعلومات والخبرة الواسعة.	.818	*0.000
9.	تعزز التكنولوجيا المستخدمة عملية التحاق ببرامج الخريجين.	.902	*0.000
10.	تضيف البرامج التدريبية للخريج معرفة جديدة في مجال عمله.	.853	*0.000
11.	يتم عرض برامج الخريجين بشكل منظم ومترابط وسهلة الفهم.	.728	*0.000
12.	يساعد التحاق الخريج بالبرامج على الابتكار والتجديد في معلوماته.	.777	*0.000
13.	تساهم برامج الخريجين في نشر ثقافة التنمية المستدامة.	.724	*0.000
14.	توفير برامج مجاناً أو برسوم رمزية يساعد الخريج في الالتحاق بها.	.726	*0.000
15.	تستخدم أساليب تدريب جديدة ومتنوعة وفعالة في تنفيذ البرامج.	.874	*0.000
16.	يعتمد طريقة التطبيق العملي والمشاركة الفاعلة في تطبيق البرامج التأهيلية.	.845	*0.000
17.	يشعر الخريج بأهمية مساندة وحدات الخريجين لتقديم خريجها في التأهيل والعمل.	.845	*0.000
18.	يستفيد الخريج بدرجة جيدة في الحصول على وظيفة من خلال وحدة الخريجين.	.691	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

يبين جدول (4.8) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.8): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
البرامج التدريبية.	.920	*0.000
تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.	.915	*0.000
الموارد المالية.	.872	*0.000
الموارد البشرية.	.894	*0.000
استيعاب سوق العمل للخريجين.	.770	*0.000
دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وانعكاساته.	.989	*0.000
فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين.	.953	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

4.8 ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة (الجرجاي، 2010، ص 97).

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.9).

جدول (4.9): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

الصدق الذاتي*	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.947	0.897	11	البرامج التدريبية.
0.962	0.926	9	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.938	0.880	9	الموارد المالية.
0.967	0.935	9	الموارد البشرية.
0.920	0.846	10	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.984	0.967	48	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وانعكاساته.
0.984	0.969	18	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين.
0.991	0.981	66	جميع المجالات معا

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (4.9) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.846، 0.969)، بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.981). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح (0.920، 0.984)، بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.991) وهذا يعنى أن الثبات مرتفع ودال إحصائيا.

وبذلك تكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (3) قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

4.9 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفريغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

4.9.1 اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.10).

جدول (4.10): يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المجال
0.185	1.091	البرامج التدريبية.
0.053	1.346	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.990	0.442	الموارد المالية.
0.643	0.741	الموارد البشرية.
0.306	0.968	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.345	0.936	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره.
0.103	1.218	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين.
0.250	1.019	جميع مجالات الاستبانة

يتضح من النتائج الموضحة في جدول (4.10) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة.

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
4. اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.
6. نموذج تحليل الانحدار المتدرج الخطي (Linear Stepwise Regression- Model).
7. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

8. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمه الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

الأداة الثانية/ المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية:

تم إجراء عدد من المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية مع بعض الخريجين الملتحقين بالبرامج الخاصة بهم والمنفذة من وحدات الخريجين بالجامعات وذلك خارج وداخل الجامعة، حيث تم إجراء مقابلات أثناء تنفيذ برامج خاصة بالخريجين بتاريخ 2017/1/17 في موقع التدبب الخاص بخريجي الصحافة والإعلام وبرنامج آخر بتاريخ 2017/2/1 ضمن برنامج البحث عن عمل هو عمل، حول أهمية الدراسة وأخذ بأراء الخريجين الملتحقين بالبرامج، وتم مقابلة بعض الخريجين المتواجدين بمديريات العمل أو بعض مراكز التأهيل الخاصة بهم، حيث كان الهدف الرئيسي من إجراء المقابلات هو معرفة مدى استفادة الخريجين من تلك البرامج وما هي الصعوبات التي يواجهها الخريجين بعد تخرجهم وحاجتهم لتلك البرامج وردود فعل الخريجين من دور الجامعة واهتمامها بالخريجين، حيث كان الهدف الرئيسي من إجراء المقابلات والزيارات الميدانية هو التعرف على مشاعر وانفعالات المقابليين واتجاهاتهم وميولهم، كما يتاح للمقابل التعبير عن رأيه بكل حرية من خلال الإجابة عن بعض تساؤلات الدراسة، وهذا لا نستطيع الوصول إليه من خلال الاستبانة، كما أن المقابلة تعد أداة دعم لصحة البيانات وتأكيدا التي تم الحصول عليها من مصادر أخرى.

4.10 ملخص الفصل:

تحقيقاً لأهداف الدراسة وكذلك للتمهيد للدراسة الميدانية اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، قام الباحث في هذا الفصل بتحديد المنهج المتبع في الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي، ومصادر جمع البيانات الأولية والثانوية التي تم اعتمادها، وتم تحديد مجتمع وعينة الدراسة، ثم لأداة الدراسة الرئيسية لجمع البيانات وخطوات بناءها، وبعد ذلك تناول خطوات تطبيق العينة الاستطلاعية واختبارها، ثم طرق اختبار صدق وثبات الاستبانة من خلال صدق المحكمين، صدق الاتصال الداخلي، الصدق البنائي، معامل ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية، وفي النهاية المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

5.1 المقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الشخصية للمستجيبين التي اشتملت على (الجنس، العمر، الجامعة، المؤهل العلمي، سنة التخرج، الحالة الوظيفية، طبيعة العمل، هل يتم التواصل مع وحدة الخريجين، هل يتم تحديث بيانات المستجيب، أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين، مدى الاستفادة من وحدات الخريجين، عدد البرامج التدريبية التي استفاد منها الخريج)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

5.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية.

5.2.1 توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول (5.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	154	38.4
أنثى	247	61.6
المجموع	401	100.0

يتضح من جدول (5.1) أن ما نسبته 38.4% من عينة الدراسة ذكور، بينما 61.6% إناث. وهذا يدل على أن أكثر العينة هم من الإناث، كما يتضح من الجدول السابق مدى الاهتمام بتعليم الإناث في مجتمعنا وزيادة عدد الخريجات بالجامعات الفلسطينية.

5.2.2 توزيع عينة الدراسة حسب العمر:

جدول (5.2): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
22- أقل من 26 سنة	309	77.1
26 أقل من 30 سنة	70	17.5
30- أقل من 35 سنة	17	4.2
35 سنة فأكثر	5	1.2
المجموع	401	100.0

يتضح من جدول (5.2) أن ما نسبته 77.1% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 22- أقل من 26 سنة، 17.5% تتراوح أعمارهم من 26 أقل من 30 سنة، 4.2% تتراوح أعمارهم من 30- أقل من 35 سنة، بينما 1.2% أعمارهم 35 سنة فأكثر. وهذا يدل على التحاق الخريجين بالبرامج التدريبية بغض النظر عن العمر، مع وجود تفاعل لدى الفئة الحديثة من الخريجين لاستمرار في عملية التعلم.

5.2.3 توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة:

جدول (5.3): توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة

الجامعة	العدد	النسبة المئوية %
الجامعة الإسلامية بغزة	185	46.1
جامعة النجاح الوطنية	143	35.7
الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	73	18.2
المجموع	401	100.0

يتضح من جدول (5.3) أن ما نسبته 46.1% من عينة الدراسة تخرجوا من الجامعة الإسلامية بغزة، 35.7% تخرجوا من جامعة النجاح الوطنية، بينما 18.2% تخرجوا من الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، وهذا يدل على توزيع عينة البحث حسب أعداد الخريجين لديها حيث أن أعداد خريجي الجامعة الإسلامية هم الأكبر ومن ثم جامعة النجاح الوطنية ومن ثم الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية.

5.2.4 توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
دبلوم	64	16.0
بكالوريوس	311	77.6
ماجستير	26	6.5
المجموع	401	100.0

يتضح من جدول (5.4) أن ما نسبته 16.0% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم، 77.6% مؤهلهم العلمي بكالوريوس، بينما 6.5% مؤهلهم العلمي ماجستير. وهذا يدل على أن النسبة الأكبر من دراسة العينة هم من حملة البكالوريوس، نظراً لعدم التحاق الطلبة بالكلديات المتوسطة والسعي للحصول على درجة علمية أكبر والاهتمام بالتعليم الجامعي الفوق متوسط.

5.2.5 توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج:

جدول (5.5): توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج

سنة التخرج	العدد	النسبة المئوية %
2014-2013	131	32.7
2015-2014	78	19.5
2016-2015	192	47.9
المجموع	401	100.0

يتضح من جدول (5.5) أن ما نسبته 32.7% من عينة الدراسة تخرجوا سنة 2013-2014، 19.5% تخرجوا سنة 2014-2015، بينما 47.9% تخرجوا سنة 2015-2016. وهذا يدل على أن النسبة الأكبر هم من الخريجين حديثي التخرج، حيث يسعى العديد منهم لتطوير نفسه مباشرة بعد التخرج.

5.2.6 توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية:

جدول (5.6): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الوظيفية

الحالة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية %
يعمل في مجال التخصص	71	17.7
يعمل في غير مجال التخصص	46	11.5
لا يعمل	284	70.8
المجموع	401	100.0

يتضح من جدول (5.6) أن ما نسبته 17.7% من عينة الدراسة يعملون في مجال التخصص، 11.5% يعملون في غير مجال التخصص، بينما 70.8% لا يعملون. وهذا يدل على أن النسبة الأكبر من الخريجين لا يعملون، نظراً لسوء الوضع الاقتصادي المتدهور في القطاع والضفة الغربية، وعدم قدرة السوق المحلي على استيعاب الخريجين الجدد.

5.2.7 توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل:

جدول (5.7): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

طبيعة العمل	العدد	النسبة المئوية %
دائم	40	34.2
مؤقت	77	65.8
المجموع	117	100.0

يتضح من جدول (5.7) أن ما نسبته 34.2% من عينة الدراسة أنهم يعملون بوظائف دائمة، بينما 65.8% يعملون بوظائف مؤقتة. وهذا يدل على أن النسبة الأكبر من الخريجين الذين عملوا مباشرة بعد التخرج لا يعملون بشكل دائم، وذلك نظراً لوجود أعداد كبيرة من الخريجين الذين يتنافسون على عدد قليل من الوظائف الدائمة.

5.2.8 توزيع عينة الدراسة حسب التواصل مع وحدة الخريجين:

جدول (5.8): توزيع عينة الدراسة حسب التواصل مع وحدة الخريجين

هل يتم التواصل مع وحدة الخريجين	العدد	النسبة المئوية %
نعم	213	53.1
لا	188	46.9
المجموع	401	100.0

يتضح من جدول (5.8) أن ما نسبته 53.1% من عينة الدراسة يتواصلون مع وحدة الخريجين، بينما 46.9% لا يتواصلون معها. وهذا يدل على أن هناك تواصل تواصل لدى الخريجين الذين تخرجوا من الجامعة خلال السنوات الثلاثة السابقة، ورغبتهم في التواصل لإمكانية الحصول على برامج تأهيل أو عمل.

5.2.9 توزيع عينة الدراسة حسب تحديث البيانات:

جدول (5.9): توزيع عينة الدراسة حسب تحديث البيانات

هل يتم تحديث بياناتك	العدد	النسبة المئوية %
نعم	253	63.1
لا	148	36.9
المجموع	401	100.0

يتضح من جدول (5.9) أن ما نسبته 63.1% من عينة الدراسة يتم تحديث بياناتهم، بينما 36.9% لا يتم تحديث بياناتهم. وهذا يدل على اهتمام الخريجين بتحديث بياناتهم من خلال المواقع الالكترونية الخاصة بوحدة الخريجين، بحيث تستطيع وحدات الخريجين بالجامعات من القدرة على تقديم الخدمات الأفضل لخريجها باستخدام بيانات صحيحة ودقيقة عنهم.

5.2.10 توزيع عينة الدراسة حسب أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين:

جدول (5.10): توزيع عينة الدراسة حسب أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين

أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين	العدد	النسبة المئوية %
البريد الإلكتروني	55	13.7
مواقع التواصل الاجتماعي	258	64.3
إعلانات الجامعة / الوحدة	54	13.5
غير ذلك	34	8.5
المجموع	401	100.0

يتضح من جدول (5.10) أن ما نسبته 13.7% من عينة الدراسة أجابوا أن أكثر الطرق شيوعاً هي: مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة 64.3%، البريد الإلكتروني بنسبة 13.7%، 64.3%، إعلانات الجامعة / الوحدة 13.5%، طرق أخرى بنسبة 8.5%. وهذا يدل على اختيار وحدات

الخريجين لأسهل وأفضل الوسائل التي يمكن من خلالها الوصول للخريج مثل مواقع التواصل الاجتماعي.

5.2.11 توزيع عينة الدراسة حسب مدى الاستفادة من وحدات الخريجين:

جدول (5.11): توزيع عينة الدراسة حسب مدى الاستفادة من وحدات الخريجين

مدى الاستفادة من وحدات الخريجين	العدد	النسبة المئوية %
دورات تدريبية	214	56.2
رحلات عملية	8	2.1
لقاءات ثقافية	54	14.2
توظيف/ تشغيل مؤقت	101	26.5
فرص تدريب عملي	86	22.6
فرص تطوع	69	18.1
ارشاد مهني	37	9.7
استفادة أخرى	75	19.7

يتضح من جدول (5.11) أن ما نسبته 56.2% من عينة الدراسة استفادوا من الدورات التدريبية التي تقدمها وحدات الخريجين، 2.1% استفادوا من الرحلات العملية، 14.2% استفادوا من اللقاءات الثقافية، 26.5% استفادوا من التوظيف/ والتشغيل المؤقت، 22.6% استفادوا من فرص التدريب العملي، 18.1% استفادوا من فرص التطوع، 9.7% استفادوا من الإرشاد المهني، بينما 19.7% استفادوا غير ذلك. وهذا يدل على اهتمام الخريجين بالدورات التدريبية، والتي تؤهل الخريجين بشكل كبير واهتمام الخريجين بتطوير أنفسهم ولسد الفجوة القائمة بين التعليم النظري والتطبيق العملي.

5.2.12 توزيع عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية التي استفاد المستجيب منها:

جدول (5.12): توزيع عينة الدراسة حسب عدد البرامج التدريبية التي استفاد المستجيب منها

عدد البرامج التدريبية التي استفاد المستجيب منها	العدد	النسبة المئوية %
لم أتلق شيء	179	44.6
برنامج أو دورة واحدة	135	33.7
2-3 برامج أو دورات	73	18.2
4 فأكثر	14	3.5
المجموع	401	100.0

يتضح من جدول (5.12) أن ما نسبته 44.6% من عينة الدراسة لم يتلقوا أي برامج تدريبية، 33.7% استفادوا برنامج أو دورة واحدة، 18.2% استفادوا من 2-3 برامج أو دورات، بينما 3.5% استفادوا من 4 فأكثر. وهذا يدل على عدم تلقي النسبة الأكبر من الخريجين للبرامج التدريبية، حيث يوجد عدم اهتمام بعض الخريجين للالتحاق بتلك البرامج، ومطلوب التوعية اللازمة للخريجين للالتحاق بها.

5.3 المحك المعتمد في الدراسة (Ozen et al., 2012):

لتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبيان ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدد الباحث درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5.13): يوضح المحك المعتمد في الدراسة

المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة الموافقة
من 1 - 2.8	من 10% - 28%	منخفضة جدا
أكبر من 2.8 - 4.6	أكبر من 28% - 46%	منخفضة
أكبر من 4.6 - 6.4	أكبر من 46% - 64%	متوسطة
أكبر من 6.4 - 8.2	أكبر من 64% - 82%	كبيرة
أكبر من 8.2 - 10	أكبر من 82% - 100%	كبيرة جدا

5.4 تحليل فقرات الاستبانة:

5.4.1 تحليل فقرات "دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين"

5.4.1.1 تحليل فقرات مجال "البرامج التدريبية":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة، والنتائج موضحة في جدول (5.14).

