

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

" استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين "

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

كما أقر بحق أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا في حقوق النشر لهذه الرسالة وأنه لا يجوز النشر إلا بموافقة رسمية مكتوبة من الأكاديمية.

والله خير الشاهدين

DECLARATION

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

I also acknowledged the right of the **Management and Politics Academy for Postgraduate Studies** to the copyright of this thesis and that its publication is admissible only through a formal, written consent by the Academy.

Student's name:

حمدي أسعد الدلو

اسم الطالب:

Date:

2017-01-15

17 ربيع الثاني، 1438 هـ

التاريخ:

Signature:

حمدي أسعد الدلو

التوقيع:



برنامج الدراسات العليا المشترك بين
أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا
وجامعة الأقصى بغزة



استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات
سوق العمل في فلسطين

إعداد الباحث

حمدي أسعد الدلو

إشراف

أ.د. ماجد محمد الفرا

قُدمت هذه الرسالة لإتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة

1438 هـ - 2016 م






نتيجة الحكم على أطروحة الماجستير

بناءً على موافقة المجلس الأكاديمي بأكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ حمدي أسعد أحمد الدلو، لنيل درجة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة، وموضوعها:

"استراتيجية مقترحة لموائمة مخرجات التعليم العالي

باحتياجات سوق العمل في فلسطين"

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الخميس 10 صفر 1438 هـ، الموافق 2016/11/10 م الساعة الثانية عشر ظهراً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

	مشرفاً ورئيساً	أ. د. ماجد محمد الفراء
	مناقشاً خارجياً	د. عماد عبد الله عدوان
	مناقشاً داخلياً	د. محمد إبراهيم المدهون

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة. واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق،،،

رئيس الأكاديمية
أكاديمية الإدارة والسياسة
لدراسات العليا
د. محمد إبراهيم المدهون
رئاسة الأكاديمية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

(سورة المجادلة: آية 11)

الإهداء

إلى أرواح القادة العظام.

إلى أرواح الشهداء الأبرار.

إلى روح أبي الغالي الذي تحمل وكابد وعمل واجتهد، والذي تعلمت منه الصبر والجهاد والمصابرة والذي زرع فينا الفضيلة والرجولة، والبذل والعطاء.

إلى روح أمي الغالية التي تمنيت أن تشاركاني هذه اللحظات، رحمها الله وأسكنها فسيح جناته، والتي كان لها الفضل الكبير في اكمال مسيرتي التعليمية.

إلى شريكة حياتي، زوجتي الغالية، التي شاركتني مشوار حياتي تحملت معي ووقفت إلى جانبي ولا تزال رغم كل الصعاب والعقبات.

إلى أحبائي، وقرّة عيني وفلذات كبدي أبنائي الأعرء.

إلى إخوتي وأخواتي الكرام الذين لم أوفيهم حقهم مهما نظمت من كلمات.

إلى أعمامي وأبنائهم الأعرء.

إلى إخواني وزملائي الكرام.

إلى أهلي جميعا

أهدي هذا الجهد المتواضع.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، وأسأل الله تعالى أن يتقبل مني هذا العمل المتواضع، وأن ينفعني به في الدنيا والآخرة، وأن يجعله خالصاً لوجهه الكريم.

وكما علمنا رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" فلا بد من كلمة حب ووفاء وعرافان لكل الذين ساندوني وعلموني ووجهوني ورافقوني، طيلة فترة إعداد الدراسة.

إلى الصرح الشامخ أكاديمية الإدارة والسياسة، إلى كل أساتذتي الكرام الذين كان لهم فضل عليّ، إليكم جميعاً كل الحب والتقدير والعرافان.

كما وأتقدم بالشكر والتقدير من الأستاذ الدكتور/ ماجد محمد الفراء الذي تفضل بالإشراف والتوجيه، وسعة الصدر، فكان خير موجه لي في رحلة إنجاز هذه الدراسة، لما بذله من جهد صادق، وعون دائم، ومساهمة مباركة، ونصائح ثمينة.

كما وأشكر كل من الدكتور/ مجمد إبراهيم المدهون، رئيس أكاديمية الإدارة والسياسة، والدكتور/ عماد عبد الله عدوان، عميد كلية فلسطين التقنية على قبولهم مناقشة هذه الدراسة.

وأخيراً كل الشكر والتقدير لكل من أسهم وأعان وقدم لإنجاح هذه الدراسة.

الباحث

حمدي أسعد الدلو

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى وضع استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، بالتعرف إلى واقع مخرجات التعليم العالي وواقع المواءمة بين مخرجات التعليم العالي، وسوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وأرباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء في محافظات غزة، والذي يبلغ حجمه (2715) شخصاً، وقد اعتمدت الدراسة عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (200) شخص عبر استخدام موقع (sample calculation) لحساب العينة، أي ما نسبته 7.3% من مجتمع الدراسة الاصيلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث تم توزيعها على عينة الدراسة وبلغت نسبة الاسترداد (90.0%).

وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أهمها:

أن خريجي برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول، مع تدني ملحوظ في مستوى اكتسابهم لمجموعة من المهارات الذهنية والحياتية الذي احتل المرتبة الأخيرة بين المجالات المهنية بنسبة (62.95%)، وصعوبة حصول الخريج على التدريب الجيد واللازم بعد التخرج حيث أظهرت النتائج أن نسبة تعاون مؤسسات سوق العمل مع الكليات بلغت (57.47%)، ووجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوبة في مكان العمل، ووجود تفاوت كبير في قدرات أعضاء الهيئة التدريسية، ضعف العلاقة التشابكية والمساهمات المادية بين قطاع التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل.

كما خلص الباحث لمجموعة من التوصيات من أهمها:

ضرورة التركيز على المهارات الذهنية والمهنية لرفع كفاءة الخريجين لتتواءم مع سوق العمل، ووضع الخطط الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي بمشاركة القطاع الخاص لتعزيز المواءمة بين المخرجات التعليمية وحاجة سوق العمل، إنشاء وحدة لمتابعة الخريجين، ومساعدتهم على الانخراط في سوق العمل من خلال برامج تدريبية متخصصة، ومشاريع تشغيلية مرتبطة بالتخصصات والقدرات المهنية ومؤسسات سوق العمل.

Abstract

The study aimed at developing a proposed strategy to align the outputs of higher education to the needs of the labor market in Palestine through recognizing the outputs of higher education and the harmonization between the outputs of higher education and the labor market in Gaza strip.

The study used the analytical and descriptive method

The population of the study consisted of graduates student specialty of pharmacy AL- Azhar university in Gaza (Male-Female)

In addition to the owners of pharmacies and pharmaceutical factories medicine in Gaza, which has a volume of (2715) people.

The researcher adopted random sample consisted of (200) people. using (sample calculation) to calculate the sample which representing (7.3%) of the original .study population

The questionnaire was used as a tool to collect information where it was .(distributed to the school community, The recovery ratio was (90.0%

The results of the study

The pharmacy program graduates students' have acquired a range of skills with a marked decline in the level of acquisition of arrange of mental and life skills, which ranks last among the skill areas by (62.95%) , and the difficulty which graduates face to get a good training which is necessary after graduation, the results showed that the labor market institutions cooperate with colleges accounted for (57.47%). There is a huge gap between the acquired learning at the university and the needs required in the work place and with reference to the a large variation in the capabilities of faculty teaching member in terms, and the lack of interrelationships and the material contributions between the higher education sector and the civil society .institution in addition to the labor market

Recommendations

- 1.The need to focus on the intellectual and professional skills to raise the possibilities of graduates to adapt the labor market.
2. Setting up a unit to follow up graduates to assist them to participate in the labor market through specialised training programmes and labor projects which related directly to their specialization abilities and professional skills and labor market institutions.