جدول (5.14): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "البرامج التدريبية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	درجة الموافقة
1.	تساهم وحدة الخريجين ومراكز التعليم المستمر بتوفير البرامج التدريبية المتخصصة وغير المتخصصة للخريجين.	6.00	2.81	60.02	7	0.018	0.493	متوسطة
2.	تساعد وحدة الخريجين بالجامعة الخريج في التأهيل والتطوير.	5.92	2.79	59.20	9	-0.572	0.284	متوسطة
3.	تعمل الجامعة على ترسيخ المبادرة الذاتية والمشاركة الفاعلة لدى خريجها.	5.99	2.76	59.85	8	-0.108	0.457	متوسطة
4.	يميز التحاق الخريج بالبرامج التدريبية عن باقي خريجي الجامعات الأخرى.	6.28	2.76	62.82	4	2.044	0.021	متوسطة
5.	تتمتع البرامج لدى وحدات التعليم المستمر والخريجين بجودة عالية.	6.45	2.71	64.46	3	3.294	0.001	كبيرة
6.	تعمل وحدة الخريجين على تزويدي بقدر وافر من الثقافة والتعليم.	6.20	2.76	62.04	5	1.482	0.070	متوسطة
7.	يساعد توفير البرامج والتعليم المفتوح في تطوير ذاتي.	6.93	2.55	69.25	2	7.273	0.000	كبيرة
8.	تستخدم وحدة الخريجين أساليب المناقشة والحوار والزيارات الميدانية لخريجها.	5.72	2.82	57.23	11	-1.963	0.025	متوسطة
9.	تنفذ وحدة الخريجين برامج تدريبية مناسبة لخريجها.	6.19	2.76	61.95	6	1.414	0.079	متوسطة
10.	توفر وحدات الخريجين فرص تطوع وتدريب عملي لدى	5.91	2.84	59.13	10	-0.615	0.270	متوسطة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	درجة الموافقة
	خريجها في المؤسسات.							
11.	يساعد التدريب الخارجي في المؤسسات ذات الصلة في صقل شخصية الخريج.	7.18	2.60	71.75	1	9.054	0.000	كبيرة
	جميع فقرات المجال معاً	6.25	2.26	62.51		2.222	0.013	متوسطة

يتضح من جدول (5.14) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الحادية عشر " يساعد التدريب الخارجي في المؤسسات ذات الصلة في صقل شخصية الخريج " يساوي 7.18 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 71.75%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة "تستخدم وحدة الخريجين أساليب المناقشة والحوار والزيارات الميدانية لخريجها" يساوي 5.72 أي أن الوزن النسبي 57.23%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "البرامج التدريبية" يساوي 6.25 أي أن الوزن النسبي 62.51%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن المبحوثين يعتبرون البرامج التدريبية التي يلتحقون بها من العوامل المهمة التي تساعدهم في تطويرهم بعد التخرج، وأن التدريب الخارجي له أهمية كبيرة للخريجين، ولكن هناك عدم متابعة ميدانية وعقد اللقاءات والأنشطة الثقافية والاجتماعية بالشكل المطلوب من قبل وحدات الخريجين بالجامعات، ويعزو الباحث إلى أهمية تطوير البرامج التدريبية والسعي لزيادة استفادة الخريجين من تلك البرامج، وتفعيل الزيارات الميدانية والأنشطة ومتابعتهم في أماكن التدريب، وضرورة تعزيز فرص التدريب ببرامج التدريب العملي والتطوع، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو جبل، 2016م) والتي أظهرت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية بين برامج التدريب وأبعادها والتدريب الإشرافي ومهارات التوظيف لدى الخريجين الملتحقين ببرامج التدريب، ودراسة (شابط، 2013م) توضح أن البرامج التدريبية تنمي المهارات والقدرات وزيادة المعارف والخبرات، ودراسة (Corominas, 2010)،

ودراسة (Edel,2006)، والتي أظهرتا بوجود فجوة بين التعليم النظري والتطبيق العملي وضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية لسد الفجوة القائمة،

5.4.1.2 تحليل فقرات مجال "تكنولوجيا المعلومات المستخدمة":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.15).

جدول (5.15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "تكنولوجيا

المعلومات المستخدمة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	درجة الموافقة
1.	يساعد النظام التكنولوجي المتبع بوحدة الخريجين الخريج في الحصول على خدمة أفضل.	7.00	2.50	70.00	2	8.023	0.000	كبيرة
2.	تساعد بوابة الخريجين الالكترونية الخريج في تقديم طلبات التوظيف بالسرعة الممكنة.	6.59	2.59	65.94	6	4.581	0.000	كبيرة
3.	تسهل المراسلات الالكترونية لدى وحدات الخريجين بالجامعة مهام الخريج.	6.75	2.64	67.48	4	5.669	0.000	كبيرة
4.	توفر تعبئة الطلبات إلكترونياً والتسجيل الآلي لدى وحدات الخريجين الوقت والجهد.	7.46	2.55	74.59	1	11.442	0.000	كبيرة
5.	يتم التواصل إلكترونياً مع الخريجين ومساعدتهم لدى المؤسسات.	6.42	2.61	64.19	8	3.209	0.001	كبيرة
6.	يوجد سهولة في استخدام البوابات الالكترونية بسبب تخصصي.	6.67	2.65	66.66	5	5.040	0.000	كبيرة
7.	يتوفر لدى وحدات الخريجين مواقع الكترونية ومواقع تواصل اجتماعي جيدة.	7.00	2.55	70.00	2	7.864	0.000	كبيرة
8.	يتم التواصل مع الخريج من خلال نوادي الكترونية خاصة بهم.	5.98	2.73	59.80	9	-0.146	0.442	متوسطة

9.	يقوم الخريج بزيارة المواقع الالكترونية الخاصة بوحدة الخريجين بشكل مستمر.	6.54	2.55	65.44	7	4.275	0.000	كبيرة
	جميع فقرات المجال معاً	6.71	2.11	67.12		6.765	0.000	كبيرة

يتضح من جدول (5.15) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " توفر تعبئة الطلبات إلكترونياً والتسجيل الآلي لدى وحدات الخريجين الوقت والجهد " يساوي 7.46 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 74.59%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة "يتم التواصل مع الخريج من خلال نوادي الكترونية خاصة بهم" يساوي 5.98 أي أن الوزن النسبي 59.80%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "تكنولوجيا المعلومات المستخدمة" يساوي 6.71 أي أن الوزن النسبي 67.12%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، ويمكن تفسير هذه النتائج إلى دور وحدات الخريجين بالجامعات في توفير البدائل الالكترونية للتعامل مع وانعكاس ذلك على الخريجين من حيث توفير الوقت والجهد والتكلفة في التواصل مع الجامعة والاستفادة من خدماتها، ويعزو الباحث ذلك إلى التطور التكنولوجي وانتشار المواقع الالكترونية المختلفة سواءً الاجتماعية أو غيرها، التي تساعد الخريجين بمعرفة كل ما هو جديد حول النشاطات والفعاليات الخاصة بهم. وقد اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراستي (الهندي وآخرون، 2009م)، ودراسة (شئون الخريجين، 2005م) التي أكدت بضرورة الاهتمام بالتكنولوجيا المستخدمة والعمل على تطويرها، ودراسة (VAVOULA, 2003) والتي أكدت وجود وضع التكنولوجيا المتقدمة في دعم الطلبة والخريجين لتسهيل التعلم وممارسته بطرق سهلة وغير معقدة، ودراسة (Arome, 2001م)، أكدت بضرورة توفير مختبرات حاسوب داخل الجامعة لتسهيل تعلم الطلبة والخريجين.

5.4.1.3 تحليل فقرات مجال "الموارد المالية":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.16).

جدول (5.16): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "الموارد المالية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	درجة الموافقة
1.	تسخر الجامعة لخريجها وطلبتها أماكن خاصة للتنظيف والترفيه والأنشطة اللامنهجية.	5.79	3.01	57.93	8	-1.379	0.084	متوسطة
2.	توفر وحدة الخريجين المنح الدراسية والتشبيك مع مؤسسات أجنبية مختلفة.	5.83	2.72	58.33	7	-1.230	0.110	متوسطة
3.	تتوخى الجامعة الموضوعية في عملية توزيع المنح والدراسات العليا.	5.78	2.80	57.75	9	-1.608	0.054	متوسطة
4.	تدعم وحدات الخريجين اللقاءات الاجتماعية والثقافية والرياضية المختلفة لخريجها.	5.91	2.74	59.13	4	-0.638	0.262	متوسطة
5.	يتم دعم مراكز التدريب لتقديم خدمة أفضل للخريجين والطلبة المتوقع تخرجهم.	5.93	2.77	59.30	3	-0.506	0.307	متوسطة
6.	يتوافر لدى مراكز التدريب أحدث الأجهزة والمعدات اللازمة.	6.19	2.58	61.85	1	1.432	0.076	متوسطة
7.	تقدم وحدة الخريجين البرامج التدريبية المجانية لخريجها.	5.90	2.88	59.00	5	-0.695	0.244	متوسطة
8.	تسعى الجامعة في دعم مشاريع التشغيل الدائم والمؤقت لخريجها.	5.86	2.83	58.55	6	-1.025	0.153	متوسطة
9.	يتوفر لدى وحدات الخريجين قاعات ومختبرات خاصة بتأهيل الخريجين.	6.02	2.90	60.20	2	0.138	0.445	متوسطة
	جميع فقرات المجال معاً	5.91	2.39	59.11		-0.743	0.229	متوسطة

يتضح من جدول (5.16) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة " يتوافر لدى مراكز التدريب أحدث الأجهزة والمعدات اللازمة " يساوي 6.19 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 61.85%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " تتوخى الجامعة الموضوعية في عملية توزيع المنح والدراسات العليا " يساوي 5.78 أي أن الوزن النسبي 57.75%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول المتوسط الحسابي لمجال " الموارد المالية " يساوي 5.91 أي أن الوزن النسبي 59.11%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. ويمكن تفسير النتائج إلى وجود اهتمام من قبل إدارة الجامعة من خلال وحدات الخريجين في توفير الدعم اللازم لتأهيل الخريجين، من خلال توفير المراكز والمعدات اللازمة للتأهيل دون الاهتمام بتوفير الدعم اللازم للبرامج التدريبية المجانية وتوفير المنح والابتعاث وبرامج التعلم مدى الحياة، إلا أن هذا الاهتمام يحتاج إلى جهود إضافية لتنمية مصادر تمويل الوحدات، ويعزو الباحث إلى توجه الإدارة العليا للوقوف بجانب وحدات الخريجين بالجامعات وتوفير الدعم المالي اللازم لتستطيع وحدات الخريجين من تقديم الخدمات المختلفة لخريجها بشكل منظم ومنتالي، وقد اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (شابط، 2013م) باهتمام ومساندة ودعم الإدارة العليا للعملية التدريبية، ودراسة (Bozhko, 2012) بدعم التعلم مدى الحياة في الجامعات بنيوزلندا بفعالية استخدام الحلول التقنية، ودراسة (Okumoto. Kaori, 2004) أكدت ضرورة دعم برامج التعلم لزيادة النمو الاقتصادي.

5.4.1.4 تحليل فقرات مجال "الموارد البشرية":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.17).

جدول (5.17): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "الموارد البشرية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	درجة الموافقة
1.	يوجد لدى وحدة الخريجين طاقم كامل لتقديم المساعدة والخدمة لخريجها.	6.40	2.83	63.95	1	2.792	0.003	متوسطة
2.	تتواصل وحدة الخريجين بالجامعة مع خريجها منذ بداية تخرجهم من الجامعة.	5.71	3.05	57.09	8	-1.904	0.029	متوسطة
3.	يشعر الخريج بالسعادة لوجود وحدة خريجين بالجامعة.	6.28	2.97	62.80	3	1.887	0.030	متوسطة
4.	يتمتع الموظفون لدى وحدات الخريجين بالتعاون والتكامل في تقديم الخدمة للخريج.	6.31	2.85	63.05	2	2.142	0.016	متوسطة
5.	يهتم موظفي وحدة الخريجين في تسهيل مهام خريجها.	6.26	2.76	62.58	4	1.864	0.032	متوسطة
6.	تحاول وحدة الخريجين المساهمة بحل المشكلات المالية والاجتماعية للخريجين.	5.75	2.79	57.53	7	-1.777	0.038	متوسطة
7.	يتوافر لدى وحدة الخريجين متخصصين للتوجيه والإرشاد الوظيفي للطلبة والخريجين.	6.05	2.73	60.50	5	0.366	0.357	متوسطة
8.	تساعد وحدة الخريجين خريجها في الحصول على فرص عمل.	5.86	2.92	58.63	6	-0.942	0.173	متوسطة
9.	يتوفر لدى الجامعة طواقم خاصة للدراسات المسحية لمساعدة الخريج.	5.62	2.81	56.22	9	-2.691	0.004	متوسطة
	جميع فقرات المجال معاً	6.03	2.47	60.27		0.217	0.414	متوسطة

من جدول (5.17) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى "يوجد لدى وحدة الخريجين طاقم كامل لتقديم المساعدة والخدمة لخريجها" يساوي 6.40 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 63.95%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة "يتوفر لدى الجامعة طواقم خاصة للدراسات المسحية لمساعدة الخريج" يساوي 5.62 أي أن الوزن النسبي 56.22%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "الموارد البشرية" يساوي 6.03 أي أن الوزن النسبي 60.27%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. ويمكن تفسير ذلك إلى وجود طواقم خاصة بمتابعة الخريجين بعد تخرجهم وتوفير أقسام خاصة للتشغيل والتدريب والمسح الميداني، وتوفر طاقم بالدراسات الخاصة بعملية مسح السوق المحلي والإقليمي والدولي لإمكانية تسويق الخريجين داخل الوطن وخارجه، إلا أن هذه الطواقم تحتاج لتطوير وتأهيل بشكل مستمر لمواكبة احتياجات الخريجين، ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية وجود أقسام لدى وحدات الخريجين وتطوير الكوادر البشرية المؤهلة لتقديم الخدمات الأفضل لخريجها، وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (الكلوت، 2012م) بضرورة توظيف الخبراء وتعزيز الرقابة على تأهيل الخريجين، ودراسة (شئون الخريجين، 2005م) بأهمية تفعيل أقسام لخدمة الخريجين، وأختلفت مع دراسة (العريقي، 2006م) التي أظهرت نتائجها بضعف ممارسة الجامعات اليمنية بكلياتها ومراكزها لأدوارها في مجال خدمة المجتمع، وأيضاً دراسة (السعادات، 2004م) بعدم الاهتمام بالتخطيط وتقديم البرامج العصرية الحديثة.

5.4.1.5 تحليل فقرات مجال "استيعاب سوق العمل للخريجين":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.18).

جدول (5.18): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "استيعاب

سوق العمل للخريجين"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	درجة الموافقة
1.	تعمل الجامعة على بناء شخصية مهنية مميزة لدى الخريج.	6.58	2.73	65.80	5	4.255	0.000	كبيرة
2.	يساعد حصول الخريج على الشهادة من الجامعة في الحصول على فرص عمل.	6.32	2.87	63.20	9	2.233	0.013	متوسطة
3.	يوجد لدى الخريج فجوة بين التعليم النظري بالجامعة والتطبيق العملي بسوق العمل.	6.74	2.67	67.38	4	5.525	0.000	كبيرة
4.	ينتظر الخريج طويلاً بعد التخرج للحصول على فرص عمل.	7.53	2.57	75.30	1	11.901	0.000	كبيرة
5.	يُحترم الخريج من قبل المؤسسات خارج الوطن بسبب تأهيله بشكل جيد.	6.39	2.59	63.86	8	2.981	0.002	متوسطة
6.	يواجه الخريج مشكلات في السوق المحلي والخارجي بسبب نقص في بعض المهارات.	6.97	2.53	69.72	2	7.671	0.000	كبيرة
7.	يتعلم الخريج على أساليب التدريس والمناهج التعليمية المناسبة لمتطلبات سوق العمل.	6.46	2.56	64.63	6	3.618	0.000	كبيرة
8.	تلبى التخصصات الموجودة في الجامعة حاجة سوق العمل الفلسطيني.	6.40	2.73	64.00	7	2.933	0.002	متوسطة
9.	يتفاهل الخريج في الحصول على فرص عمل بعد التخرج.	5.93	3.13	59.33	10	-0.432	0.333	متوسطة
10.	يسعى الخريج بعد التخرج من الجامعة للعمل في خارج الوطن.	6.80	2.68	67.95	3	5.936	0.000	كبيرة
	جميع فقرات المجال معاً	6.61	1.78	66.12		6.886	0.000	كبيرة

من جدول (5.18) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " ينتظر الخريج طويلاً بعد التخرج للحصول على فرص عمل " يساوي 7.53 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 75.30%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة " يتفاعل الخريج في الحصول على فرص عمل بعد التخرج " يساوي 5.93 أي أن الوزن النسبي 59.33%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال " استيعاب سوق العمل للخريجين " يساوي 6.61 أي أن الوزن النسبي 66.12%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وهذا يفسر بأن هناك عدم وجود تفاؤل لدى الخريجين بعد التخرج وعدم قدرتهم للحصول على فرص عمل مباشرة، ويعزو الباحث ذلك إلى أعداد الخريجين الكبير بسبب تقشي البطالة والحصار الاقتصادي وإغلاق المعابر وضعف نمو السوق المحلي، وعدم وجود فرص وظيفية بسبب عدم التوسع مقارنة بالآلاف من الخريجين سنوياً، الذين يتخرجون من الجامعات الفلسطينية دون وجود دراسات دقيقة حول حاجة السوق المحلي وضعف التواصل مع الجهات الخارجية لتزويدهم بالكوادر المؤهلة من الخريجين وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (سمايلي، 2016م) بأهمية تحسين الطرق في البحث عن عمل ومواجهة الصعوبات ودراسة (Al-mamun, 2012) بضرورة دمج تلك المهارات إلى المناهج التعليمية في الجامعات والتي من شأنها أن تصقل الخريجين بشكل أفضل لسوق العمل، ودراسة (أبو نعيم، 2015م) أن الطالب أثناء دراسته يهتم بمواد نظرية بشكل كبير بعيدة عن التطبيق العملي الكاف لتأهيله بما ينسجم مع متطلبات سوق العمل، ودراسة (البغدادي، 2014م) بعدم وجود دراسة حقيقية لحاجة سوق العمل من قبل الجامعات الفلسطينية، ودراستي (Edel M, 2006) ودراسة (Corominas, 2010) بوجود الفجوة القائمة بين تعليم الخريجين وأدائهم بعد التخرج، وقد اختلفت الدراسة مع دراسة (الغنبوصي، 2013م) بوجود تطابق بين التخصصات من خريجي الجامعة والوظائف التي يشغلونها في سوق العمل.

5.4.1.6 تحليل جميع فقرات "دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.19).

جدول (5.19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات

"دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين"

البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	درجة الموافقة
البرامج التدريبية.	6.25	2.26	62.51	3	2.222	0.013	متوسطة
تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.	6.71	2.11	67.12	1	6.765	0.000	كبيرة
الموارد المالية.	5.91	2.39	59.11	5	-0.743	0.229	متوسطة
الموارد البشرية.	6.03	2.47	60.27	4	0.217	0.414	متوسطة
استيعاب سوق العمل للخريجين.	6.61	1.78	66.12	2	6.886	0.000	كبيرة
دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين .	6.31	1.99	63.08		3.097	0.001	متوسطة

تبين من جدول (5.19) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره يساوي 6.31 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 63.08%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين بشكل عام. وتفسر النتائج بأن دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين مهم وضرورة تسخير البرامج التأهيلية والتكنولوجيا والدعم المالي والبشري واستيعاب الخريجين لما له من أهمية في تطوير وتفعيل البرامج الخاصة بالخريجين، ويعزو الباحث ذلك إلى دور الجامعات المهم في متابعة الخريجين من خلال توفير تكنولوجيا المعلومات والعمل على استيعاب سوق العمل للخريجين وتقديم البرامج والتعلم لهم، وقد اتفقت تلك النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (صبح، 2013م) والتي أظهرت أن هناك درجة متوسطة في دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري وتنميته أيضاً ثقافياً وسياسياً، ودراسة (Robbertze, 2008) بأن تدريبي الخريجين في مكان العمل أكثر تأثيراً عليهم. ودراسة (العريقي، 2006م) ضرورة التوجه والاهتمام لمعرفة أهم المعوقات التي تحد من دور الجامعة ومراكزها وكلياتها في مجال خدمة المجتمع، ودراسة (السعادات، 2004م) أن المركز تسعى لتقديم تسهيلات وخدمات تعليمية للالتحاق في تلك البرامج، ودراسة (Antepohl, & others, 2003) أن مجموعة (77%) من الخريجين أظهروا درجة عالية من الرضا العام على تعليمهم الجامعي، وأختلفت الدراسة مع دراسة (سميلي، 2016م) بانعدام

خدماتي المرافقة والمتابعة ودراسة (بن كليب، 2005م) ضعف دور الجامعات في تنمية موارد منظمات القطاعين العام والخاص البشرية.

5.5 تحليل فقرات مجال "فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.20).

جدول (5.20): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "فاعلية

البرامج الخاصة بالخريجين"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	درجة الموافقة
1.	تكون التطبيقات العملية كافية لتحقيق أهداف البرامج التدريبية والتأهيلية.	6.43	2.66	64.28	13	3.217	0.001	كبيرة
2.	يتم متابعة الخريج ميدانياً أثناء وبعد الانتهاء من البرامج التدريبية والتأهيلية.	5.97	2.83	59.70	17	-0.212	0.416	متوسطة
3.	تغطي البرامج التدريبية مواضيع مهمة لتطوير الخريج.	6.19	2.67	61.85	16	1.387	0.083	متوسطة
4.	يعزز التحاق الخريج بالبرامج في انتمائه للجامعة.	6.67	2.64	66.70	5	5.067	0.000	كبيرة
5.	يتم استثمار برامج الخريجين المختلفة في مجالات مفيدة.	6.36	2.61	63.58	14	2.738	0.003	متوسطة
6.	تناسب طرح برامج الخريجين الأوقات المناسبة للخريجين.	6.35	2.53	63.50	15	2.766	0.003	متوسطة
7.	يساعد مشاركة الخريج في البرامج على تحسين أداء عمله.	6.82	2.52	68.15	4	6.465	0.000	كبيرة
8.	يظهر القائمين على البرامج قدرة على تقديم المعلومات والخبرة الواسعة.	6.52	2.53	65.18	11	4.089	0.000	كبيرة
9.	تعزز التكنولوجيا المستخدمة عملية التحاق ببرامج الخريجين.	6.65	2.51	66.50	6	5.182	0.000	كبيرة
10.	تضيف البرامج التدريبية للخريج معرفة جديدة في مجال عمله.	6.82	2.54	68.23	3	6.481	0.000	كبيرة
11.	يتم عرض برامج الخريجين بشكل منظم ومتربط وسهلة الفهم.	6.60	2.57	65.98	8	4.653	0.000	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	درجة الموافقة
12.	يساعد التحاق الخريج بالبرامج على الابتكار والتجديد في معلوماته.	6.96	2.48	69.55	1	7.697	0.000	كبيرة
13.	تساهم برامج الخريجين في نشر ثقافة التنمية المستدامة.	6.60	2.52	66.00	7	4.760	0.000	كبيرة
14.	توفير برامج مجاناً أو برسوم رمزية يساعد الخريج في الالتحاق بها.	6.90	2.72	69.03	2	6.637	0.000	كبيرة
15.	تستخدم أساليب تدريب جديدة ومتنوعة وفعالة في تنفيذ البرامج.	6.52	2.63	65.20	10	3.949	0.000	كبيرة
16.	يعتمد طريقة التطبيق العملي والمشاركة الفاعلة في تطبيق البرامج التأهيلية.	6.48	2.54	64.80	12	3.781	0.000	كبيرة
17.	يشعر الخريج بأهمية مساندة وحدات الخريجين لتقديم خريجها في التأهيل والعمل.	6.58	2.79	65.78	9	4.144	0.000	كبيرة
18.	يستفيد الخريج بدرجة جيدة في الحصول على وظيفة من خلال وحدة الخريجين.	5.93	2.93	59.30	18	-0.479	0.316	متوسطة
	جميع فقرات المجال معاً	6.52	2.13	65.18		4.868	0.000	كبيرة

من جدول (5.20) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية عشر "يساعد التحاق الخريج بالبرامج على الابتكار والتجديد في معلوماته" يساوي 6.96 (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي 69.55%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة عشر "يستفيد الخريج بدرجة جيدة في الحصول على وظيفة من خلال وحدة الخريجين" يساوي 5.93 أي أن الوزن النسبي 59.30%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين" يساوي 6.52 أي أن الوزن النسبي 65.18%، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. **ويفسر ذلك بأهمية التحاق الخريجين للبرامج التأهيلية لما له من فائدة تعود**

على الخريجين في صقل المهارات وزيادة في اكتساب المعلومات، وأهمية تفعيل دور وحدات الخريجين لابتعاث الخريجين للعمل في الخارج والسعي لجلب التمويل الخاص بالمشاريع التشغيلية ومساندة الخريجين في السعي لتوظيفهم وتوفير فرص التشغيل الدائم والمؤقت لهم، ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية التنسيق في إعداد البرامج المختلفة للخريجين بالتعاون مع الجهات الداخلية والخارجية والمتابعة المكثفة لدى الوحدات لمساندة الخريجين وخاصة الخريجين الجدد.

وقد اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (الهندي، وآخرون، 2013م) هو أن الجامعة تهتم اهتماماً كبيراً للعديد من النشاطات التي تعزز منظمة القيم والأخلاق التي توازي تعلم باقي المهارات العلمية والعملية، وتعمل على تنمية مهارات وقدرات الطلبة وخاصة التي يعاني منها الطلبة مثل اللغة الإنجليزية، ودراسة (وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية، 2012م) بضرورة تطوير المناهج التعليمية سواء في مجال التعليم العام أو التعليم الجامعي، والسعي لاكتساب الخريجين للمهارات العملية التي توفر له الوظيفة المناسبة، ودراسة (Choi, 2004) ضرورة تنمية اكتساب المهارات والتطوير والتعلم مدى الحياة، واختلفت دراسة (Al-mamun, 2012) التي تؤكد بضرورة دمج تلك المهارات إلى المناهج التعليمية في الجامعات والتي من شأنها أن تصقل الخريجين بشكل أفضل لسوق العمل، ودراسة (White, 2010) والذي يفقر الخريجين بشكل عام لتلك المهارات وأن الذين يلتحقون للعمل من الخريجين يعتمدون بشكل أساسي على الدراسة الأكاديمية وحصوله على الشهادة دون الاهتمام إلى تطوير نفسه من خلال الالتحاق ببرامج التأهيل.

5.6 اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية. يبين جدول (5.21) أن معامل الارتباط يساوي 0.906، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية، وعليه تم قبول الفرضية، ويعزو الباحث بأهمية ذلك لضرورة توفير وحدات الخريجين للبرامج التأهيلية والتكنولوجيا والدعم المالي والبشري واستيعاب الخريجين لسوق العمل وتتمكن من ذلك لتحقيق أهدافها، وقد اتفقت تلك النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (صباح، 2013م) الدراسة أن

هناك درجة متوسطة في دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري وتنميته أيضاً ثقافياً وسياسياً، ودراسة (Robbertze, 2008) أن تدريبهم في مكان العمل أكثر تأثيراً عليهم. ودراسة (العريقي، 2006م) ضرورة التوجه والاهتمام لمعرفة أهم المعوقات التي تحد من دور الجامعة ومراكزها وكلياتها في مجال خدمة المجتمع، ودراسة (السعادات، 2004م) أن المركز تسعى لتقديم تسهيلات وخدمات تعليمية للالتحاق في تلك البرامج، ودراسة (Antepohl, & others, 2003) أن مجموعة (77%) من الخريجين أظهروا درجة عالية من الرضا العام على تعليمهم الجامعي.

جدول (5.21): معامل الارتباط بين دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في

الجامعات الفلسطينية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للاارتباط	الفرضية
*0.000	.827	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين البرامج التدريبية وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
*0.000	.825	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
*0.000	.830	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين الموارد المالية وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
*0.000	.846	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين الموارد البشرية وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
*0.000	.780	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين استيعاب سوق العمل للخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
*0.000	.906	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لدور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

من نتائج الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Stepwise يمكن استنتاج ما يلي:

- تبين أن المتغيرات المؤثرة على المتغير التابع "فاعلية برامج الخريجين" هي: الموارد البشرية، استيعاب سوق العمل للخريجين، تكنولوجيا المعلومات المستخدمة، البرامج التدريبية. بينما تبين ضعف تأثير متغير "الموارد المالية".
- معامل الارتباط = 0.911، ومعامل التحديد المُعدَّل = 0.827، وهذا يعني أن 82.7% من التغير في فاعلية برامج الخريجين (المتغير التابع) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية 17.3% قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على فاعلية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.

جدول (5.22): تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	0.107	0.601	0.548
الموارد البشرية	0.299	9.081	0.000
استيعاب سوق العمل للخريجين	0.303	8.073	0.000
تكنولوجيا المعلومات المستخدمة	0.219	5.357	0.000
البرامج التدريبية	0.181	4.620	0.000
معامل الارتباط = 0.911	معامل التحديد المُعدَّل = 0.827		

فاعلية برامج الخريجين = $0.107 + 0.299 * \text{الموارد البشرية} + 0.303 * \text{استيعاب سوق العمل}$

للخريجين + $0.219 * \text{تكنولوجيا المعلومات المستخدمة} + 0.181 * \text{البرامج التدريبية}$

من خلال جدول (5.22) تبين أن المتغيرات المستقلة حسب أهميتها في تفسير فاعلية برامج الخريجين حسب قيمة اختبار T كما يلي: الموارد البشرية، ومن ثم استيعاب سوق العمل للخريجين، ومن ثم تكنولوجيا المعلومات المستخدمة، وأخيرا البرامج التدريبية.

ويعزو الباحث ذلك إلى أهمية وجود طاقم خاص من الموارد البشرية المتخصص في تقديم الخدمة لشريحة الخريجين، وإنشاء أقسام متفرعة لسد الفجوة القائمة في عملية تطوير البرامج المختلفة والقدرة على تأهيل الخريجين بالشكل المطلوب لسوق العمل. واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Raza & Et Al, 2011) التي أظهرت أن هناك غير رضى لدى أصحاب العمل تجاه الخريجين من الجامعات بسبب عدم وجود كفاءة خاصة به ودراسة (العنبي، 2010م) والتي أظهرت ضرورة تعزيز الاهتمام بتوفير الكوادر المؤهلة في تدريب الطلبة والخريجين، ودراسة

(شئون الخريجين، 2005م) وأظهرت ضرورة تطوير عمل دائرة شؤون الخريجين بالجامعة وتوفير طواقم مختصة من المرشدين والمؤهلين لإرشاد الخريجين.

الفرضية الرئيسة الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى للخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، التخصص، المؤهل العلمي، سنة التخرج، الحالة الوظيفية، طبيعة العمل، التواصل مع وحدة الخريجين، تحديث بيانات المستجيب، أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين، عدد البرامج التدريبية التي استفاد منها الخريج).

تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

ويشتق من هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى الجنس.

من النتائج الموضحة في جدول (5.23) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى الجنس، وعليه يتم قبول الفرضية، وتفسر النتائج ذلك بأن الخريجين والخريجات لديهم نفس التوجه حول أهمية البرامج الخاصة بهم، ويعزو الباحث إلى أن دور الجامعات لا يقتصر فقط على شريحة محددة من الخريجين بل تشمل الخريجين والخريجات وإلى اهتمامهم بالتعليم والارتقاء، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (السعادات، 2004م) التي خلصت إلى وقد أوصت بضرورة تعزيز قدرة المراكز التعليمية على الاستمرار بتقديم الخدمات المميزة لشرائح المجتمع والمؤسسات العاملة، ودراسة (Bozhko, 2012) وخلصت إلى أهمية دور الجامعات بتقديم الدعم لجميع جوانب التعلم مدى الحياة الرسمي، وغير الرسمي لشرائح المجتمع.

جدول (5.23): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.468	-0.726	6.32	6.15	البرامج التدريبية.
0.192	-1.305	6.82	6.54	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.224	-1.218	6.03	5.73	الموارد المالية.
0.803	-0.249	6.05	5.99	الموارد البشرية.
0.068	-1.830	6.74	6.41	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.272	-1.100	6.39	6.17	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.423	-0.803	6.59	6.41	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
0.304	-1.029	6.45	6.24	جميع المجالات معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى العمر.

من النتائج الموضحة في جدول (5.24) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي "أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى العمر، وعليه تقبل الفرضية، وتفسر النتائج بأن جميع أعمار الخريجين بشكل عام يسعون إلى الاستمرار في التعلم دون التوقف عند سن معين. ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام الخريجين بكافة أعمارهم إلى التعلم وتطوير أنفسهم والسعي لاكتساب المعارف والمؤهلات العلمية كون المجتمع الفلسطيني مجتمع متعلم ومتقف، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Mpoki J, M, 2014) التي توصلت إلى ضرورة تطوير الطلاب والمتعلمين مدى الحياة، ودراسة (مركز البحوث والدراسات التربوية، 2009م) التي أظهرت بضرورة تعزيز التحاق الطلبة والخريجين والمهتمين ببرامج التعلم مدى الحياة والتي لها فائدة كبيرة في نمو الشعوب.