قائمة المحتويات

آية قرآنية.....	ت
الإهداء	ث
شكر وتقدير.....	ج
ملخص الدراسة باللغة العربية.....	ح
ABSTRACT.....	خ
قائمة المحتويات.....	د
قائمة الأشكال.....	ظ
الفصل الأول	1
الإطار العام للدراسة	1
1.1 مقدمة.....	1
2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:.....	3
3.1 أهداف الدراسة:.....	4
6.1 حدود الدراسة:.....	6
الفصل الثاني	8
الإطار النظري	8
1.2 المبحث الأول: لمحة تاريخية عن التعليم العالي في فلسطين	8
1.1.2 نشأة مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية وتطورها:.....	9
أولاً: الملامح الايجابية للتعليم العالي الفلسطيني:.....	14
ثانياً: الملامح السلبية للتعليم العالي في فلسطين:.....	17
3.1.2 التحديات التي تواجه التعليم العالي:.....	19
أولاً: التحديات التي تواجه التعليم العالي في العالم العربي:.....	19
ثانياً: التحديات التي تواجه التعليم العالي في فلسطين:.....	21
4.1.2 الأهداف الاستراتيجية للتعليم العالي:.....	25
أولاً: أهداف التعليم العالي في فلسطين.....	25

26	ثانياً: أهداف التعليم العالي العامة في مصر:
26	ثالثاً: أهداف التعليم العالي العامة في السعودية:
27	5.1.2 تجارب دولية:
27	أولاً: التجربة الأردنية:
28	ثانياً: التجربة الماليزية في توثيق العلاقة بين التعليم والعمل:
30	2.2 المبحث الثاني: مخرجات التعليم العالي في فلسطين
31	1.2.2 تعريف مخرجات التعليم العالي:
33	2.2.2 مفهوم نظام التعليم العالي:
35	أولاً: المدخلات التعليمية:
35	ثانياً: العمليات التعليمية:
36	ثالثاً: المخرجات التعليمية:
38	3.2.2 عناصر المخرجات التعليمية:
39	1. المستوى النوعي للخريجين:
40	2. البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع:
40	3. الاستشارات العلمية:
41	4. المشاريع العلمية:
41	5. الكتب والمؤلفات العلمية الموجهة إلى خدمة المجتمع:
42	6. البحث العلمي:
42	7. المؤتمرات والندوات:
43	8. سمعة المؤسسة ورضا المستفيد:
43	4.2.2 خصائص مخرجات التعليم العالي:
		1 - المخرجات ذات الصلة بالمتعلم 43
		2 - المخرجات ذات صلة بالمعرفة والتي يتوقع من المؤسسة الجامعية القيام بها 44
45	3- المخرجات ذات صلة بالمجتمع
45	5.2.2 المؤهلات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي:
46	1-الكفايات الشخصية
46	2-الكفايات الأكاديمية

46	3-الكفايات المهنية
46	4- الكفايات الثقافية
47	6.2.2 التخصصات والمهارات لربط التعليم العالي بسوق العمل
49	7.2.2 المهارات اللازمة لانخراط طلاب التعليم العالي في سوق العمل:
49	أولاً: مهارات المعرفة والفهم:
50	ثانياً: المهارات الذهنية:
50	ثالثاً: المهارات العملية والمهنية:
51	رابعاً: المهارات العامة:
52	الاتصال :
52	مهارات التكنولوجيا :
53	المبادرة والإبداع :
53	اللغات الأجنبية:
54	8.2.2 المعايير القومية الأكاديمية القياسية - قطاع الصيدلة:
54	أولاً: المواصفات العامة لخريجي الصيدلة
55	ثانياً: المعرفة والفهم
56	ثالثاً: المهارات المهنية والعملية
57	رابعاً: المهارات الذهنية
58	خامساً: المهارات العامة والانتقالية
59	2.3المبحث الثالث: سوق العمل في فلسطين
59	1.3.2 مفهوم سوق العمل
60	2.3.2 أنواع سوق العمل
60	1- سوق العمل في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال
60	2- سوق العمل في القطاع الخاص
61	3-سوق العمل في القطاع الأجنبي
61	4- سوق العمل غير المنتظم
62	3.3.2 خصائص سوق العمل:
63	4.3.2 واقع سوق العمل في فلسطيني:

64 5.3.2 البطالة وسوق العمل:

69 6.3.2 بطالة الخريجين:

74 7.3.2 المعوقات الرئيسية لحصول خريجي التعليم العالي على فرصه في سوق العمل المحلي.....

76 **الفصل الثالث**.....

76 **الدراسات السابقة**.....

77 المقدمة

77 1.3 دراسات فلسطينية:.....

82 2.3 دراسات عربية:.....

105 3.3 الدراسات الأجنبية:.....

110 4.3 تعقيب على الدراسات السابقة:.....

113..... **الفصل الرابع**.....

113..... **المنهجية وإجراءات**.....

114 مقدمة:.....

114 1.4 منهج الدراسة:.....

114 2.4 مصادر الدراسة:.....

115 3.4 مجتمع وعينة الدراسة:.....

118 4.4 أداة الدراسة:.....

119 5.4 صدق الاستبانة:.....

128 6.4 ثبات الاستبانة:.....

129 7.4 خطوات إجراء الدراسة:.....

130 8.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:.....

132..... **الفصل الخامس**.....

132..... **التحليل والنقاش**.....

133 1.5 الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة

134 1.1.5 المجال الأول: المهارات المعرفية التي حصل عليها الخريج:.....

138	2.1.5 المجال الثاني: المهارات الذهنية التي تميز بها الخريج:
141	3.1.5 المجال الثالث: المهارات العملية التي تمكن منها الخريج:
144	4.1.5 المجال الرابع: المهارات المهنية التي يتقنها الخريج:
147	5.1.5 المجال الخامس: المهارات الحياتية التي يستطيع ان يمارسها الخريج:
150	2.5 الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة:
154	3.5 الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة:
154	1.3.5 الفروق التي تتعلق بمتغير الجنس:
156	2.3.5 الفروق التي تتعلق بمتغير طبيعة العمل:
156	3.3.5 الفروق التي تتعلق بمتغير مكان العمل:
157	4.3.5 الفروق التي تتعلق بمتغير سنوات الخدمة:
158	5.3.5 الفروق التي تتعلق بمتغير الجامعة:
160	4.5 الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة:
160	1.4.5 مكونات الاستراتيجية:
161	2.4.5 الشكل الافتراضي للدراسة:
161	أولاً: مبادئ الاستراتيجية:
162	ثانياً: أهداف الاستراتيجية المقترحة:
168	3.4.5 المعوقات المتوقعة أمام تنفيذ الاستراتيجية:

169..... الفصل السادس

169..... النتائج والتوصيات

170	نتائج وتوصيات الدراسة:
170	1.6 نتائج الدراسة
173	2.6 التوصيات:

179..... المصادر والمراجع

179	❖ القرآن الكريم
179	أولاً: المراجع العربية:
189	ثانياً: المراجع الأجنبية:
191	ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

192..... ملاحق الدراسة

192 ملحق رقم (1)

193 ملحق رقم (2)