جدول (5.24): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - العمر

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		-30 فأكثر	-26 - أقل من 30	-22 - أقل من 26	
0.854	0.158	6.48	6.30	6.22	البرامج التدريبية.
0.929	0.074	6.82	6.64	6.72	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.824	0.193	5.89	6.07	5.88	الموارد المالية.
0.942	0.060	6.20	6.04	6.01	الموارد البشرية.
0.859	0.152	6.77	6.54	6.62	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.940	0.062	6.44	6.33	6.29	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.744	0.295	6.82	6.58	6.48	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
0.890	0.117	6.54	6.40	6.34	جميع المجالات معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى الجامعة.
من النتائج الموضحة في جدول (5.25) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لمجال "استيعاب سوق العمل للخريجين" وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى الجامعة. والتي تفسر إلى أهمية تأهيل الخريجين بشكل جيد لسوق العمل وضعف السوق المحلي في القدرة على استيعاب الأعداد الكبيرة من الخريجين.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الجامعة وذلك لصالح الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، وعليه نقبل الفرضية، والتي تفسر النتائج بأن الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية لديها تأهيل في المجال الفني والتقني والتي يتيح لخريجها للعمل في مجالات مختلفة، وأن جامعة النجاح الوطنية تقوم من خلال وحدة التوظيف ببذل جهود أفضل من وحدة

الخريجين بالجامعة الإسلامية ويعزو الباحث ذلك إلى وجود الدبلوم المتوسط والباكالوريوس في الكلية يؤدي إلى إمكانية تسويق الخريجين والقدرة على تقديم الخدمة لهم بشكل أكبر، وفتح تخصصات تقنية وفنية لها طلب في السوق المحلي وخاصة تشبع السوق من التخصصات الأدبية والعلمية، إلى جانب توفر طواقم خاصة بالكلية الجامعية وجامعة النجاح الوطنية أفضل من وحدة الخريجين بالجامعة الإسلامية، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Bozhko, 2012) والتي أظهرت فعالية استخدام الحلول التقنية في عملية التعلم، ودراسة (Bowlby, 1999) والتي أوضحت أن معظم خريجي الكليات التقنية إيجابي في تعليمهم، واكتساب المهارات أثناء وجود الطلبة بالجامعة، وأختلفت الدراسة مع دراسة (السعادات، 2004م) والتي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية التقنية بالأحساء نحو مدى تلبية مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالكلية لحاجات المجتمع وأفراده تبعاً للعمر والمؤهل التعليمي وسنوات الخبرة والقسم.

جدول (5.25): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الجامعة

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	جامعة النجاح الوطنية	الجامعة الإسلامية بغزة	
*0.004	5.650	6.90	6.38	5.90	البرامج التدريبية.
*0.030	3.538	7.16	6.84	6.44	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
*0.004	5.540	6.60	6.03	5.54	الموارد المالية.
*0.006	5.221	6.54	6.30	5.61	الموارد البشرية.
0.132	2.033	6.91	6.69	6.44	استيعاب سوق العمل للخريجين.
*0.006	5.235	6.83	6.45	5.99	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
*0.021	3.920	7.11	6.50	6.30	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
*0.008	4.879	6.91	6.46	6.08	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى المؤهل العلمي.

من النتائج الموضحة في جدول (5.26) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى المؤهل العلمي. وتفسر النتائج باهتمام جميع أصحاب المؤهلات العلمية في عملية التعلم والالتحاق بالبرامج المختلفة، وعليه نقبل الفرضية، ويعزو الباحث ذلك إلى سعي جميع الخريجين لتنمية قدراتهم العلمية والعملية، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Antepohl, & others, 2003) والتي اظهرت النتائج أن مجموعة (77%) من الخريجين أظهروا درجة عالية من الرضا العام على تعليمهم الجامعي وهم مستعدين جيداً لممارسة المهنة وأختلفت الدراسة مع دراسة (Dubois, & others, 2002) التي أوضحت أن عدد الشباب الملتحقين ببرامج الإرشاد والتوجيه ليس العدد الكافي من الخريجين من جميع المؤهلات العلمية.

جدول (5.26): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		ماجستير	بكالوريوس	دبلوم	
0.192	1.655	6.28	6.15	6.72	البرامج التدريبية.
0.289	1.246	6.41	6.67	7.06	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.320	1.144	5.68	5.85	6.31	الموارد المالية.
0.566	0.571	5.86	5.98	6.32	الموارد البشرية.
0.303	1.198	6.39	6.57	6.91	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.272	1.307	6.14	6.25	6.67	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.165	1.811	6.30	6.44	6.97	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
0.225	1.498	6.18	6.30	6.75	جميع المجالات معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى سنة التخرج.

من النتائج الموضحة في جدول (5.27) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى سنة التخرج، وعليه نقبل الفرضية، وتفسر النتائج ذلك بأن الخريجين بمختلف الأعمار لا يتوقف التطوير والتأهيل عن عمر الخريج. ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام كافة الخريجين بالتعليم من كافة الأعمار، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (كردية، 2015م) والتي أظهرت ضرورة أن تراعي البرامج التدريبية احتياجات كافة الخريجين.

جدول (5.27): نتائج اختبار "التباين الأحادي" – سنة التخرج

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		2015 2016	2014 2015	2013 2014	
0.261	1.346	6.44	5.98	6.14	البرامج التدريبية.
0.506	0.683	6.79	6.46	6.75	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.080	2.541	6.16	5.46	5.82	الموارد المالية.
0.449	0.802	6.19	5.87	5.88	الموارد البشرية.
0.155	1.870	6.77	6.32	6.56	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.215	1.542	6.47	6.02	6.24	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.430	0.845	6.66	6.34	6.42	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
0.259	1.355	6.52	6.11	6.29	جميع المجالات معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى الحالة الوظيفية.

من النتائج الموضحة في جدول (5.28) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الحالة الوظيفية، وعليه نقبل الفرضية وتفسر النتائج ذلك حول تنوع الحالات الخاصة بعمل الخريجين وعدم عملهم بعد تخرجهم. ويعزو الباحث ذلك إلى وجود إشكالية في التوجه حول العمل في غير التخصص إن وجد والظروف الصعبة التي يعانيها الخريج بعد تخرجه لعدم وجود فرص عمل مناسبة لهم، وضعف السوق المحلي لاستقطاب الخريجين الجدد.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو نعيم، 2015م) ودراسة (Corominas, 2010) التي أكدت بضرورة زيادة الكفاءة لدى المؤسسات الأكاديمية والتي تؤثر بشكل مباشر على حصول الخريجين على فرص عمل، وأن غالبية أصحاب القرار في المنشآت لم يؤيدوا الحاجة لتخصصات ومؤهلات علمية جديدة في السوق وضرورة رفع كفاءة الخريجين من الكليات المعنية.

جدول (5.28): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الحالة الوظيفية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		لا يعمل	يعمل في غير مجال التخصص	يعمل في مجال التخصص	
0.192	1.655	6.14	6.29	6.68	البرامج التدريبية.
0.346	1.064	6.67	6.50	7.02	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.355	1.038	5.86	5.68	6.26	الموارد المالية.
0.433	0.838	5.94	6.00	6.37	الموارد البشرية.
0.727	0.319	6.61	6.46	6.73	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.351	1.049	6.25	6.20	6.62	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.425	0.858	6.48	6.34	6.80	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
0.361	1.022	6.31	6.24	6.67	جميع المجالات معا

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى طبيعة العمل.

من النتائج الموضحة في جدول (5.29) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى طبيعة العمل، وعليه نقبل الفرضية، ويفسر ذلك بأن الخريجين يعملون بوظائف دائمة ومؤقتة بعد تخرجهم والبدء بالحياة العملية وصعوبة الحصول على فرص دائمة، ويعزو الباحث ذلك لسعي الخريجين للعمل في مجالات مختلفة ويمكنهم الحصول على فرص العمل بسرعة في حالة تحسن الوضع الاقتصادي والسوق المحلي والدولي، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (كردية، 2016م) والتي خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً والمتمثلة في برامج بناء قدرات الخريجين وأيام التوظيف للخريجين الجدد، ودراسة (Al-mamun, 2012) أوضحت أن الخريجين الذين يمتلكون مهارات لديهم سرعة واستجابة أفضل من الخريجين الآخرين لاكتساب فرص عمل جديدة، ودراسة (الجبار، 2006م) والتي تلخصت بضرورة زيادة الوظائف في القطاع الحكومي بالكامل ومتابعة وتفعيل الرقابة على القطاع الخاص في تطبيق سياسة زيادة الوظائف ورفعها في جميع المستويات الإدارية واستحداث فرص عمل جديدة في التخصصات المطلوبة لدى سوق العمل لاستقطاب الخريجين الجدد والقادمين.

جدول (5.29): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - طبيعة العمل

القيمة الاحتمالية (Sig.)	القيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		مؤقت	دائم	
0.567	0.574	6.44	6.70	البرامج التدريبية.
0.343	0.953	6.68	7.09	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.933	-0.084	6.05	6.01	الموارد المالية.
0.834	-0.211	6.26	6.16	الموارد البشرية.
0.186	-1.331	6.78	6.31	استيعاب سوق العمل للخريجين.
0.979	0.027	6.45	6.46	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين

القيمة الاحتمالية (Sig.)	الاختبار قيمة	المتوسطات		المجال
		مؤقت	دائم	
0.837	-0.206	6.65	6.56	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى التواصل مع وحدة الخريجين.

من النتائج الموضحة في جدول (5.30) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " أقل من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى التواصل مع وحدة الخريجين وذلك لصالح الذين يتواصلون مع وحدة الخريجين. وعليه نرفض الفرضية، وهذا يفسر على وجود تواصل لدى الخريجين بعد تخرجهم مباشرة من الجامعة والسعي لتأهيل أنفسهم بالالتحاق بالأنشطة والبرامج التي تقدمها وحدات الخريجين، ويعزو الباحث ذلك إلى وجود توجه لدى الجامعات الفلسطينية لإنشاء وحدات خريجين لمتابعة خريجها بعد التخرج والبدء بتقديم الخدمات اللازمة لهم، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (جامعة فلوريدا، 2014م) أكدت بضرورة متابعة الخريج للتعليم بعد التخرج، ودراسة (صبح، 2013م) والتي خلصت إلى أن ضرورة أن تقوم الجامعات بفتح مكاتب خاصة لمتابعة الخريجين، توفير قواعد بيانات خاصة بالخريجين، وتشبيك العلاقات مع المؤسسات وعقد اللقاءات والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية واستضافة المفكرين والباحثين ذو الكفاءة العالية، ودراسة (Antepohl, & others, 2003) أكدت بضرورة تقييم الطلبة من خلال المتابعة وتحقيق أهداف التعليم المطبق في الدراسة.

جدول (5.30): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - التواصل مع وحدة الخريجين

القيمة الاحتمالية (Sig.)	الاختبار قيمة	المتوسطات		المجال
		لا	نعم	
*0.000	9.666	5.20	7.18	البرامج التدريبية.
*0.000	8.061	5.87	7.45	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
*0.000	9.505	4.82	6.88	الموارد المالية.
*0.000	10.031	4.85	7.07	الموارد البشرية.
*0.000	6.747	6.01	7.15	استيعاب سوق العمل للخريجين.

دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين	7.15	5.36	10.007	*0.000
فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين	7.24	5.71	7.685	*0.000
جميع المجالات معا	7.17	5.45	9.542	*0.000

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى تحديث البيانات.

من النتائج الموضحة في جدول (5.31) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T- لعينتين مستقلتين" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى تحديث البيانات وذلك لصالح الذين يحدثون بياناتهم. وتفسر النتائج أن الخريجين يقومون بتحديث البيانات لدى وحدات الخريجين لتمكين حصولهم على الخدمات والبرامج المقدمة من الوحدات بشكل مستمر، وعليه نرفض الفرضية، ويعزو الباحث ذلك بأن وجود قواعد البيانات تساعد وحدات الخريجين من معرفة حالة الخريج وسهولة التواصل من خلال توفر جميع المعلومات الخاصة بالخريجين وتمكنها من عمل دراسات خاصة بهم ومعرفة التطورات التي وصل إليها الخريجين. واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (البغدادي، 2014م) التي أظهرت ضرورة التنسيق بين حاجات السوق الحالية والمستقبلية من القوى العاملة بأنواعها وذلك بتوفير قاعدة بيانات عن حجم الاحتياجات وبيانات عن مخرجات نظام التعليم لخلق موئمة بين الاحتياجات الفعلية من القوى العاملة والمخرجات التعليمية، ودراسة (Corominas, 2010) التي أكدت بتوفير قواعد بيانات خاصة بالخريجين لدى الباحثين عن العمل.

جدول (5.31): نتائج اختبار "T - لعينتين مستقلتين" - تحديث البيانات

المجال	المتوسطات		الاختبار قيمة (Sig.)	القيمة الاحتمالية
	لا	نعم		
البرامج التدريبية.	5.49	6.69	5.311	*0.000
تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.	6.02	7.12	5.187	*0.000
الموارد المالية.	4.90	6.51	6.880	*0.000
الموارد البشرية.	5.00	6.63	6.691	*0.000
استيعاب سوق العمل للخريجين.	6.20	6.85	3.580	*0.000

دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين	6.76	5.54	6.205	*0.000
فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين	6.94	5.80	5.338	*0.000
جميع المجالات معا	6.81	5.61	6.087	*0.000

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين.

من النتائج الموضحة في جدول (5.32) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 للمجالات "تكنولوجيا المعلومات المستخدمة، الموارد المالية، الموارد البشرية، استيعاب سوق العمل للخريجين، فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين" وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين، وعليه نقبل الفرضية، والتي تفسر على أهمية وجود وسائل مختلفة للتواصل مع الخريجين سواءً بعقد اللقاءات الثقافية والاجتماعية والتواصلية وإنشاء مواقع التواصل الاجتماعي والنوادي الإلكترونية.

أما بالنسبة للمجالين "البرامج التدريبية، دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين" والمجالات مجتمعة معاً فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذين المجالين والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين وذلك لصالح أجابوا بطريقة البريد الإلكتروني، وعليه نرفض الفرضية، والتي تفسر أهمية توفر تكنولوجيا سريعة للوصول إلى الخريج، وتطبيق نظام المتابعة الإلكتروني، ويعزو الباحث ذلك بضرورة توفر قواعد البيانات الخاصة بالخريجين والعمل على تحديث البيانات الخاصة بهم، وتوفير البريد الإلكتروني للخريج بغض النظر عن التخصصات المختلفة للخريجين. **واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Bozhko, 2012م) والتي تلخصت بوجود إلقاء محاضرات الكترونية وتعزيز إشراك خبرات التعلم وتعزيز عملية التواصل والتعاون والتي تعتبر جزءاً أساسياً من عملية التعلم، ودراسة (White, 2010) أكدت بالسعي لتطوير الخريجين في مهارات متعلقة بالاتصال والتواصل.**

جدول (5.32): نتائج اختبار " التباين الأحادي " – أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		غير ذلك	اعلانات الجامعة	مواقع التواصل الاجتماعي	البريد الالكتروني	
*0.001	5.274	4.95	6.72	6.24	6.66	البرامج التدريبية.
0.067	2.404	5.88	6.93	6.71	7.04	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
0.051	2.610	4.88	6.22	5.94	6.14	الموارد المالية.
0.057	2.532	5.34	6.65	5.92	6.36	الموارد البشرية.
0.440	0.903	6.47	6.94	6.54	6.73	استيعاب سوق العمل للخريجين.
*0.030	3.010	5.50	6.70	6.27	6.60	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
0.074	2.332	5.84	6.87	6.45	6.90	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
*0.034	2.910	5.59	6.74	6.32	6.68	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى عدد البرامج التدريبية التي استفاد منها المستجيب.