فهرس الجداول

- جدول رقم(1.1) عدد الجامعات في فلسطين وتاريخ تأسيسها. 10
- جدول رقم(1.2) عدد الكليات الجامعية في فلسطين وتاريخ تأسيسها. 12
- جدول رقم(1.3) عدد كليات المجتمع في فلسطين وتاريخ تأسيسها: 13
- جدول رقم(1.4) أعداد العاملين في الجامعات والكليات الفلسطينية من حيث الدرجة العلمية 16
- جدول رقم(1.5) أعداد الأكاديميين التعليميين في الجامعات والكليات الفلسطينية من حيث الدرجة العلمية 16
- جدول رقم(2.1) أعداد الطلبة المنتسبين والجدد والخريجين (2015-2009) 37
- جدول رقم(2.2) عناصر مخرجات العملية التعليمية 38
- جدول رقم(2.3) معدل البطالة من الأفراد 15 سنة فأكثر المشاركين في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية حسب سنوات الدراسة والجنس معايير (ILO) الربع الرابع 2011. 65
- جدول رقم(2.4) معدل البطالة للأفراد 15 سنة فأكثر حسب المنطقة، 2006-2012. 66
- جدول رقم (2.5) أعداد الخريجين للسنوات الثلاث الأخيرة. 69
- جدول رقم(2.6) نسبة البطالة لدى الأفراد المشاركين في القوى العاملة (15 فأكثر) في قطاع غزة حسب الجنس للأعوام 2013-2014 الربع الأول 2015. 70
- جدول رقم (2.7) معدل البطالة بين الأفراد المشاركين في القوى العاملة حسب النوع ومن درس لمدة تزيد عن 12 عاماً للأعوام 2013حتى الربع الأول 2015 م -فلسطين 71
- جدول رقم (2.8) معدل البطالة للخريجين الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى للسنوات(2010-2014) 71
- جدول رقم (2.9) نسبة العاملين والعاطلين عن العمل في التخصصات المختلفة(2013-2014) 72
- الجدول رقم(4.1)مجتمع وعينة الدراسة..... 115
- جدول رقم (4.2)توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس..... 115
- جدول رقم (4.3)توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان العمل 116
- جدول رقم (4.4)توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة..... 117
- جدول رقم (4.5)توزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة العمل 117

- جدول رقم (4.6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجامعة التي تخرج منها118
- جدول رقم(4.7) أعداد الفقرات في كل محور119
- الجدول رقم(4.8) معاميل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته120
- جدول رقم(4.9) معاميل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته:121
- جدول رقم(4.10) معاميل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته:122
- جدول رقم(4.11) معاميل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته:123
- جدول رقم(4.12) معاميل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته:124
- جدول رقم(4.13) معاميل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته:125
- جدول رقم(4.14) مصفوفة معاملات ارتباط كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية:127
- جدول رقم(4.15) يوضح معاملات الارتباط بين نصفي كل محور من محاور الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل128
- جدول رقم (4.16) معاميل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل129
- جدول رقم (5.1) التكرارات والمتوسطات والأوزان النسبية وقيمة "ت" وقيمة الدلالة والترتيب لكل مجال من مجالات الاستبانة (ن = 182)133
- جدول رقم (5.2) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الأول، المهارات المعرفية134
- جدول رقم (5.3) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الثاني، المهارات الذهنية:138
- جدول رقم (5.4) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الثالث، المهارات العملية:141
- جدول رقم (5.5) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الرابع، المهارات المهنية:144
- جدول رقم (5.6) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الخامس، المهارات الحياتية:147

- جدول رقم (5.7) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال المتعلق بموائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل وكذلك ترتيبها في المجال:.....150
- جدول رقم (5.8) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للمجال المتعلق بموائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل154
- جدول رقم (5.9) نتائج اختبار " ت "دراسة الفروق بين الجنسين على مجال موائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل155
- جدول رقم (5.10) نتائج اختبار" ت "دراسة الفروق في طبيعة العمل على مجال موائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل.....156
- جدول رقم (5.11) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير مكان العمل156
- جدول رقم (5.12) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.....157
- جدول رقم (5.13) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير جامعة التخرج.....158

قائمة الأشكال

- الشكل (1) يُبين العلاقة بين متغيرات الدراسة.....6
- الشكل (2) يُبين العلاقة التشابكية لقطاع التعليم العالي في الأردن.....28
- الشكل (3) مكونات النظام لأي منظمة.....34
- الشكل (4) مكونات نظام العملية التعليمية.....35
- الشكل (5) الافتراضي للدراسة.....173

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها.

3.1 أهداف الدراسة.

3.2 أهمية الدراسة.

3.3 متغيرات الدراسة.

3.4 حدود الدراسة.

3.5 صعوبات الدراسة.

1.1 مقدمة:

إنّ التغيرات السريعة والمتلاحقة في البلدان العربية وجميع قطاعات المجتمع الفلسطيني تفرض على التعليم أن يقوم بدوره الفعال في إعداد الخريجين أصحاب الكفاءات والمهارات والقدرات العالية حتى توائم متطلبات أسواق العمل.

إذ أصبحت ظاهرة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل ظاهرة عامة، وهي تزداد خطورة واتساعاً، ولم تعد شأنًا فنيًا يخص المعنيين بالتعليم وأسواق العمل بل أصبحت موضع اهتمام الساسة، لأنها تمثل أوجه خلل عديدة تضافرت لتولد آثاراً اقتصادية واجتماعية، وبرزت هذه الآثار في بطالة متزايدة وإنتاجية منخفضة وتراجع في إمكانية المنافسة (المولى، 2012:407). ولقد أصبح سوق العمل -ومنذ سنوات عديدة- يبحث عن القدرات المهارية والمعرفية ودرجة الإتقان والإنجاز وليس مجرد شهادة التخرج التي أصبحت غير كافية للحصول على وظيفة أو تلبية احتياجات السوق، فبالرغم من زيادة عدد المتعلمين إلا أننا نلاحظ تدهوراً في الإنتاجية بشكل ملحوظ، ويُعزى ذلك إلى عدم الربط بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل كماً ونوعاً.

ويشير تقرير البنك الدولي والصادر عام (2007) حول أوضاع التعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى أنه وعلى الرغم من التحسينات في زيادة إمكانيات الحصول على التعليم، إلا أنّ الأنظمة التعليمية لا تنتج المهارات المطلوبة في عالم تتزايد فيه درجة المنافسة، ومعدلات البطالة مرتفعة بشكل خاص بين الخريجين، وأن الصلة بين التعليم وبين النمو الاقتصادي ضعيفة جداً، وهذا يفسر العلاقة الواهية بين التعليم والنمو الاقتصادي في المنطقة، أي أنّ مستوى التعليم في المنطقة منخفض، ولا يسهم في زيادة النمو والإنتاجية (العتيبي، 2008:85).

ويعد الفلسطينيون التعليم استراتيجية بقاء، وبخاصة في ظل الواقع الذي عاشته فلسطين وأثر بشكل مباشر على العملية التعليمية، وحرم الجامعات الفلسطينية من الحصول على احتياجاتها الضرورية لتطوير قدراتها الفنية والإدارية والتعليمية، وإننا ننظر إلى التعليم العالي كأساس للكيان الفلسطينية وسند لدعم مؤسساتها

المستقبلية في معالجة الفجوة بين سوق العمل والمخرجات التعليمية من حيث: الربط بين المهارات المكتسبة للخريج، ومتطلبات سوق العمل والتي أصبحت ضرورية في عالم المنافسة وانفتاح السوق (اشتية، 2009: 4).