من النتائج الموضحة في جدول (5.33) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لمجال "استيعاب سوق العمل للخريجين" وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى عدد البرامج التدريبية. والتي تفسر على سعي الخريج للالتحاق بالبرامج لسهولة الحصول على فرص عمل وسرعة التنافس على الوظائف المتوفرة. أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى عدد البرامج التدريبية وذلك لصالح الذين حصلوا على برامج تدريبية من 2 برنامج أو دورة فأكثر. وعليه نقبل الفرضية، والذي يفسر بأن الخريجين يسعون لتطوير أنفسهم بالاستفادة من عدة برامج بدل برنامج واحد أو دورة واحدة، ويعزو الباحث ذلك إلى الاهتمام المتزايد من قبل الخريجين وتوفير البرامج للخريجين بعد تخرجهم لسد الفجوات الموجودة

في الدراسة الأكاديمية التي تركز على التعليم النظري دون التطبيق العملي. واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو نعيم، 2015م) حيث أن الخريج من كلية التجارة يتلقى أثناء دراسته مواد نظرية بشكل كبير بعيدة عن التطبيق العملي الكاف لتأهيله بما ينسجم مع متطلبات سوق العمل، ودراسة (مركز شئون المرأة، 2013م) باعتماد الجانب العملي كجزء من الخطة الأكاديمية إلى الجانب النظري، ودراسة (Antepohl, & others, 2003) التي تلخصت على أهمية التطبيق العملي خلال الدراسة الأكاديمية، مع ضرورة تقييم الطلبة من خلال المتابعة وتحقيق أهداف التعليم المطبق في الدراسة.

جدول (5.33): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - عدد البرامج التدريبية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		لم أتلقي شيء	برنامج أو دورة واحدة	3-2 برامج أو دورات	4 فأكثر	
*0.000	6.424	5.73	6.55	6.88	6.84	البرامج التدريبية.
*0.035	2.890	6.39	6.87	7.18	6.91	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة.
*0.001	5.572	5.40	6.19	6.57	6.36	الموارد المالية.
*0.000	6.057	5.48	6.31	6.73	6.67	الموارد البشرية.
0.561	0.687	6.48	6.73	6.66	6.94	استيعاب سوق العمل للخريجين.
*0.002	4.899	5.90	6.53	6.80	6.75	دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين
*0.004	4.569	6.11	6.70	7.06	7.12	فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين
*0.002	4.974	5.96	6.58	6.87	6.85	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

5.7 ملخص الفصل:

تم في هذا الفصل عرض للتحليل الإحصائي للبيانات ونتائج الدراسة الميدانية بهدف التعرف على دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين من وجهة نظر الخريج، وبدأ الباحث باختبار التوزيع الطبيعي ومن ثم تطرق لتساؤلات الدراسة والإجابة عليها باستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، ثم تناول الفرضيات واختباراتها ومدى تطابقها واختلافها مع الدراسات السابقة، وفي نهاية الفصل استخدام الباحث تحليل الانحدار لتوضيح أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

6.1 مقدمة:

في ضوء ما خلصت إليه الدراسة ومن خلال ربطها بالإطار النظري وبالدراسات السابقة التي تناولت موضوع "دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج" دراسة مقارنة بين وحدة شئون الخريجين بالجامعة الإسلامية بغزة ووحدة النجاح للخريجين بجامعة النجاح الوطنية ووحدة الخريجين بالكلية الجامعية للعلوم التطبيقية"، يتضمن هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وكذلك أهم التوصيات المقترحة بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج والتي قد تساهم في معالجة نقاط الضعف من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

6.2 النتائج:

1. يساعد تدريب الخريجين وتأهيلهم وإحاقهم ببرامج التعلم مدى الحياة خارج المؤسسة الأكاديمية في المؤسسات ذات الصلة في صقل شخصية الخريج بشكل أفضل.
2. يساعد وجود التطور التكنولوجي لدى وحدات الخريجين في تعبئة الطلبات إلكترونياً والتسجيل الآلي للأنشطة والبرامج لدى وحدات الخريجين وتوفير الوقت والجهد بدل من المراجعات الشخصية، مع عدم توفير وحدات متخصصة في مجال الإرشاد الوظيفي والتدريب والتفرغ الكامل لتطوير الطلبة والخريجين.
3. يساهم قيام الجامعات بتوفير أفضل وأحدث الأجهزة والمختبرات الخاصة بتدريب الخريجين وتأهيلهم في المراكز التابعة لوحدات الخريجين والتعليم المستمر في التحاق الخريجين بشكل أكبر في البرامج المقدمة.
4. يساهم تزويد وحدات الخريجين بالكوادر البشرية المطلوبة لتقديم خدمة أفضل لخريجها.
5. يلاحظ أن الخريج بعد تخرجه من الجامعة ينتظر طويلاً بعد التخرج للحصول على فرص عمل، وذلك بسبب الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطيني وضعف السوق المحلي في استيعاب الأعداد الكبيرة من الخريجين كل عام جامعي.

6. يعمل التحاق الخريجين بالبرامج الخاصة بهم من خلال وحدات الخريجين والتعليم المستمر بالجامعات على تزويدهم بالابتكار والتجديد في المعلومات إلى جانب المؤهلات العلمية.
7. هناك توجه لدى الخريجين في التواصل لدى وحدات الخريجين بالجامعات الفلسطينية بالالتحاق بالأنشطة والبرامج المقدمة، وأن جميع الخريجين من مختلف الأعمار يسعون إلى الاستمرار في التعلم والالتحاق ببرامج التعلم الحياة.
8. يلاحظ بوجود النقص في التدريب العملي خلال الدراسة الأكاديمية والاعتماد على التدريس النظري في كثير من التخصصات.
9. أن التخصصات الفنية والتقنية في الكليات المتوسطة تتيح للخريجين عمل في مجالات مختلفة أفضل من التخصصات الأدبية والعلمية وذلك بسبب تشبع السوق المحلي من التخصصات الأخيرة.
10. بعض الخريجين يقومون بتحديث البيانات الخاصة بهم لدى وحدات الخريجين لتمكين حصولهم على الخدمات والبرامج المقدمة من الوحدات بشكل مستمر.
11. بعض الخريجين يعملون بوظائف دائمة أو مؤقتة بعد تخرجهم والبدء بالحياة العملية ويواجهون صعوبة في الحصول على فرص دائمة.
12. يلتحق الخريجين بتطوير أنفسهم بالاستفادة من عدة برامج بدل برنامج واحد أو دورة واحدة، وذلك لوجود المنافسة الكبيرة بين الخريجين على فرص العمل المتوفرة.

جدول (6.1): ملخص النتائج

النتيجة	قبول/رفض	الفرضية
أهمية توفير وحدات الخريجين للبرامج التأهيلية والتكنولوجيا والدعم المالي والبشري واستيعاب الخريجين لسوق العمل وتتمكن من ذلك لتحقيق أهدافها.	قبول الفرضية	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وفعالية برامج الخريجين في الجامعات الفلسطينية.
بأن الخريجين والخريجات لديهم نفس التوجه حول أهمية البرامج الخاصة بهم.	قبول الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر

الخريج تعزى إلى الجنس.		
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى العمر.	قبول الفرضية	بأن جميع أعمار الخريجين بشكل عام يسعون إلى الاستمرار في التعلم دون التوقف عند سن معين.
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى الجامعة.	قبول الفرضية	أن الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية لديها تأهيل في المجال الفني والتقني والتي يتيح لخريجها للعمل في مجالات مختلفة، وأن جامعة النجاح الوطنية تقوم من خلال وحدة التوظيف ببذل جهود أفضل من وحدة الخريجين بالجامعة الإسلامية.
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى المؤهل العلمي.	قبول الفرضية	باهتمام جميع أصحاب المؤهلات العلمية في عملية التعلم والالتحاق بالبرامج المختلفة.
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى سنة التخرج.	قبول الفرضية	أن الخريجين بمختلف الأعمار لا يتوقف التطوير والتأهيل عن عمر الخريج.
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى الحالة الوظيفية.	قبول الفرضية	ذلك حول تنوع الحالات الخاصة بعمل الخريجين وعدم عملهم بعد تخرجهم.
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين	قبول الفرضية	بأن الخريجين يعملون بوظائف دائمة ومؤقتة بعد تخرجهم والبدء بالحياة

العملية وصعوبة الحصول على فرص دائمة.		متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى طبيعة العمل.
إلى وجود توجه لدى الجامعات الفلسطينية لإنشاء وحدات خريجين لمتابعة خريجها بعد التخرج والبدء بتقديم الخدمات اللازمة لهم	نرفض الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى التواصل مع وحدة الخريجين.
أن الخريجين يقومون بتحديث البيانات لدى وحدات الخريجين لتمكين حصولهم على الخدمات والبرامج المقدمة من الوحدات بشكل مستمر.	نرفض الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى تحديث البيانات.
ذلك بضرورة توفر قواعد البيانات الخاصة بالخريجين والعمل على تحديث البيانات الخاصة بهم.	نقبل الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين.
ذلك إلى الاهتمام المتزايد من قبل الخريجين وتوفير البرامج للخريجين بعد تخرجهم لسد الفجوات الموجودة في الدراسة الأكاديمية التي تركز على التعليم النظري دون التطبيق العملي.	نقبل الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج تعزى إلى عدد البرامج التدريبية التي استفاد منها المستجيب.

6.3 التوصيات:

من خلال نتائج الدراسة التي سبق ذكرها يورد الباحث فيما يلي أهم التوصيات المتعلقة بها، والتي من شأنها العمل على زيادة الاهتمام بمتابعة الخريجين وبرامج الخريجين في كلا المؤسسات الأكاديمية (الجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية).

6.3.1 توصيات خاصة بالجامعات:

1. تطوير عمل وحدات متابعة وشئون الخريجين بالجامعات الفلسطينية وتوفير الدعم اللازم لها.
2. ضرورة أن تستخدم وحدات الخريجين أساليب المناقشة والحوار والزيارات الميدانية لخريجها لمعرفة نقاط الضعف وجوانب القوة لدى خريجها.
3. ضرورة إنشاء نوادي الكترونية خاصة بالخريجين ليتم ربطهم ببعضهم البعض والاستفادة من خبرات الآخرين.
4. أن تتوخى الجامعة الموضوعية في عملية توزيع المنح والدراسات العليا وإبتعاث الخريجين لاستكمال دراستهم بعد التخرج.
5. أن تسعى الجامعات لتوفير طواقم متخصصة للدراسات المسحية تعمل لتحديد متطلبات سوق العمل المتجددة لمساعدة الخريج قبل الالتحاق بالدراسة وتوجيههم للتخصصات المناسبة لسوق العمل المستقبلي.
6. ضرورة إنشاء نظام متابعة للخريجين وبناء قواعد بيانات خاصة وشاملة عن الخريجين، واستحداث القوائم البريدية والمواقع الالكترونية التابعة لوحدات الخريجين.
7. زيادة الأنشطة والفعاليات الخاصة بالخريجين والسعي لمتابعة الخريجين بعد التخرج والتوجه نحو جلب التمويل لمشاريع التشغيل الخاصة بالخريجين والتنسيق مع المؤسسات ذات الصلة لتشغيل خريجي الجامعات.
8. العمل على توجيه التخصصات الدراسية لتلاءم احتياجات سوق العمل من الأيدي العاملة والتنسيق مع المؤسسات المحلية في تقديم النصح والتوجيه والتدريب اللازم للانخراط في سوق العمل.

6.3.2 توصيات خاصة بالخريجين:

1. ضرورة تحديث البيانات بشكل مستمر حتى تتمكن وحدات الخريجين من التواصل مع خريجها ومعرفة حالة الخريجين لتسهيل تقديم المساعدة لهم.

2. ضرورة التحاق الخريج بالبرامج التأهيلية والتطوعية وبرامج التعلم مدى الحياة واكتساب المعارف يفتح الأفق أمامه للحصول على فرص عمل مناسبة.
3. الاهتمام بالتطوير والتأهيل الخاصة بالتكنولوجيا والتي تفتح مجالات العمل المختلفة وخاصة الأعمال الافتراضية.

6.3.3 الخطة التنفيذية لتنفيذ التوصيات:

جدول (6.1): الخطة التنفيذية لتنفيذ التوصيات

التوصية	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	آليات التطبيق	الإطار الزمني
التوصيات الخاصة بالجامعات			
1. تطوير عمل وحدات متابعة وشئون الخريجين بالجامعات الفلسطينية وتوفير الدعم اللازم لها.	الإدارة العليا بالجامعة + أقسام المشاريع بالجامعة	- توفير المكان المناسب لوحدة الخريجين لسرعة تسهيل مهام الخريجين. - توفير القاعات والورش الخاصة بالوحدات. - كتابة مقترحات المشاريع وتسويقها للجهات المعنية.	مستمر
2. ضرورة أن تستخدم وحدات الخريجين أساليب المناقشة والحوار والزيارات الميدانية لخريجها لمعرفة نقاط الضعف وجوانب القوة لدى خريجها.	وحدة الخريجين	- إعداد الخطط اللازمة لزيارة الخريجين على رأس عملهم. - متابعة البرامج والنشاطات المنفذة وعمل تقييمات لها. - رفع التوصيات لأصحاب القرار داخل الجامعة.	مستمر
3. ضرورة إنشاء نوادي الكترونية خاصة بالخريجين ليتم ربطهم ببعضهم البعض والاستفادة من خبرات الآخرين.	شئون تكنولوجيا المعلومات.	- تطوير المواقع الالكترونية الخاصة بالخريجين. - إنشاء نادي الكتروني خاص بالخريجين وربطه بقواعد بيانات المؤسسات.	مستمر
4. أن تتوخى الجامعة الموضوعية في عملية توزيع المنح والدراسات العليا وإبتعاث الخريجين لاستكمال دراستهم بعد	الإدارة العليا + شئون العلاقات الخارجية.	- إطلاع الخريجين على المنح المقدمة من الجامعة. - التواصل مع الخريجين المتفوقين وإبتعاثهم لتطوير أنفسهم.	مستمر

	التخرج.		-توفير المنح المناسبة وتوزيعها على الخريجين بالطرق المهنية الصحيحة.
مستمر	5. أن تسعى الجامعات لتوفير طواقم متخصصة للدراسات المسحية تعمل لتحديد متطلبات سوق العمل المتجددة لمساعدة الخريج قبل الالتحاق بالدراسة وتوجيههم للتخصصات المناسبة لسوق العمل المستقبلي.	الإدارة العليا + شئون الخريجين.	-توفير كوادرات متخصصة في الدراسات المسحية والمسح الميداني عن حالة الخريجين والسوق المحلي. -محاولة تسويق الخريجين خارج الوطن.
مستمر	6. ضرورة إنشاء نظام متابعة للخريجين وبناء قواعد بيانات خاصة وشاملة عن الخريجين، واستحداث القوائم البريدية والمواقع الالكترونية التابعة لوحدات الخريجين.	تكنولوجيا المعلومات	-توفير قواعد بيانات دقيقة عن الخريجين. (العاملين وغير العاملين وطبيعة العمل ومجال العمل). -توفير البريد الالكتروني الخاص بالخريجين وتحديثه. -سرعة إنجاز نظام متابعة الخريجين.
مستمر	7. زيادة الأنشطة والفعاليات الخاصة بالخريجين والسعي لمتابعة الخريجين بعد التخرج والتوجه نحو جلب التمويل لمشاريع التشغيل الخاصة بالخريجين والتنسيق مع المؤسسات ذات الصلة لتشغيل خريجي الجامعات.	وحدات الخريجين + أقسام المشاريع + الإدارة العليا.	-توفير الدعم اللوجستي لوحدات الخريجين في تنفيذ الأنشطة واللقاءات الخاصة بالخريجين. -توفير التمويل اللازم لمشاريع التدريب والتطوع والتشغيل للخريجين. -زيادة التواصل وعقد الأنشطة المتعلقة بالخريجين.
مستمر	8. العمل على توجيه التخصصات الدراسية لتلائم احتياجات سوق العمل من الأيدي العاملة والتنسيق مع المؤسسات المحلية في تقديم النصائح والتوجيه والتدريب اللازم	التعليم العالي + الإدارة العليا + المؤسسات المحلية + وحدات الخريجين.	-اعتماد التخصصات المطلوبة في الجامعات بعد دراسة السوق المحلي وحاجته للتخصص. -وضع الخطط اللازمة (طويلة ومتوسطة المدى عن السوق المحلي).