وأشارت العديد من الدراسات السابقة كدراسة (عمارة، 2012: 300) وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي بأنواعه المختلفة، ومن هنا تصبح قضية تحديث وتطوير التعليم وإعادة النظر في سعته وتخصصاته الحالية وتحديد مجموعات المهارات المتعددة (العامة والفنية والمتخصصة)، وما يتطلبه من سمات تكسبها القيمة والمعنى، مطلباً ضرورياً وملحاً للارتقاء بالمستوى الكيفي له، ليصبح تعليماً قادراً على تزويد القوى العاملة بالمهارات المطلوبة بما يتيح لها فرصاً أفضل للتوظيف، وأداء دور فعال في تحقيق التنمية المجتمعية المنشودة.

ونلاحظ أن هذه الفجوة أكثر اتساعاً بين خريجي التعليم العالي في فلسطين حيث يواجهون مشكلة البطالة بانضمامهم إلى صفوف الباحثين عن العمل، وإن حصلوا عليه فقد يكون في كثير من الأحيان ليس من اختصاصهم، لذا لا بد من إعادة تقييم مخرجات التعليم العالي من حيث البرامج والمساقات وأساليب وطرائق التدريس بغرض تطويرها، وزيادة قدرات ومهارات ومعارف مخرجاتها التعليمية على المنافسة ومواءمتها للسوق الدولية والعربية خاصة في ظل ضعف الإمكانيات الفلسطينية على استيعاب جمهور الخريجين.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعاني فلسطين - كما الدول العربية والإسلامية - من مشكلة بطالة الخريجين نظراً لعدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل، وذلك لكثرة الخريجين في مختلف التخصصات والتي قد لا تلبى المهارات المطلوبة للسوق، إضافة إلى قصور التخطيط في مؤسسات التعليم العالي، والظروف السياسية والأمنية الخاصة بقطاع غزة، وقد تقاضت هذه المشكلة في الآونة الأخيرة مما ينذر ببطالة لم يسبق لها مثيل، وقد اطلع الباحث على كثير من الدراسات التي أجريت في قطاع غزة وبخاصة دراسة وزارة التخطيط المعنونة ب(الخريجون وسوق العمل)، والتي أظهرت أن نحو 49% من الخريجين العاملين أكدوا أنهم لم يكن لديهم تصور حول طبيعة الوظيفة التي سيشغلونها بعد التخرج، وأن 54% منهم بينوا أنهم لا يتلقون تدريباً دورياً ملائماً، وأن عدد الخريجين للعام (2015) بلغ أكثر من 40 ألف خريج وخريجة يعمل منهم فقط (18%) حسب احصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وهذا مؤشر قوي على ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي

ومتطلبات سوق العمل، فقد شعر الباحث بأهمية التعمق في دراسته للوصول لمحاولة وضع الحلول والاستراتيجيات المناسبة الكفيلة بالحد من الفجوة المتزايدة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل الفلسطيني، ومن هنا تمحورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما الاستراتيجية المقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل الفلسطيني؟

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما واقع مخرجات التعليم العالي في فلسطين؟
- 2- ما واقع مواءمة مخرجات التعليم العالي في فلسطين لاحتياجات سوق العمل؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية المستجيبين لمدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، طبيعة العمل، مكان العمل، سنوات الخدمة، جامعة التخرج)؟
- 4- ما الاستراتيجية المقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين؟

3.1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- التعرف إلى واقع مخرجات التعليم العالي في فلسطين.
- 2- بيان واقع مواءمة مخرجات التعليم العالي في فلسطين لاحتياجات سوق العمل.
- 3- معرفة الفروق في رؤية المستجيبين لمدى مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل تُعزى لمتغيرات (الجنس، طبيعة العمل، مكان العمل، سنوات الخدمة، جامعة التخرج).
- 4- وضع استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين.

4.1 أهمية الدراسة:

- **الأهمية العلمية:** إنّ النهوض بالتعليم العالي يفرض علينا إعادة النظر بفلسفة التعليم العالي واستراتيجيته وتقييمها في ظل متغيرات البيئة العالمية والمحلية، وبناء فلسفة ومنهجيات جديدة تؤهله

للدخول في ساحة المنافسة العالمية للحصول على الفرص في سوق العمل، وقد تسهم هذه الدراسة في اقناع القيادة المسؤولة بوجوب تحسين وتطوير بعض المهارات والقدرات الإدارية والفنية والسلوكية والاجتماعية لدى الخريجين للمواءمة مع سوق العمل.

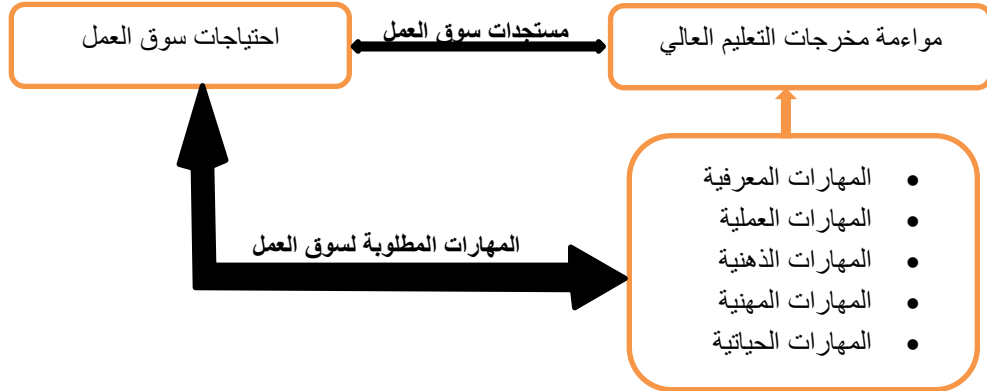
• الأهمية العملية:

- 1- هي الدراسة الأولى -في حد علم الباحث- التي تتناول مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في فلسطين.
- 2- قد تفيد هذه الدراسة القيادة المسؤولة في الجامعات الفلسطينية لإعادة تخطيط البرامج بما يتلاءم مع سوق العمل.
- 3- تطبيق نتائج الدراسة من قبل المؤسسات التعليمية يسهم في الحد من تردد القطاع الخاص في توظيف الخريجين بحجة عدم مواءمة تخصصات الطالب الخريج مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، ما يعطي لقضية المواءمة أهمية حيوية.
- 4- توصية قيادة وإدارة المؤسسات لطرح التخصصات بطريقة تلبي احتياجات سوق العمل.

5.1 متغيرات الدراسة

- مواءمة مخرجات التعليم العالي.
- احتياجات سوق العمل.

الشكل (1) يُبين العلاقة بين متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على المعهد العربي للتخطيط-الكويت لسنة 2010.

6.1 حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالحدود التالية:

- 1- الحدود الموضوعية: الاستراتيجية المقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين.
- 2- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة (الصيدليات وشركات توزيع الأدوية ومصانع الأدوية والمؤسسات الأهلية والحكومية التي تهتم بتخصص الصيدلة) في محافظات غزة.
- 3- الحدود الزمانية: فترة تطبيق الدراسة الميدانية 2016.
- 4- الحدود البشرية: طلاب سنة خامسة وخريجو الصيدلة من جامعة الأزهر بغزة، أرباب العمل، وبعض مؤسسات القطاع الخاص والعام التي تهتم بخريجي التخصص (شركات الادوية، مصانع الادوية، الصيدليات الحكومية) في محافظات غزة.

7.1 صعوبات الدراسة:

واجهت الباحث صعوبات عديدة خلال انجاز هذه الدراسة كان من أبرزها:

- 1- الحالة الأمنية التي يعيشها قطاع غزة أدت إلى اقتصار الدراسة على مؤسسات قطاع غزة فقط.

- 2- صعوبة التواصل مع الخارج إلا عبر الانترنت بسبب إغلاق المعابر وصعوبة السفر للخارج.
- 3- اختلاف الآراء حول منهجية البحث العلمي بين الخبراء.
- 4- صعوبة ترجمة كتب ودراسات أجنبية تتناول موضوع الدراسة.
- 5- قلة الأبحاث العربية التي تتحدث عن تخصص الصيدلة وعلاقته بسوق العمل.

الفصل الثاني

الإطار النظري

- 1.2 المبحث الأول: لمحة تاريخية عن التعليم العالي في فلسطين.
- 2.2 المبحث الثاني: مخرجات التعليم العالي في فلسطين.
- 3.2 المبحث الثالث: سوق العمل في فلسطين.

المبحث الأول

لمحة تاريخية عن التعليم العالي في فلسطين

يتضمن هذا المبحث الحديث عن نشأة مؤسسات التعليم العالي في فلسطين وتطورها في الضفة والقطاع، والتركيز على أبرز ملامح التعليم العالي في فلسطين، وصولاً إلى التحديات التي تواجه التعليم العالي على مستوى العالم العربي بشكل عام وعلى مستوى الواقع الفلسطيني بشكل خاص، ثم نتطرق إلى الأهداف الاستراتيجية للتعليم العالي في فلسطين وغيرها من الدول العربية، إضافةً إلى بعض التجارب الدولية التي ساهمت في تطوير واستنهاض التعليم العالي.

1.1.2 نشأة مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية وتطورها:

تعتبر الإدارة الحديثة الطاقة البشرية من الأصول التي يجب استثمارها وتنميتها، مثلها في ذلك مثل المصادر المالية، إن لم يكن أكثر منها وبالحدوث على مستوى مؤسسات الأعمال، فإن الكثير من نظريات الإدارة، وكذلك من علماء الإدارة ورجال الاقتصاد يقولون بأهمية العنصر البشري وأثره على الإنتاج (خضر، 2006: 54).

وإن مجتمعنا الفلسطيني - كغيره من المجتمعات - يعتمد في تأهيل موارده البشرية على النظام التربوي والتعليمي التابع لوزارة متخصصة تفرزها الحكومات مهما اختلفت تسمية هذه الوزارة، إذ إنها كانت بداية تسمى في فلسطين وزارة التربية والتعليم، ويكمل دورها وزارة أخرى تسمى وزارة التعليم العالي، فيما دمجتا لاحقاً وعرفتا باسم وزارة التربية والتعليم العالي، لقد تأسست وزارة التربية والتعليم بمعزل عن التعليم العالي عام (1994م)، وذلك بعد أن تسلمت السلطة الوطنية الفلسطينية مهام التعليم كغيرها من المهام نتيجة لاتفاق أسلو المبرم بين الكيان اليهودي ومنظمة التحرير الفلسطينية. حيث كانت مهام هذه الوزارة قبل ذلك في ظل الاحتلال مدارة تحت اسم مديريات تتبع للحاكم العسكري للاحتلال. وفيما يخص التعليم العالي فقد أوكلت السلطة في عام (1996م) مهام التعليم العالي إلى وزارة مستقلة عن التربية والتعليم تحت اسم وزارة التعليم العالي. أما في عام (2002م) فقد تم دمج مهام التعليم العالي إلى وزارة التربية والتعليم لتصبح كياناً واحداً وبمسمى وزارة التربية والتعليم العالي. هذا وتتولى هذه الوزارة مسؤولية كبيرة إذ إنها تشرف وبكامل الصلاحيات على جميع مراحل التعليم من التعليم العام وحتى التعليم العالي (وزارة التربية والتعليم العالي، 2005).

مر التعليم العالي في فلسطين بمرحلتين: الأولى تسبق فترة السلطة الوطنية الفلسطينية وأخرى تعاصرها. وتتميز المرحلة الأولى بإنشاء الجامعات على شكل مؤسسات أو جمعيات أهلية غير الربحية من قبل مجالس للأمناء تم إنشاؤها بتجمع شخصيات وطنية، تقوم بتسجيل الجامعات وفقاً لقوانين الجمعيات الخيرية التي كانت سارية في تلك الفترة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة.

أما في مرحلة السلطة الوطنية الفلسطينية فقد حظيت الجامعات الفلسطينية والتعليم العالي في فلسطين بأهمية كبيرة انعكست بدورها في التشريعات الفلسطينية التي تم تبنيها لتنظيم قطاع التعليم العالي في فلسطين وتطويره.

حيث تنص المادة العاشرة من القانون رقم (11) لعام 1998م بشأن التعليم العالي، على تصنيف مؤسسات التعليم العالي على أساسين: الأساس الأول من حيث مرجعية التأسيس حيث تصنف الجامعات إلى ثلاث فئات هي: 1- جامعات حكومية. 2- جامعات عامة 3- جامعات خاصة، أما الأساس الثاني فهو مستوى البرامج والتخصصات حيث تصنف المؤسسات التعليمية إلى أربعة أنواع هي: (الجامعات. الكليات الجامعية. البوليتكنك. كليات المجتمع).

• الجامعات:

وهي المؤسسات التي تضم كلاً منها ما لا يقل عن ثلاث كليات جامعية وتقدم برامج تعليمية تنتهي بمنح درجة البكالوريوس أو "الدرجة الجامعية الأولى" وللجامعة أن تقدم برامج للدراسات العليا تنتهي بمنح درجة الدبلوم العالي أو الماجستير أو الدكتوراه، ويجوز لها أن تقدم برامج تعليمية تنتهي بمنح شهادة الدبلوم وفق أنظمة الدبلوم (الموقع الإلكتروني هيئة الاعتماد والجودة الفلسطينية-رام الله).

جدول رقم(1.1)

يوضح عدد الجامعات في الأراضي الفلسطينية وتاريخ تأسيسها.

م	اسم المؤسسة	سنة التأسيس	التصنيف	المكان
---	-------------	-------------	---------	--------

1.	جامعة الخليل	1971	عامة	محافظات الضفة الغربية
2.	جامعة بيرزيت	1972	عامة	محافظات الضفة الغربية
3.	جامعة بيت لحم	1973	عامة	محافظات الضفة الغربية
4.	جامعة النجاح الوطنية	1977	عامة	محافظات الضفة الغربية
5.	الجامعة الإسلامية	1978	عامة	محافظات غزة
6.	جامعة القدس	1984	عامة	محافظات الضفة الغربية
7.	جامعة الأقصى	1991	حكومية	محافظات غزة
8.	جامعة الأزهر	1991	عامة	محافظات غزة
9.	جامعة القدس المفتوحة	1991	عامة	محافظات غزة - محافظات الضفة الغربية
10.	جامعة بوليتكنك فلسطين	1999	عامة	محافظات الضفة الغربية
11.	الجامعة العربية الأمريكية	1997	خاصة	محافظات الضفة الغربية
12.	جامعة فلسطين التقنية (خضوري)	2007	حكومية	محافظات الضفة الغربية
13.	جامعة الاستقلال	2007	حكومية	محافظات الضفة الغربية
14.	جامعة غزة	2007	خاصة	محافظات غزة
15.	جامعة فلسطين	2008	خاصة	محافظات غزة
16.	جامعة الامة	2008	عامة	محافظات غزة
17.	جامعة الإسراء	2014	خاصة	محافظات غزة

المصدر: هيئة الاعتماد والجودة-رام الله، 2015، هيئة الاعتماد والجودة-غزة، 2015

• الكليات الجامعية:

وهي المؤسسات التي تقدم برامج تعليمية أكاديمية أو مهنية تنتهي بمنح درجة البكالوريوس أو "الدرجة الجامعية الأولى" وللكلية الجامعية أن تقدم برامج تعليمية تنتهي بمنح شهادة الدبلوم وفق أنظمة الدبلوم (الموقع الإلكتروني هيئة الاعتماد والجودة الفلسطينية-رام الله).