	للاخراط في سوق العمل.		- متابعة الخريجين وتأهيلهم حسب حاجة المؤسسات والخريجين.
التوصيات الخاصة بالخريجين			
مستمر	1. ضرورة تحديث البيانات بشكل مستمر حتى تتمكن وحدات الخريجين من التواصل مع خريجيها ومعرفة حالة الخريجين لتسهيل تقديم المساعدة لهم.	وحدة الخريجين + الخريجين أنفسهم.	-التواصل مع الخريجين بضرورة تحديث البيانات. -تقديم المساعدة للخريجين العاطلين عن العمل.
مستمر	2. ضرورة التحاق الخريج بالبرامج التأهيلية والتطوعية وبرامج التعلم مدى الحياة واكتساب المعارف يفتح الأفق أمامه للحصول على فرص عمل مناسبة.	وحدة الخريجين + الخريجين أنفسهم.	-توفير فرص التدريب والتطوع وبرامج الخريجين. -تقديم برامج مجانية للخريجين. -الإعلان عن البرامج الهامة والتحاق الخريجين بها. -تقديم النصيحة والمشورة للخريجين حول أهمية البرامج ومواكب التطورات.
مستمر	3. الاهتمام بالتطوير والتأهيل الخاصة بالتكنولوجيا والتي تفتح مجالات العمل المختلفة وخاصة الأعمال الافتراضية.	القطاع الخاص+وحدة الخريجين + الإدارة العليا	-تطوير الخريجين في مجال التكنولوجيا إلى جانب التخصص. -توفير فرص العمل عن بعد للخريجين بالتنسيق مع القطاعات العاملة في المجال. -توفير البيئة المناسبة لهم داخل الجامعة.

6.3.3 دراسات مقترحة:

1. بضرورة دراسة دور الجامعات الفلسطينية في دعم برامج التعلم مدى الحياة وأهم المعوقات التي تحول دون ذلك.
2. التعرف على الصعوبات التي تواجه الطلبة والخريجين قبل وبعد التخرج.

المصادر والمراجع

المراجع

أولاً/ المراجع العربية:

- أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس. (2016). برنامج ماس لتدريب الخريجين الجدد، تاريخ الإطلاع: (2016/1/22)، الموقع: [/http://www.mas.ps](http://www.mas.ps)
- الأسعد، محمد. (2000م). *التنمية ورسالة الجامعة في الألفية الثالثة*، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، مجلة المعرفة، بيروت، العدد (41)، ص 95.
- إسليم، نبيل عليان. (2014). أثر برامج التدريب في مؤسسة إبداع على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- أمين، محمد، حامد القضاة، وخليفات، عبد الفتاح. (2013م). *درجة رضا طلبة جامعة مؤتة عن الخدمات الجامعية من وجهة نظرهم (دراسة فقهية مقارنة)*. جامعة مؤتة، الأردن.
- بروشور دائرة شئون الخريجين، الجامعة الإسلامية بغزة، 2015م.
- بلغيث، سلطان، (2006م). دور الجامعات العربية في دعم ثقافة البحث العلمي الإبداعي، مجلة شئون عربية، (127). 139-124.
- بن كليب، محسن محمد. (2005م). دور الجامعات اليمنية في تنمية الموارد البشرية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
- بنك فلسطين. (2016). برنامج تشغيل وتدريب الخريجين في بنك فلسطين. تاريخ الإطلاع: (2016/10/15)، الموقع: <https://www.bankofpalestine.com/ar>
- بوابة تشغيل الشباب. (2016). برنامج تشغيل الشباب. رام الله. تاريخ الإطلاع: (2016/10/16)، الموقع: [/http://yes-portal.blue.ps](http://yes-portal.blue.ps)
- تريسي، وليم. الجبالي، سعد أحمد. (2004م). *تصميم نظم التدريب والتطوير*. ط3. الرياض: معهد الإدارة العامة - مركز البحوث.
- الجامعة الإسلامية بغزة. (2004م). *دليل دائرة شئون الخريجين*.
- الجامعة الإسلامية بغزة، (2010). *دليل خريجي الجامعة الإسلامية*.
- الجامعة الإسلامية، (2008). *بروشور دائرة شئون الخريجين*. النشرة الثانية.
- جامعة النجاح. (2016). *وحدة الخريجين*. تاريخ الإطلاع: (2016/11/1) الموقع: [/https://www.najah.edu/ar](https://www.najah.edu/ar)

جامعة نزوى، (2016م)، تقرير بعنوان: الخريجين، تاريخ الإطلاع: 2017/2/2

[/http://www.unizwa.edu.om](http://www.unizwa.edu.om)

الجبارة، عبد الله، (2006م). البطالة لدى الخريجين، الأسباب المحتملة والإنعكاسات الأمنية والحلول المقترحة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الرياض، السعودية.

أبو جبل، ضياء هشام. (2016م). أثر برامج التدريب والتدريب الإشرافي والصفات الشخصية في تحسين مهارات التوظيف لدى الخريجين. دراسة تطبيقية على شركة جوال (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الجرجاوي، زياد (2010م). القواعد المنهجية لبناء الاستبيان. ط2. فلسطين: مطبعة أبناء الجراح. الجرجاوي، زياد، والخطيب، عامر. (2007م). الجامعات الفلسطينية والتحديات التي تواجهها، جامعة القدس المفتوحة (دراسة تحليلية ناقدة). مقدم إلى مؤتمر الجامعات الفلسطينية نضال وبناء المنعقد في 2007/5/20 في مدينة رام الله، فلسطين.

الجعفري محمود، لافي دراين. (2004م). مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - (ماس)، رام الله، فلسطين.

الجوادي، محمد. (1999م). التعلم مدى الحياة، مجلة العربي، العدد (488) 120-123. جوي، جينفر، وآخرون. (2008م). تنمية موارد بشرية. ط1. القاهرة، مصر: مجموعة النيل العربية.

حجازي، سناء محمد، وسعد الله، يسرى شعبان. (2007م). مشاركة الشباب في برامج التدريب ودعم جوانب المواطنة، دراسة ميدانية مطبقة على الشباب الخريجين المستفيدين من برامج التدريب بجامعة حلوان، مصر.

حجي، أحمد اسماعيل. (2003م). التربية المستمرة والتعلم مدى الحياة. ط1. القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.

الحريري، رافدة، الإمامي، سمير. (2011م). الإرشاد التربوي والنفسي في المؤسسات التعليمية، ط1. عمان، الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع والطباعة.

أبو حطب، فؤاد وأمال، صادق. (2005م). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، ط1. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

حلس، شادي محمد. (2011م). أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الحمداني، موفق، (2006م). مناهج البحث العلمي، ط1. الأردن، عمان: مؤسسة الوراق للنشر. الحولي، عليان عبد الله. (2009م). تقييم جودة البيئة الجامعية من وجهة نظر الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة"، (بحث محكم)، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الانسانية، 12 (2)، 391 - 424 .

الخان، بدر. (2005م). استراتيجيات التعليم الالكتروني، ط1. سورية، حلب: شعاع للنشر والعلوم. خليل، خالد ابراهيم. (2016). فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي، دراسة حالة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين. دائرة شئون الخريجين. (2005م). مدى رضا خريجي الجامعة الإسلامية عن أداء جامعتهم، والمعوقات والمشاكل التي واجهوها أثناء الدراسة " (دراسة غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

دائرة شئون الخريجين. (2005م). مدى رضا خريجي الجامعة الإسلامية عن أداء جامعتهم، والمعوقات والمشاكل التي واجهوها أثناء الدراسة (دراسة غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

دليل الجامعات الفلسطينية. 2016م.

دليل خريجي الجامعة الإسلامية، 2010م.

دليل شئون الخريجين، الجامعة الإسلامية بغزة، 2015م.

دور الالكتروني. (2016). برنامج التدريب التوظيفي بنادي جبل النار - نابلس، تاريخ الإطلاع: (2016/11/13)، الموقع: www.dooz.ps

راشد، محمد ابراهيم. (2008م). التدريب عن بعد ماهيته وواقعه ومستقبل استخدامه في البرامج التدريبية، مستقبل التربية العربية: مجلة علمية محكمة تعالج قضايا التجديد والإبداع في التنمية البشرية، 14 (53) 185-2016.

الرشيدي، أحمد عبيد. (2007م). العلاقة بين المدخلات التعليمية وجودة الخريجين من كلية التربية الأساسية في دولة الكويت (أطروحة دكتوراه غير منشورة). الجامعة الأردنية، الأردن.

الرشيدي، عايض عيد عايض. (2013م). "تطوير برنامج دبلومة التفتيش الجمركي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في ضوء متطلبات التعلم مدى الحياة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الكويت، الكويت.

الزهيري، محمد كامل. (2010م). دراسة تحليلية لأهداف مناهج التربية الرياضية للمرحلة الثانوية بجمهورية مصر العربية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة طنطا، مصر.

زيادة، فهد محمد. (2012م). أثر التدريب على مقدرة المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة على إدارة الأزمات، (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

أبو زيد، منى، وآخرون. (2007م). مشاركة الشباب في برامج التدريب ودعم جوانب المواطنة، دورية أكاديمية علمية محكمة الدراسات الإنسانية الاجتماعية، العدد (22) 75-150.

السعادات، خليل بن ابراهيم. (2004م). مدى تلبية برامج مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع بالكلية التقنية بالأحساء لحاجات المجتمع وأفراده، بحث منشور، السعودية.

سليم، حسين، الجزار، عثمان، سعيد، عاطف (2011م). فاعلية برنامج قائم على الأنشطة الصفية في تنمية مهارات التفكير التاريخي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية (رسالة ماجستير غير منشورة)، منشورة، كلية التربية، الإسماعيلية، جمهورية مصر العربية.

سمايلى، محمود. (2016م). دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، (دراسة دكتوراه غير منشورة)، الجزائر.

السنبل، عبد العزيز بن عبد الله. (2000م). التربية المستمرة في عالم عربي متغير، مجلة التعليم الجماهيري، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، (45)، 8-50.

شابط، ناصر أحمد. (2013م). دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية والأمن الوطني، الشق المدني بمدينة غزة، فلسطين.

شاهين، محمد. (2016م). التدريب للطلاب الجامعي، واقعه وأهميته، مقال، جامعة القدس المفتوحة.

شركة جوال. (2016). برنامج (Go professional). تاريخ الإطلاع: (2016/12/15)،

الموقع: <https://www.jawwal.ps>

أبو شقيرة، إيناس محمد. (2014). *درجة استخدام المشرفين التربويين في مديرات التعليم بمحافظة غزة لتكنولوجيا المعلومات وسبل الارتقاء بها*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

أبو شنب، سوسن. (2015/4/2-3/31). *الربط بين منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات سوق العمل*. ورقة عمل -التجربة الفلسطينية، شرم الشيخ: وزارة العمل الفلسطينية، الإدارة العامة للتدريب المهني.

الصالح، بدر بن عبد الله. (2007م). *التعليم الجامعي الافتراضي، دراسة مقارنة لجامعات عربية وأجنبية افتراضية مختارة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، مجلة كليات المعلمين، 7(1)*.

صبح، أحلام عبد الحافظ. (2013م). *دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس* (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

العاجز، فؤاد. (2006م)، *دور الجامعة الإسلامية في تنمية بعض القيم من وجهة نظر طلبتها، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة، سلسلة الدراسات الانسانية، 12، (1)371*.

عارف، إيمان محمد. (2005م). *عوامل إقبال الشباب الخريجين على برنامج التدريب التحويلي وإحجامهم عنه (بحث محكم)، دراسات في التعليم الجامع، مصر، (8)، 253-317*.

عبد الدايم، خالد محمد. (2011م). *معوقات البحث العلمي التي يواجهها الطلبة الخريجون في جامعة القدس المفتوحة بمحافظة غزة، مجلة التربية وعلم النفس (جامعة عين شمس)، 2 (35)، 827-870..*

عبد القادر، محمد علاء الدين. (1998م). *دور الشباب في التنمية، ط1. مصر -جامعة الاسكندرية: منشأة المعارف بالإسكندرية*.

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (2001م). *البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه، ط17. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع*.

العتيبي، بن منطني، (2010م). *تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي (دراسة تحليلية)، المركز الوطني لأبحاث الشباب، جامعة الملك سعود، السعودية*.

العريقي، عائدة، (2006). دور الجامعات اليمنية في مجال خدمة المجتمع في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة (رسالة دكتوراه غير منشورة)، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.

أبو عزيز، ناجي. (2014م). مدى فعالية برامج التدريب من وجهة نظر العاملين بدائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث الدولية - الأونروا - مكتب غزة الإقليمي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

عطية، محسن علي. (2015م). الجودة الشاملة والمنهج. جامعة بغداد، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

عقل، مجدي، (2012م). فاعلية استراتيجية لإدارة الأنشطة والتفاعلات التعليمية الالكترونية في تنمية مهارات تصميم عناصر التعلم بمستودعات التعلم الالكتروني لدى طلبة الجامعة الإسلامية (رسالة دكتوراه غير منشورة). مكتبة الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

علي، عبير فرحات. (1991م). دور القطاع الخاص الصناعي في مواجهة مشكلة البطالة في مصر، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.

العمرو، صالح عبد الرحمن، (16-18/يناير-2010م). الموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل. ورقة عمل، (تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية)، الرياض: المنتدى العربي حول التدريب التقني والفني واحتياجات سوق العمل.

العميري، علي، (2016/9/3م). خطوات لإنهاء الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، عصرنه المناهج وتجويد المخرجات أهم الحلول، مقال منشور، موقع المدينة، تاريخ

الإطلاع: 2017/2/1، الموقع <http://www.al-madina.com/article/466995>

عودة، أحمد عطا. (2013). واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

الغاوي، هالة سمير. (2001م). مدى كفاءة نظام التعليم المصري في تحقيق متطلبات التنمية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.

غراب، ابراهيم خليل. (2016). دور الموازنات كأداة تخطيط لاستغلال الموارد المالية في بلديات قطاع غزة. (دراسة تطبيقية في فلسطين)، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

أبو غزالة، غدير. (1990م). مشكلة البطالة لدى الخريجين، مجلة الرائد الاقتصادي، العدد (5) 9-13.

الغنبوصي، سالم بن سليم. (2013م). مدى التطابق بين وظائف خريجي جامعة السلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الأكاديمية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية. 10(1)، 1-13.

الكلوت، إياد حنون. (2012م). اسهامات الجمعيات الأهلية في تأهيل شباب الخريجين، دراسة ميدانية مطبقة على بعض الجمعيات الأهلية بشمال قطاع غزة (دراسة ماجستير غير منشورة). جامعة حلوان، مصر.

كردية، أحمد زكي، (2015م). أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل" دراسة حالة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية. (2016). دليل مركز الإرشاد الوظيفي.

محسن، أسماء. (2006م). الخريجون: الجامعة ليست الحصول على شهادة بقدر ما هي فرصة لتنمية الشخصية. غزة، مجلة السعادة: 13(31)-16.

محمود، أحمد. (2002م). دور الجامعة في خدمة المجتمع، مجلة بحوث جامعة حلب، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد (31).

مركز البحوث والدراسات التربوية. (2009م). التعلم مدى الحياة، دراسة منشورة، فلسطين (8) 1-23. مركز دراسات التنمية. (2010م). محددات النجاح في البحث عن عمل بين الأجيال الأخيرة من خريجي الجامعات في الضفة الغربية وقطاع غزة، (بحث غير منشور)، مشروع مستقبل الشباب بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم ضمن مشروع التعليم العالي وبدعم من البنك الدولي والاتحاد الأوروبي، جامعة بيرزيت، فلسطين.

مركز شؤون المرأة. (2013م). احتياجات وأولويات الخريجين الجامعيين في قطاع غزة، (دراسة عن واقع سوق العمل بغزة)، غزة، فلسطين.

مشروع تمبوس. (2010). *التعلم مدى الحياة في فلسطين*. تاريخ الإطلاع: (2016/10/2)،
الموقع: <http://llp.iugaza.edu.ps/ar/Project.aspx> .

ملحم، أحمد عارف. (2012م). *الأدوار المرتقبة للتعليم المستمر في ظل اقتصاد المعرفة*، المؤتمر العلمي الدولي التاسع، (الوضع الاقتصادي العربي وخيارات المستقبل)، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين.