جدول رقم (1.2)

يوضح عدد الكليات الجامعية في الأراضي الفلسطينية وتاريخ تأسيسها.

م	اسم المؤسسة	سنة التأسيس	التصنيف	المكان
1.	المعهد الإكليريكي لبطريركية اللاتين – بيت جالا جامعة اللتران البابوية فرع القدس	1856	خاصة	محافظة الضفة الغربية
2.	الكلية العصرية الجامعية	1983	خاصة	محافظة الضفة الغربية
3.	الكلية الجامعية للعلوم التربوية	1992	وكالة الغوث	محافظة الضفة الغربية
4.	كلية فلسطين التقنية – العروب	1995	حكومية	محافظة الضفة الغربية
5.	كلية فلسطين التقنية – دير البلح	1996	حكومية	محافظة قطاع غزة
6.	كلية فلسطين التقنية – رام الله للنبات	1996	حكومية	محافظة الضفة الغربية
7.	كلية ابن سينا للعلوم الصحية	1997	حكومية	محافظة الضفة الغربية
8.	كلية فلسطين للتمريض – خان يونس	1997	حكومية	محافظة قطاع غزة
9.	كلية الدعوة الإسلامية	1999	حكومية	محافظة قطاع غزة
10.	كلية بيت لحم للكتاب المقدس	2000	خاصة	محافظة الضفة الغربية
11.	كلية المقاصد الجامعية	2000	عامة	محافظة الضفة الغربية
12.	كلية وجدي نهاد أبو غربية التكنولوجي	2004	خاصة	محافظة الضفة الغربية
13.	كلية تنمية القدرات	2006	خاصة	محافظة قطاع غزة
14.	كلية دار الكلمة الجامعية للفنون والثقافة	2006	خاصة	محافظة الضفة الغربية
15.	الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	2007	خاصة	محافظة قطاع غزة

16.	كلية فلسطين الأهلية الجامعية	2007	خاصة	محافظات الضفة الغربية
17.	كلية الشرطة- غزة	2009	حكومية	محافظات قطاع غزة
18.	الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا -خانيونس	1990	حكومية	محافظات قطاع غزة

المصدر: هيئة الاعتماد والجودة-رام الله، 2015، هيئة الاعتماد والجودة-غزة، 2015

إضافةً إلى أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا التي تم إنشاؤها عام 2010 وهي مؤسسة خاصة تمنح درجة الماجستير من خلال برنامج مشترك مع جامعة الأقصى.

• كليات المجتمع:

وهي المؤسسات التي تقدم برامج تعليمية أكاديمية و/أو مهنية و/أو تقنية لا تقل مدة الدراسة فيها عن سنة دراسية واحدة تنتهي بمنح شهادة الدبلوم الأكاديمي أو المهني أو التقني وفق أنظمة الدبلوم (الموقع الإلكتروني هيئة الاعتماد والجودة الفلسطينية-رام الله).

جدول رقم (1.3)

يوضح عدد كليات المجتمع في الأراضي الفلسطينية وتاريخ تأسيسها:

م	اسم المؤسسة	سنة التأسيس	التصنيف	المكان
1.	كلية الدراسات المتوسطة - الأزهر	1978	عامة	محافظات قطاع غزة
2.	كلية الروضة للعلوم المهنية	1982	خاصة	محافظات الضفة الغربية
3.	كلية المجتمع الإبراهيمية	1983	خاصة	محافظات الضفة الغربية
4.	كلية الأمة	1983	حكومية	محافظات الضفة الغربية
5.	كلية مجتمع غزة الوكالة	1989	وكالة الغوث	محافظات قطاع غزة
6.	الكلية العربية للعلوم التطبيقية	1990	خاصة	محافظات قطاع غزة
7.	كلية صحة المجتمع	1992	عامة	محافظات الضفة الغربية
8.	كلية مجتمع المرأة-رام الله	1992	وكالة الغوث	محافظات الضفة الغربية
9.	كلية مجتمع النجاح	1993	عامة	محافظات الضفة الغربية
10.	كلية الخليل للتمريض	1994	خاصة	محافظات الضفة الغربية

11.	كلية إنعاش الأسرة	1999	عامة	محافظة الضفة الغربية
12.	كلية الحاجة عندليب العمد	2000	عامة	محافظة الضفة الغربية
13.	كلية التمريض-مستشفى الكاريتاس	2000	عامة	محافظة الضفة الغربية
14.	كلية مجتمع طاليتا قومي	2000	خاصة	محافظة الضفة الغربية
15.	كلية هشام حجاوي التكنولوجية	2000	عامة	محافظة الضفة الغربية
16.	كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية	2004	خاصة	محافظة قطاع غزة
17.	كلية تدريب خان يونس	2007	وكالة الغوث	محافظة قطاع غزة
18.	كلية نماء للعلوم والتكنولوجيا	2009	خاصة	محافظة قطاع غزة
19.	كلية الزيتونة للعلوم والتنمية	2009	خاصة	محافظة قطاع غزة
20.	الأكاديمية العلمية للتطوير والتنمية	2010	خاصة	محافظة قطاع غزة
21.	كلية مجتمع الأقصى للدراسات المتوسطة	2011	حكومية	محافظة قطاع غزة

المصدر: هيئة الاعتماد والجودة-رام الله، 2015، هيئة الاعتماد والجودة-غزة، 2015

وعليه فإن عدد مؤسسات التعليم العالي المعتمدة في فلسطين (56) مؤسسة، موزعة بين محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث شملت محافظات الضفة الغربية على (33) مؤسسة ومحافظات قطاع غزة على (23) مؤسسة.

2.1.2 ملامح التعليم العالي الفلسطيني:

أولاً: الملامح الإيجابية للتعليم العالي الفلسطيني:

استطاع التعليم العالي الفلسطيني أن يلعب دوراً مهماً وفعالاً في تزويد الشعب الفلسطيني بالفرص والمحفزات لمتابعة الدراسة العلمية والتقنية وإخصاب الأفكار من خلال تبادل المعلومات مع المجتمع الأكاديمي الدولي وتطوير إمكانيات الإنتاج الفكري والاقتصادي، كما قام التعليم العالي بتريسيخ الهوية الفلسطينية مما ساعد على المحافظة على بقاء الشعب على أرضه، ولكن المرحلة الحالية تتطلب نظرة متعمقة وتحدياً أكثر وأدق لرسالة التعليم العالي الفلسطيني للفترة القادمة، ومن أبرز الملامح الإيجابية للتعليم العالي ما يلي (المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2005: 4-5):

1- تطور أعداد الطلبة والطالبات، حيث ارتفع عدد الطلبة من 2800 طالب وطالبة سنة 1994/1995 ليصل إلى أكثر من 75000 طالب وطالبة سنة 2001/2000، وفي العام الدراسي 2001/2002 بلغ عدد الطلبة 89658 ليصل إلى 107550 طالباً وطالبة في العام 2003/2002 (التعليم الفلسطيني الواقع وسبل التطوير: 2005). وقد ارتفع عدد الطلبة الجدد الذين التحقوا بمؤسسات التعليم العالي للعام الدراسي 2014/2015 إلى 62454 طالب وطالبة (36141 أنثى) (26313 ذكراً) (الدليل الإحصائي السنوي للتعليم العالي، 2014-2015).

2- تطور في أعداد الهيئات التدريسية: وفقاً لدائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، حيث بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية 5918 عضواً، وذلك في العام الدراسي 2007/2008 مصنفين على النحو التالي:

1717 حاصلين على درجة الدكتوراه و3487 حاصلين على درجة الماجستير و 41 يحملون درجة الدبلوم العالي و 670 يحملون درجة البكالوريوس و 39 يحملون درجة دبلوم متوسط، منهم 3172 يعملون في الجامعات التقليدية، و518 يعملون في الكليات الجامعية، و615 يعملون في كليات المجتمع، و1613 يعملون في التعليم المفتوح (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2007، 2008). ولقد بلغ عدد أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية 16023 عضواً، وذلك في العام الدراسي (2015/2016) مصنفين على النحو التالي:

6962 حاصلين على درجة الدكتوراه و9062 حاصلين على درجة الماجستير و 132 يحملون درجة الدبلوم العالي و 10672 يحملون درجة البكالوريوس و 3391 يحملون درجة دبلوم متوسط، منهم 11075 يعملون في الجامعات التقليدية، و1725 يعملون في الكليات الجامعية، و 1086 يعملون في كليات المجتمع، و16023 يعملون في التعليم المفتوح (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2015/2016)، ويتضح ذلك من خلال الجداول التالية:

جدول رقم (1.4)

يوضح أعداد العاملين في الجامعات والكليات الفلسطينية من حيث الدرجة العلمية

م	نوع الجامعة	العدد الإجمالي للعاملين	الدرجة العلمية			
			دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس
1	الجامعات التقليدية	3172	1278	1678	10	185
2	الكليات الجامعية	518	64	233	10	185
3	كليات المجتمع	615	45	324	11	260
4	التعليم المفتوح	1613	311	1252	10	40

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2007/2008).

جدول رقم (1.5)

يوضح أعداد الأكاديميين التعليميين في الجامعات والكليات الفلسطينية من حيث الدرجة العلمية

م	نوع الجامعة	العدد الإجمالي للعاملين	الدرجة العلمية			
			دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس
1	الجامعات التقليدية	11075	2957	3222	17	3780
2	الكليات الجامعية	1725	215	702	36	772
3	الكليات المتوسطة	1086	59	390	13	488
4	التعليم المفتوح	16023	3731	4748	66	5632

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2015/2016).

3- يعتمد نظام الدراسة في الجامعات الفلسطينية على نظام الساعات المعتمدة، والذي تقسم بموجبه السنة إلى فصلين دراسيين مدة كل منهما 15 إلى 16 أسبوعاً، بالإضافة إلى فصل صيفي ومدته من 8 إلى 9 أسابيع بما في ذلك فترة الامتحانات في كل فصل، والساعة المعتمدة credit-hour وحدة علمية يستحقها الطالب في حالة نجاحه في المساق " المادة " ويتراوح مجموع الساعات المعتمدة التي يسمح للطالب بتسجيلها في جامعات الضفة والقطاع تتبع نظام التعليم الحر الذي يتيح للطالب فرصة دراسة المواد اللازمة للتخصص، وفي الوقت نفسه اختيار بعض المواد خارج التخصص وذلك لتنمية ثقافته

ولتلبية ميوله الشخصية، وعادة تقسم هذه الساعات إلى ثلاثة متطلبات دراسية وهي: متطلبات جامعة ومتطلبات كلية ومتطلبات الدائرة " القسم " .

4- ومن أهم الملامح الإيجابية الدالة على تطور التعليم الجامعي في فلسطين، هو إصدار قانون التعليم العالي الفلسطيني سنة 2000، على الرغم من بعض التحفظات عليه.

5- تحقيق قدر من المساواة في الفرص التعليمية بين الذكور والإناث وتقليل الفجوة بين الطلاب والطالبات المنتسبين والمنتسبات في الجامعات الفلسطينية، حيث إن هناك في بعض المؤسسات التعليمية تزايد نسبة الطالبات المنتسبات عن الطلاب المنتسبين للدراسة.

ثانياً: الملامح السلبية للتعليم العالي في فلسطين:

غياب فلسفة تربوية موحدة للتعليم العالي في فلسطين انطلاقاً من موقع فلسفة التربية في النظام التعليمي وأهميتها في تحديد شكل ومضمون العملية التربوية، اتضح جلياً في مؤسسات التعليم العالي حيث إنها لا تستند إلى فلسفة وطنية موحدة واضحة، ومن أبرز الملامح السلبية التي تشير إلى ذلك ما يلي (المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2005: 6-7):

1- قلة الاهتمام بالبحث العلمي التطبيقي وتطوير وسائله وأدواته، وعدم السعي لاستقطاب باحثين وأساتذة متميزين لدعم مراكز البحوث، وربط برامج البحث العلمي والدراسات العليا بمشكلات البيئة والمجتمع، ومواكبة التطورات الحديثة في ميادين العلم والمعرفة، وإشراك القطاع الخاص في تمويل البحوث العلمية.

2- تركيز البرامج الدراسية في الجامعات على الجانب النظري على حساب الجانب العملي والتطبيقي، كما أن هذه البرامج تتسم حالياً بالتركرار.

3- تعاني الجامعات الفلسطينية من أزمة مالية كبيرة، كما تعاني من مشكلة التمويل حيث تعتمد في تغطية مصروفاتها على رسوم الطلبة، وعلى بعض الهبات والمساعدات الخارجية.

4- الرسوم الدراسية مرتفعة نسبياً في قطاع التعليم العالي في فلسطين قياساً بالدول المشابهة لها في المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية.

5- التقويم في الجامعات يكرس ملكات الحفظ عند الطلبة، ويبعدهم عن تطوير ملكات الابداع والابتكار والتحليل، باعتماد أسلوب التقويم على الامتحانات النهائية رغم تنوعها المقالي والموضوعي.

6- اهتمام التعليم العالي في فلسطين بزيادة مواد التخصص على حساب قاعدة المهارات الأساسية والثقافة العامة والتطور الشخصي للطلبة، وهذا يأتي انسجاماً مع محدودية إمكانات الطلبة الذاتية للتعلم، وهكذا يمكن وصف معظم الخريجين بأنهم متعلمون غير مثقفين وينطبق هذا الوصف على مستوى البكالوريوس إضافةً إلى الدراسات العليا.

7- يعاني التعليم العالي الفلسطيني من خريجي الجامعات العاطلين عن العمل، مما يضطرهم إلى العمل في مجالات مختلفة بعيداً عن تخصصاتهم، وهذا يشير إلى التباعد بين التخطيط للتعليم العالي واحتياجات السوق المحلي.

8- تعدد الأطراف المشرفة على إدارة المنح التعليمية، فهناك أكثر من جهة، وهناك تضارب في آليات عمل هذه الجهات بشكل عام، وهذا يقود إلى غياب العدالة والمعايير الفنية الموحدة في توزيع المنح، ويخالف مبدأ التخطيط المبني على احتياجات السوق الفلسطيني والتقليل من تكديس التخصصات، مما يزيد من صعوبة الموازنة بين التخصصات المطروحة والاحتياجات المطلوبة.

9- ضعف التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي في سياسات القبول وتبادل أعضاء هيئة التدريس والمشاركة في الأبحاث العلمية، وقلة التنسيق والتعاون بين الأقسام الأكاديمية داخل الكلية الواحدة، وقلة التنسيق والتعاون بين الكليات داخل الجامعة مما يضعف العملية التعليمية، ويساعد في هدر الموارد المالية والبشرية التي يمكننا الاستفادة منها في برامج وتخصصات مشتركة بين الأقسام والكليات، وإقامة الندوات المشتركة وتبادل المعلومات والإحصاءات.