منتدى شارك الشبابي. (2016). *برنامج خطوة إلى الأمام*، تاريخ الإطلاع: (2016/10/15)،
الموقع: <http://www.sharek.ps>

مؤسسة التعليم من أجل التوظيف. (2016)، *برنامج البحث عن عمل هو عمل*. تاريخ الإطلاع: (2016/12/22).
الموقع: <http://www.pefe.ps/?Lang=2>

موقع دائرة شؤون الخريجين، الجامعة الإسلامية، 2016م، تاريخ الإطلاع: 2016/12/2،
الموقع: <http://alumni.iugaza.edu.ps>

موقع عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر، الجامعة الإسلامية بغزة، تاريخ الإطلاع: (2016/12/3)،
الموقع: <http://csced.iugaza.edu.ps>

موقع وحدة الخريجين، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، تاريخ الإطلاع (2016/12/13)،
الموقع: <http://www.ucas.edu.ps/alumni>

موقع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، تاريخ الإطلاع (2016/12/14)،
الموقع: <http://www.mtit.gov.ps>

أبو نعيم، فاطمة توفيق. (2015م). *دور منشآت القطاع الخاص الفلسطيني في توفير فرص عمل لخريجي كليات التجارة دراسة حالة قطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

نقابة المهندسين. (2016م). *برنامج تدريب الخريجين المهندسين الجدد*. تاريخ الإطلاع: (2017/1/3)،
الموقع: <https://www.paleng.org>

الهندي وآخرون، (2013م). *استطلاع آراء طلبة الجامعة الإسلامية بغزة حول الجامعة وفرص العمل بعد التخرج*، ورقة عمل، المؤتمر الثالث والثلاثين للمسؤولين عن القبول والتسجيل في الجامعات العربية الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري الإسكندرية - AASTMT ، جمهورية مصر العربية.

وحدات الخريجين بالجامعة الإسلامية، وجامعة النجاح الوطنية، والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، 2016م.

وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية. (2012م). *الخريجون وسوق العمل*، (دراسة غير منشورة) وزارة الخارجية والتخطيط الفلسطينية، غزة، فلسطين.

يوروماتيك للتدريب والاستشارات الإدارية. (2016). *البرامج الخارجية*. تاريخ الإطلاع: <http://euromatech-me.com> (2016/1/4)، الموقع:

ثانياً/ المراجع الأجنبية:

Allen, J., & Van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford economic papers*, 53(3).

Al-Mamun, Abdullah. (2012). *soft skills for the vocational graduate: value as work readiness skills*, 1Islamic University of Technology (IUT), Department of TVE, Boardbazar, Gazipur-1704, Bangladesh.

Antepohl, & others. (2003). *A follow-up of medical graduates of a problem-based learning curriculum*, Faculty of Health Sciences, University of Linköping, SE-581 85 Linköping, Sweden.

Arome, Glayds Ali, (2001). *Distance education :A case study of availability of learning resources to students at the Zimbabwe Open University*. PhD dissertation, Florida Barry University School of Education.

Baradbury, Katherine, (July 9 2008). *Measurement of Unemployment, Public Policy Briefs*, Boston: Federal Reserve Bank of Boston Bureau of Labor Statistics (BLS), United States 'A-38.

Bartlett, W. (2013). *Skill Mismatch, Education Systems, and Labour Markets in EU Neighborhood Policy*. Search Working Paper.

Belanger , Paul, (1994). *Lifelong learning, the Dialectics of Lifelong Education*. The international Review of Education.

Booth, A. a. (1996). *Acquiring Skills: Market Failures, their Symptoms and Policy Responses*".

Bowlby, Jeffrey William, (1999). *Graduates' assessments of the value of a university education*, (Unpublished Master's Thesis). University of Alberta. (Canada).

Brown, J.,(2002). Training needs assessment: Amust for Developing an Effective Training program, *Public Personal Management*, 31, (4).

- Choi, Sang-Duk, (2004). *Changing skills formation and lifelong learning in South Korea*, a Doctoral Thesis, University of London.
- Corominas,& others. (2010). *The Matching Between University Education and Graduate Labour Market Outcomes. An analysis of three graduate cohorts in Catalonia*. studies on high education and graduate employment.
- Dubois, & others. (2002). Effectiveness of Mentoring Programs for Youth: A Meta-Analytic Review, *American Journal of Community Psychology*, 30, (2), pp 157–197.
- Edel, McDermott John Mangan Marion O'Connor, (2006). "Graduate Development programmers and satisfaction levels", *Journal of European Industrial Training*, 40 (8/9).
- Elnaga, A., Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Florida ,State University system, (2014). *Graduate follow-up study: (baccalaureate class of 2012)*.
- Harare, (1995). *The first world congress of education (WCOE) High lights from the first world congress of education*. Zimbabwe.
- Husmanns, R. (2007). *Measurement of employment, unemployment and underemployment – Current international standards and issues in their application*. Geneva: ILO Bureau of Statistics.
- Kaoni, Alexandra. (2013). *The impact of lifelong learning on the work and life of women in Greece*, (Unpublished Doctoral Thesis), University of Leicester.
- Leopold, J. (2002). *Human Resources in Organizations*. London, England. Pearson Education.
- Mak, Bo-yin, Matthew, (2005). *Lifelong learning is a HRM strategy in the Hong Kong Police Force*, (Unpublished Master's Thesis), University of Hong Kong (Pokfulam, Hong Kong).
- Moore, D., McCabe, G., Duckworth, W, Sclove, S. (2003). *The Practice of Business Statistics*.
- Mpoki, john Mwaikokesya (2014). "Undergraduate students Development of lifelong learning attributes in Tanzania". (Unpublished Doctoral Thesis), University of Glasgow. Scotland.
- O'Connor, B. N., Bronner, M., & Delaney, C. (2002). *Training For Organization*. South Western.

- Okumoto. Kaori, (2008). Lifelong learning policy in England and Japan: a comparative analysis, *A Journal of Comparative and International Education*, 38, (2).
- Ozen, G., Yaman, M. and Acar, G. (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. *The Online Journal of Recreation and Sport* , 1(2).
- PACAKOVÁ Zuzana; JINDROVÁ Andrea, (2011). Information Benefit of Graduates Follow-up Surveys, : *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science (ERIES Journal)*, 4(3).
- Przybylski, Angie M., (2006). *People Process Culture alumni follow-up and recommendations for course improvement*, (Unpublished Master's Thesis), University of Wisconsin. United States of America.
- Raza, Shoukat& Hashmi, Muhammad& Zeeshan, Ashi& Shaikh, Faiz& Naqvi, Abir (2011):Human and Social Capital Development for Self Efficacy of University Graduates: Bases for Development of Society, *Asian Social Science* ,7(9), p.244-255.
- Koper, Rob. Tattersal, Colin.(2004). New directions for lifelong learning using network technologies. *British Journal of Educational Technology*, 35 (6), 689-700
- Robbertze, R. (2008). *The Relationship between workplace training, the perceived effectiveness of training and organizational commitment*. (Unpublished Master's Thesis) *Golden Institute of business*. in partial fulfilment of the requirement for the degree of Masters of Business Administration. University of Pretoria. Republic of South Africa.
- San Sebastian UNESCO Centre (12/10/06). *what is adult education?* UNESCO Library (33nd General Conference).
- Summers, Lawrence H. and Clark, Kim B. (1990). *Understanding Unemployment*, Cambridge, MA: The MIT Press.
- Vavoula, Giasemi, (2003). *In support of learning organization system a knowledge and lifelong learning*, (Unpublished Doctoral Thesis), University of Birmingham.
- White, M. (No. 10th 2013). The Real Reason New College Graduates can't get Hired. *Article*..
- Yuliya, Bozhko K, (2012). *improving support for lifelong learning in Universities Through Enhanced Eportfolio Systems* (Unpublished a Doctoral Thesis), University of Massey. Newzealand.
- UNESCO .(2015). *strategy UNESCO for education*. 2014-2021.

- Bozhko, Yuliya, (2012). *Improving Support for lifelong Learning in Universities Through Enhanced Eportfolio Systems*, (a thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Information Technology) at Massey University, Newzealand.
- Woollard, Lorraine Marie, (1999). *Training Graduate Students to Teach*. A thesis submitted to the Faculty of Graduate Studies and Research in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education, Edmonton, Alberta.

الملاحق

ملحق (1): قائمة المحكمين لاستبانة البحث

م.	الاسم	الدرجة العلمية	الصفة
1.	أ. د. سمير صافي	أستاذ	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
2.	د. رافع دراغمة	أستاذ مساعد	محاضر بجامعة النجاح الوطنية ومديراً لوحدة النجاح للخريجين.
3.	د. م. حاتم العايدى	أستاذ مشارك	محاضر بكلية الهندسة بالجامعة الإسلامية.
4.	د. خالد دهليز	أستاذ مساعد	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
5.	أ.د. م. فريد القيق	أستاذ	عميد كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية.
6.	أ.د. ماجد الفرا	أستاذ	نائب الرئيس للشئون الإدارية بالجامعة الإسلامية.
7.	د. م. يحيى السراج	أستاذ مشارك	محاضر بكلية الهندسة بالجامعة الإسلامية.
8.	د. ياسر الشرفا	أستاذ مساعد	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
9.	د. هشام ماضي	أستاذ مساعد	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
10.	د. يوسف بحر	أستاذ مشارك	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
11.	د. رشدي وادي	أستاذ مشارك	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
12.	د. ربحي بركة	أستاذ مشارك	عميد كلية تكنولوجيا المعلومات بالجامعة الإسلامية.
13.	د. سامي أبو الروس	أستاذ مشارك	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
14.	أ. د. بسام السقا	أستاذ	عميد التخطيط والتطوير والجودة بالجامعة الإسلامية.

ملحق (2): الاستبانة الأولية



الجامعة الإسلامية - غزة

شئون البحث العلمي والدراسات العليا

كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

استمارة استبيان

أخي الخريج/ أختي الخريجة المحترم/ة،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يطيب لي أن أضع بين يديك هذا الاستبيان الذي أعد بهدف الحصول على البيانات المتعلقة بدراسة عنوانها: "دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وانعكاساته على فاعلية برامج الخريجين" من خلال دراسة مقارنة بين وحدات شئون الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، وذلك كبحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة.

لذلك أرجو التكرم بتخصيص جزء من وقتكم الثمين، لتعبئة الاستمارة المرفقة، مع مراعاة الدقة في الإجابة عن الأسئلة المطروحة، والذي سيكون له عظيم الأثر والفائدة في الوصول إلى نتائج أكثر دقة كونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مفهوم برامج الخريجين: هي برامج تأهيل وتشغيل الخريجين وتشمل برامج التعلم مدى الحياة التي تلبي الاحتياجات المتنوعة والخاصة لفئات الخريجين كافة، بما في ذلك اكتساب المهارات العملية والعلمية من خلال كل من التعليم النظامي وغير النظامي ومسارات التعلم الفعالة البديلة من أجل التطوير والحصول على فرص عمل في المستقبل.

شاكرين لكم تعاونكم، وأقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث/ محمد أحمد الكرد

أولاً/ البيانات الشخصية:

الجنس	☐ خريج	☐ خريجة
العمر	☐ 26 – 22	☐ 30–27
	☐ 35 – 31	☐ 35 – فأكثر
الجامعة	☐ الجامعة الإسلامية	☐ جامعة النجاح الوطنية.
	☐ الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	
سنة التخرج		
الكلية		
التخصص		
مدى الاستفادة من وحدات الخريجين (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)	☐ دورات تدريبية	☐ رحلات علمية
	☐ لقاءات ثقافية	☐ توظيف/ تشغيل مؤقت
	☐ فرص تدريب عملي	☐ فرص تطوع
	☐ استفادة أخرى	
عدد البرامج التدريبية في مجال التخصص وغير التخصص	☐ برنامج أو دورة واحدة	☐ 2 – 3 برامج أو دورات
	☐ 4 فأكثر	☐ لم ألتقى شيء

ثانياً/ بيانات الدراسة:

ملاحظة: الرجاء القيام بتقييم دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وانعكاساته على فاعلية برامج الخريجين، يحث يكون التقييم من (1 - 10)، علماً بأن القيمة (10) تعتبر الأكثر موافقة وتأثيراً، والقيمة (1) تعتبر الأقل موافقة وتأثيراً.

المحور الأول/ البرامج التدريبية:		
م.	البند	(10 - 1)
1	تساهم الجامعة بتوفير البرامج التدريبية المتخصصة وغير المتخصصة للخريجين من خلال وحدات الخريجين ومراكز التعليم المستمر.	
2	تعمل الجامعة على تهيئة وتأهيل خريجها للتعامل مع الوظيفة أو العمل بكفاءة عالية.	
3	تساعد وحدات الخريجين بالجامعة الخريج في التأهيل والتطوير.	
4	تلعب الجامعة دور في النهضة والتعليم سواء الداخلي أو الخارجي.	
5	تعمل الجامعة على ترسيخ المبادرة الذاتية والمشاركة الفاعلة لدى خريجها.	
6	يساعد ويميز التحاق الخريج بالبرامج التدريبية عن باقي خريجي الجامعات الأخرى.	
7	تتمتع جودة البرامج لدى وحدات التعليم المستمر والخريجين بذو جودة عالية.	
8	تعمل الجامعة على تزويدي بقدر وافر من الثقافة والتعليم.	
9	يساعد توفير البرامج والتعليم المفتوح في تطوير ذاتي.	
10	تستخدم الجامعة أساليب المناقشة والحوار والزيارات الميدانية للخريجين.	
11	تنفذ وحدة الخريجين برامج تدريبية مناسبة لخريجها.	
12	يمتلك الخريج المهارات المناسبة من خلال التحاقه ببرامج التدريب.	
13	يساعد التدريب الخارجي في المؤسسات ذات الصلة في صقل شخصية الخريج.	
14	توفر وحدات الخريجين فرص تطوع وتدريب عملي لدى خريجها في المؤسسات.	
المحور الثاني/ التكنولوجيا المستخدمة:		
م.	البند	(10 - 1)
1	يساعد النظام التكنولوجي المتبع بالجامعة الخريج في الحصول على خدمة أفضل.	
2	تساعد بوابة الخريجين الالكترونية الخريج في تقديم طلبات التوظيف بالسرعة الممكنة.	
3	تسهل المراسلات الالكترونية لدى وحدات الخريجين بالجامعة مهام الخريج.	
4	تعبئة الطلبات إلكترونياً والتسجيل الآلي لدى وحدات الخريجين وفر الوقت والجهد بدل المراجعات الشخصية.	
5	لدى الجامعة ووحدات الخريجين تكنولوجيا متقدمة وقواعد بيانات شاملة عن حالة الخريجين.	
6	يتم التواصل إلكترونياً مع الخريجين ومساعدتهم لدى المؤسسات.	
7	يصعب استخدام البوابات الالكترونية بسبب تخصصي.	

8	تمتلك وحدات الخريجين تطور تكنولوجيا ملحوظ في المجال التكنولوجي.	
9	يتوفر لدى وحدات الخريجين مواقع الكترونية ومواقع تواصل اجتماعي جيدة.	
10	يتم التواصل مع الخريج من خلال نوادي الكترونية خاصة بهم.	
11	يقوم الخريج بزيارة المواقع الالكترونية الخاصة بوحدة الخريجين بشكل مستمر.	
المحور الثالث/ الموارد المالية:		
م.	البند	(10 - 1)
1	تسخر الجامعة لخريجها وطلبتها أماكن خاصة للتثقيف والترفيه.	
2	توفر الجامعة الموارد المالية الكافية لابتعاث الخريج للتعلم.	
3	توفر الجامعة المنح الدراسية والتشبيك مع مؤسسات أجنبية مختلفة.	
4	تتوخى الجامعة الموضوعية في عملية توزيع المنح والدراسات العليا.	
5	تدعم الجامعة اللقاءات الاجتماعية والثقافية والرياضية المختلفة لخريجها.	
6	تدعم الجامعة مراكز التدريب لتقديم أفضل خدمة للخريجين والطلبة المتوقع تخرجهم.	
7	يتوافر لدى مراكز التدريب بأحدث الأجهزة والمعدات اللازمة.	
8	يوجد منافسة من قبل المؤسسات الأكاديمية في دعم الخدمة المقدمة للخريجين.	
9	تقدم الجامعة البرامج المجانية لخريجها.	
10	تسعى الجامعة في دعم مشاريع التشغيل الدائم والمؤقت لخريجها.	
11	تتوفر في الجامعة المرافق المناسبة لأداء الأنشطة اللامنهجية.	
12	يتوفر لدى وحدات الخريجين قاعات ومختبرات خاصة بتأهيل الخريجين.	
المحور الرابع/ الموارد البشرية:		
م.	البند	(10 - 1)
1	يوجد لدى الجامعة طاقم كامل لتقديم المساعدة والخدمة لخريجها.	
2	تساعد الجامعة خريجها في منذ بداية تخرجهم من الجامعة.	
3	يشعر الخريج بالسعادة لإنشاء وحدة خريجين بالجامعة.	
4	يتمتع الموظفون لدى وحدات الخريجين بالتعاون والتكامل في تقديم الخدمة للخريج.	
5	تهتم الجامعة في تسهيل مهام خريجها.	
6	تحاول الجامعة المساهمة بحل المشكلات المالية والاجتماعية لخريجها.	
7	يتوافر متخصصين للتوجيه والإرشاد قبل البدء في دراسة الطالب والتحاقه بالجامعة.	
8	تساعد وحدات الخريجين خريجها في الحصول على فرص عمل.	
9	يشعر الخريج بأهمية مساندة وحدات الخريجين لتقديم خريجها في التأهيل والعمل.	
10	يستفيد الخريج من الأنشطة والفعاليات المقدمة من وحدات الخريجين.	
11	يستفيد الخريج بدرجة جيدة في الحصول على وظيفة من خلال وحدة الخريجين.	
12	يتوفر لدى الجامعة طواقم خاصة للدراسات المسحية لمساعدة الخريج.	
المحور الخامس/ استيعاب سوق العمل للخريجين		

م.	البند	(10 - 1)
1	تسهل الجامعة فرص الحصول على عمل من خلال تخريج طلبة ذوي كفاءة.	
2	تعمل الجامعة على بناء شخصية مهنية مميزة لدى الخريج.	
3	يساعد حصول الخريج على الشهادة من الجامعة في الحصول على فرص عمل.	
4	يضيع لدى الخريج فرص العمل بسبب عدم تأهيله بشكل جيد بالجامعة.	
5	يلحظ الخريج بوجود فجوة بين التعليم النظري بالجامعة والتطبيق العملي بسوق العمل.	
6	ينتظر الخريج طويلاً بعد التخرج للحصول على فرص عمل.	
7	يتميز الخريج عن نظرائه من الخريجين بسبب تخرجه من الجامعة.	
8	يحترم الخريج من قبل المؤسسات خارج الوطن بسبب تأهيله بشكل جيد.	
9	يواجه الخريج مشكلات في السوق المحلي والخارجي بسبب نقص في بعض المهارات.	
10	يدرس الخريج على أساليب التدريس والمناهج التعليمية المناسبة لمتطلبات سوق العمل.	
11	تلبى التخصصات الموجودة في الجامعة حاجة سوق العمل الفلسطيني.	
12	يتفائل الخريج في الحصول على فرص عمل بعد التخرج.	
14	يسعى الخريج بعد التخرج من الجامعة للعمل في خارج الوطن.	
المحور السادس/ فاعلية برامج الخريجين:		
م.	البند	(10 - 1)
1	تكون التطبيقات العملية كافية لتحقيق أهداف البرامج.	
2	يتم عرض برامج الخريجين بشكل منظم ومتربط وسهلة الفهم.	
3	تغطي البرامج التدريبية مواضيع هامة لتطوير الخريج.	
4	تناسب طرح برامج الخريجين الأوقات المناسبة للخريجين.	
5	تضيف البرامج التدريبية للخريج معرفة جديدة في مجال عمله.	
7	يعتمد طريقة التطبيق العملي والمشاركة الفاعلة في تطبيق البرامج التأهيلية.	
8	تستخدم أساليب تدريب جديدة ومتنوعة وفعالة في تنفيذ البرامج.	
10	يتشجع الخريج في الالتحاق ببرامج الخريجين وتبادل الخبرات بين الخريجين والمدرسين.	
11	يظهر القائمين على البرامج قدرة على تقديم المعلومات والخبرة الواسعة.	
12	يتم متابعة الخريج ميدانياً أثناء وبعد الانتهاء من البرامج.	
13	يتم استثمار برامج الخريجين في مجالات مفيدة.	
14	تعزز التكنولوجيا المستخدمة عملية التحاق ببرامج الخريجين.	
15	ينعكس مشاركة الخريج في البرامج على إثراء المعرفة لديه.	
16	يساعد مشاركة الخريج في البرامج على تحسين أداء عمله.	
17	يشعر الخريج بتطوير معارفه ومعلوماته نتيجة التحاقه ببرامج الخريجين.	
18	تقيم برامج الخريجين بشكل دائم يدفع الخريج إلى الالتزام بالانضباط.	
19	يساعدني الالتحاق ببرامج الخريجين على الابتكار والتجديد في معلوماتي.	

20	يساعدني الالتحاق ببرامج الخريجين في تحسين اتجاهاتي الأكاديمية.
21	يعزز التحاقني بالبرامج في انتمائي للجامعة.
22	يساهم التحاقني بالبرامج في تحسين علاقتي بزملائي الخريجين.
23	يشعر الخريج بالرضا عن البرامج المختلفة المقدمة له.
24	تساهم برامج الخريجين في نشر ثقافة التنمية المستدامة.
25	توفير برامج مجاناً أو برسوم رمزية يساعدني الالتحاق بها.

تم بحمد الله، مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم،

والله ولي التوفيق

ملحق (3): الاستبانة النهائية (المُحكّمة)

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة

شئون البحث العلمي والدراسات العليا

كلية التجارة

ماجستير إدارة الأعمال

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يطيب لي أن أضع بين يديك هذا الاستبيان الذي أُعد بهدف الحصول على البيانات المتعلقة بدراسة عنوانها: "دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلية البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج" من خلال دراسة مقارنة بين وحدات شئون الخريجين في الجامعة الإسلامية بغزة وجامعة النجاح الوطنية والكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، وذلك كبحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة.

لذلك أرجو التكرم بتخصيص جزء من وقتكم الثمين، لتعبئة الاستمارة المرفقة، مع مراعاة الدقة في الإجابة عن الأسئلة المطروحة، والذي سيكون له عظيم الأثر والفائدة في الوصول إلى نتائج أكثر دقة كونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مفهوم برامج الخريجين: هي برامج تأهيل وتشغيل الخريجين وتشمل البرامج الداخلية والخارجية وبرامج التعلم مدى الحياة التي تلبي الاحتياجات المتنوعة والخاصة لفئات الخريجين كافة، بما في ذلك اكتساب المهارات العملية والعلمية من خلال كل من التعليم النظامي وغير النظامي ومسارات التعلم الفعالة البديلة من أجل التطوير والحصول على فرص عمل في المستقبل.

شاكرين لكم تعاونكم، وأقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث/ محمد أحمد الكرد

أولاً/ البيانات الشخصية:

الجنس	☐ ذكر	☐ أنثى
العمر	☐ 22 - أقل من 26	☐ 26 - أقل من 30
	☐ 30 - أقل من 35	☐ 35 - فأكثر
الجامعة	☐ الجامعة الإسلامية بغزة	☐ جامعة النجاح الوطنية
	☐ الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	
المؤهل العلمي	☐ دبلوم	☐ بكالوريوس
	☐ ماجستير	☐ دكتوراه
سنة التخرج	☐ 2014-2013	☐ 2015-2014
	☐ 2016-2015	
الحالة الوظيفية	☐ يعمل في مجال التخصص	☐ يعمل في غير مجال التخصص
	☐ لا يعمل	
طبيعة العمل	☐ دائم	☐ مؤقت
	☐ لا شيء	
هل يتم التواصل مع وحدة الخريجين	☐ نعم	☐ لا
هل يتم تحديث بياناتك	☐ نعم	☐ لا
أكثر الطرق شيوعاً في التواصل مع الخريجين	☐ البريد الالكتروني	☐ مواقع التواصل الاجتماعي
	☐ اعلانات الجامعة/الوحدة	☐ غير ذلك.
مدى الاستفادة من وحدة الخريجين (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)	☐ دورات تدريبية.	☐ رحلات علمية.
	☐ لقاءات ثقافية.	☐ توظيف / تشغيل مؤقت.
	☐ فرص تدريب عملي.	☐ فرص تطوع.
	☐ إرشاد مهني.	☐ استفادة أخرى.
عدد البرامج التدريبية التي استفدت منها	☐ لم أتلّق شيء.	☐ برنامج أو دورة واحدة.
	☐ 2-3 برامج أو دورات.	☐ 4 فأكثر.

ثانياً/ بيانات الدراسة:

ملاحظة: الرجاء القيام بتقييم دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على فاعلة البرامج الخاصة بهم من وجهة نظر الخريج، يحث يكون التقييم من (1 - 10)، علماً بأن القيمة (10) تمثل الموافقة بدرجة كبيرة جداً وتقل بالتدريج.

المحور الأول/ ما هو دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وأثره على البرامج التدريبية من وجهة نظر الخريج؟		
م.	البند	(10 - 1)
1	تساهم وحدة الخريجين ومراكز التعليم المستمر بتوفير البرامج التدريبية المتخصصة وغير المتخصصة للخريجين.	
2	تساعد وحدة الخريجين بالجامعة الخريج في التأهيل والتطوير.	
3	تعمل الجامعة على ترسيخ المبادرة الذاتية والمشاركة الفاعلة لدى خريجها.	
4	يميز التحاق الخريج بالبرامج التدريبية عن باقي خريجي الجامعات الأخرى.	
5	تتمتع البرامج لدى وحدات التعليم المستمر والخريجين بجودة عالية.	
6	تعمل وحدة الخريجين على تزويدي بقدر وافر من الثقافة والتعليم.	
7	يساعد توفير البرامج والتعليم المفتوح في تطوير ذاتي.	
8	تستخدم وحدة الخريجين أساليب المناقشة والحوار والزيارات الميدانية لخريجها.	
9	تنفذ وحدة الخريجين برامج تدريبية مناسبة لخريجها.	
10	توفر وحدات الخريجين فرص تطوع وتدريب عملي لدى خريجها في المؤسسات.	
11	يساعد التدريب الخارجي في المؤسسات ذات الصلة في صقل شخصية الخريج.	
المحور الثاني/ إلى أي مدى تساهم تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في الجامعات الفلسطينية في تفعيل البرامج الخاصة بالخريجين؟		
م.	البند	(10 - 1)
1	يساعد النظام التكنولوجي المتبع بوحدة الخريجين الخريج في الحصول على خدمة أفضل.	
2	تساعد بوابة الخريجين الالكترونية الخريج في تقديم طلبات التوظيف بالسرعة الممكنة.	
3	تسهل المراسلات الالكترونية لدى وحدات الخريجين بالجامعة مهام الخريج.	
4	توفر تعبئة الطلبات الكترونياً والتسجيل الآلي لدى وحدات الخريجين الوقت والجهد.	
5	يتم التواصل الكترونياً مع الخريجين ومساعدتهم لدى المؤسسات.	
6	يوجد سهولة في استخدام البوابات الالكترونية بسبب تخصصي.	
7	يتوفر لدى وحدات الخريجين مواقع الكترونية ومواقع تواصل اجتماعي جيدة.	
8	يتم التواصل مع الخريج من خلال نوادي الكترونية خاصة بهم.	
9	يقوم الخريج بزيارة المواقع الالكترونية الخاصة بوحدة الخريجين بشكل مستمر.	
المحور الثالث/ ما هو دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وتسخير الموارد المالية في تفعيل البرامج الخاصة بهم؟		
م.	البند	(10 - 1)
1	تسخر الجامعة لخريجها وطلبته أماكن خاصة للتثقيف والترفيه والأنشطة اللامنهجية.	

2	توفر وحدة الخريجين المنح الدراسية والتشبيك مع مؤسسات أجنبية مختلفة.	
3	تتوخى الجامعة الموضوعية في عملية توزيع المنح والدراسات العليا.	
4	تدعم وحدات الخريجين اللقاءات الاجتماعية والثقافية والرياضية المختلفة لخريجها.	
5	يتم دعم مراكز التدريب لتقديم خدمة أفضل للخريجين والطلبة المتوقع تخرجهم.	
6	يتوافر لدى مراكز التدريب أحدث الأجهزة والمعدات اللازمة.	
7	تقدم وحدة الخريجين البرامج التدريبية المجانية لخريجها.	
8	تسعى الجامعة في دعم مشاريع التشغيل الدائم والمؤقت لخريجها.	
9	يتوفر لدى وحدات الخريجين قاعات ومختبرات خاصة بتأهيل الخريجين.	
المحور الرابع/ ما هو دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين وتسخير الموارد البشرية في تفعيل البرامج الخاصة بهم؟		
م.	البند	(10 - 1)
1	يوجد لدى وحدة الخريجين طاقم كامل لتقديم المساعدة والخدمة لخريجها.	
2	تتواصل وحدة الخريجين بالجامعة مع خريجها منذ بداية تخرجهم من الجامعة.	
3	يشعر الخريج بالسعادة لوجود وحدة خريجين بالجامعة.	
4	يتمتع الموظفون لدى وحدات الخريجين بالتعاون والتكامل في تقديم الخدمة للخريج.	
5	يهتم موظفي وحدة الخريجين في تسهيل مهام خريجها.	
6	تحاول وحدة الخريجين المساهمة بحل المشكلات المالية والاجتماعية للخريجين.	
7	يتوافر لدى وحدة الخريجين متخصصين للتوجيه والإرشاد الوظيفي للطلبة والخريجين.	
8	تساعد وحدة الخريجين خريجها في الحصول على فرص عمل.	
9	يتوفر لدى الجامعة طواقم خاصة للدراسات المسحية لمساعدة الخريج.	
المحور الخامس/ ما هو دور الجامعات الفلسطينية في متابعة الخريجين واعدادهم للمنافسة لسوق العمل؟		
م.	البند	(10 - 1)
1	تعمل الجامعة على بناء شخصية مهنية مميزة لدى الخريج.	
2	يساعد حصول الخريج على الشهادة من الجامعة في الحصول على فرص عمل.	
3	يوجد لدى الخريج فجوة بين التعليم النظري بالجامعة والتطبيق العملي بسوق العمل.	
4	ينتظر الخريج طويلاً بعد التخرج للحصول على فرص عمل.	
5	يُحترم الخريج من قبل المؤسسات خارج الوطن بسبب تأهيله بشكل جيد.	
6	يواجه الخريج مشكلات في السوق المحلي والخارجي بسبب نقص في بعض المهارات.	
7	يتعلم الخريج على أساليب التدريس والمناهج التعليمية المناسبة لمتطلبات سوق العمل.	
8	تلبي التخصصات الموجودة في الجامعة حاجة سوق العمل الفلسطيني.	
9	يتفاعل الخريج في الحصول على فرص عمل بعد التخرج.	
10	يسعى الخريج بعد التخرج من الجامعة للعمل في خارج الوطن.	
المحور السادس/ فاعلية البرامج الخاصة بالخريجين.		
م.	البند	(10 - 1)

1	تكون التطبيقات العملية كافية لتحقيق أهداف البرامج التدريبية والتأهيلية.
2	يتم متابعة الخريج ميدانياً أثناء وبعد الانتهاء من البرامج التدريبية والتأهيلية.
3	تغطي البرامج التدريبية مواضيع مهمة لتطوير الخريج.
4	يعزز التحاق الخريج بالبرامج في انتمائه للجامعة.
5	يتم استثمار برامج الخريجين المختلفة في مجالات مفيدة.
6	تناسب طرح برامج الخريجين الأوقات المناسبة للخريجين.
7	يساعد مشاركة الخريج في البرامج على تحسين أداء عمله.
8	يظهر القائمين على البرامج قدرة على تقديم المعلومات والخبرة الواسعة.
9	تعزز التكنولوجيا المستخدمة عملية التحاق ببرامج الخريجين.
10	تضيف البرامج التدريبية للخريج معرفة جديدة في مجال عمله.
11	يتم عرض برامج الخريجين بشكل منظم ومتربط وسهلة الفهم.
12	يساعد التحاق الخريج بالبرامج على الابتكار والتجديد في معلوماته.
13	تساهم برامج الخريجين في نشر ثقافة التنمية المستدامة.
14	توفير برامج مجاناً أو برسوم رمزية يساعد الخريج في الالتحاق بها.
15	تستخدم أساليب تدريب جديدة ومتنوعة وفعالة في تنفيذ البرامج.
16	يعتمد طريقة التطبيق العملي والمشاركة الفاعلة في تطبيق البرامج التأهيلية.
17	يشعر الخريج بأهمية مساندة وحدات الخريجين لتقديم خريجها في التأهيل والعمل.
18	يستفيد الخريج بدرجة جيدة في الحصول على وظيفة من خلال وحدة الخريجين.

تم بحمد الله، مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم، والله الموفق،