10- ضعف الموازنة بين نواتج التعليم العالي وحاجة السوق المحلي، ومتطلبات التنمية البشرية والاقتصادية، وذلك لعدم التكامل والتفاعل الفعال بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص مما يستوجب على الجامعات نفسها ومؤسسات التدريب وضمن خطة مبرمجة إعادة تأهيل الخريجين، حيث يوجد فائض كبير يعاني من البطالة المقنعة والسافرة في بعض التخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، في الوقت الذي يوجد فيه نقص واضح في مجالات أخرى تحتاج إليها مؤسسات المجتمع بفرعيها العام والخاص.

3.1.2 التحديات التي تواجه التعليم العالي:

أولاً: التحديات التي تواجه التعليم العالي في العالم العربي:

من المعروف أنّ التحديات التي تواجه التعليم العالي تكاد تتشابه في العديد من دول العالم

ولقد بيّن تقرير المؤتمر التاسع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي أسباب ضعف فاعلية منظومة التعليم العالي، وقد لخصت فيما يلي (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم،

1998:41-45):

- 1- أخطاء في أساليب القبول في التعليم العالي، وفي تقييم الدارسين.
- 2- تبعية للعالم الخارجي في الهموم البحثية، وفي الأمثلة والتطبيقات في المادة.
- 3- تراجع مستوى الأساتذة والمدرّبين والمادة التعليمية.
- 4- ضعف التمويل والإمكانات.
- 5- تراجع في بعض مؤشرات تكافؤ الفرص أمام الدارسين، وتراجع استهداف التنافسية على المستوى العالمي.
- 6- تدني مستوى الحرية الأكاديمية.

ولقد بيّنت دراسة (عبد المجيد، 2006: 45) أبرز التحديات التي تواجه التعليم الجامعي في الوطن العربي عامة والتي تتمثل في:

- 1- تحدي العولمة والمنافسة العالمية، حيث أدت العولمة إلى تغيير مسار حركة التعليم الجامعي نتيجة للشروط الجديدة التي فرضتها على كل الدول ومنها أهمية إبراز منتج يستطيع المنافسة في السوق العالمي.
- 2- تحدي النهوض بالتعليم لتحقيق حاجات ومتطلبات المجتمع.
- 3- تحدي الثورة المعلوماتية بما قدمته من منجزات علمية وتكنولوجية كان لها الأثر الكبير في تزايد الفجوة بين دول الشمال والجنوب.

4- سيطرة الثقافة الغربية، ويتطلب هذا التحدي ضرورة الحفاظ على الهوية الثقافية، وتطوير محتوى مقررات الثقافة الوطنية لمواجهة الغزو الثقافي والفكري.

5- يواجه التعليم العالي تحدياً يتعلق بتمويله حيث إن الاعتماد المالي الحكومي المتاح يتجه نحو النقص، وذلك بالمقارنة بحجم الطلب المتزايد عليه، ويُعزى ذلك إلى النمو السكاني السريع حيث تتزايد أعداد الطلاب في سن التعليم العام، ومن ثم يرتفع عدد الراغبين في الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي. هذا فضلاً عن ارتفاع تكلفة الطالب في المرحلة الجامعية مقارنة بتكلفة أي مرحلة أخرى.

ومع ازدياد الحاجة للتعليم والسعي لأن يكون حقاً وملكاً ممكناً للجميع، برزت جملة من التحديات القائمة التي تواجه التعليم العالي عامة، والتعليم الجامعي تحديداً من أهمها (السلطان 2006:17):

1. النمو السكاني والطلب الاجتماعي. 7. ثورة الاتصالات وتقنية المعلومات.

2. التعليم من أجل التنمية. 8. الأنماط الحديثة للتعليم العالي.

3. الانتشار الجغرافي. 9. التوجهات العالمية.

4. الأعباء المالية. 10. الجودة.

5. تأهيل هيئة التدريس والطلبة. 11. الكفاءة.

6. المواءمة مع سوق العمل. 12. العولمة.

ويرى (الهالي، 2006: 240) أن ستة أنماط من التحديات البيئية تؤثر تأثيراً سلبياً في مؤسسات التعليم العالي، وتجعل من هذه المؤسسات في حاجة ماسة إلى تبني مدخل التخطيط الاستراتيجي لمواجهة عمليات التغير والديناميكية التي تحدثها تلك التحديات، وذلك على النحو الآتي:

1- البيئة السكانية وما يعترها من تغيرات سواءً بالزيادة الطبيعية أم الهجرات وتوزيع السكان داخل المدن.

2- البيئة الاقتصادية وما يرتبط بذلك من ازدياد كلفة التعليم، والأوضاع المادية للطلبة.

3- البيئة السياسية والتغيرات التي تطرأ عليها، والعوامل الناتجة والمؤثرة فيها.

4-بيئة المؤسسات الحكومية والخاصة وما تتضمنه من تنافس بينها.

5-البيئة الاجتماعية التي تدفع باتجاه التعليم وانتشار مفاهيم ديمقراطية القبول وازدياد التنافس بين الطلبة.

البيئة التكنولوجية وما يتبعه من تأثير كبير على أسلوب التعليم من خلال استخدام التقنيات الحديثة، وضرورة مواكبة مؤسسات التعليم العالي لها ولوسائلها التعليمية.

وقد أصدر المؤتمر التاسع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي (23) توصية تتعلق بتجويد التعليم العالي، منها (وثيقة التعليم العالي في الوطن العربي، 2003):

1- دعوة الدول العربية إلى تكثيف الاستثمار الرشيد في التعليم العالي والبحث العلمي، وتشجيع المبادرات الرامية إلى بناء اقتصاد قائم على المعرفة، ودعوتها إلى العناية بالتعليم العالي التقني والمهني لإعداد أطر متخصصة ومؤهلة، تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة.

2- دعوة الدول العربية إلى التوسع في ربط الجامعات والمكتبات والمؤسسات البحثية العربية إلكترونياً، وتحقيق التواصل الفعال لها مع مثيلاتها، على المستويين الإقليمي والعالمي.

3- دعوة الدول العربية إلى تشجيع قطاعات الإنتاج العربية على الاستثمار في البحث العلمي، عبر منحها حوافز ومزايا تكفلها القوانين البحثية والنصوص التشريعية العربية، وتسويق المراكز البحثية العربية لقدراتها البحثية لخدمة الجهات الإنتاجية على المستوى العربي.

4- دعوة الدول العربية إلى العمل على نشر استخدام الحاسوب والإنترنت، والمساعدة في تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية في جميع مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي.

5-الطلب إلى وزارات التعليم العالي اعتماد إتقان لغة أجنبية كشرط للالتحاق بالدراسات العليا في كافة الاختصاصات.

ثانياً: التحديات التي تواجه التعليم العالي في فلسطين:

إنّ التعليم العالي في فلسطين تأثر ويتأثر بالتعليم العالي في الوطن العربي، ويواجه مشكلات وتحديات مقاربية، لكن هناك بعض الخصوصيات التي لا بدّ من وضعها بعين الاعتبار.

ويشير (طعيمة والبندري 2004: 299)، إلى أن التقسيم الكلاسيكي لوظائف الجامعة الثلاث: البحث والتدريس وخدمة المجتمع لا يعطي لأحدها أفضلية على الآخرين، بل ينبغي أن يتساوى الاهتمام بها، وما تشهده هذه المؤسسات من تغليب لوظيفة التدريس على كلتا الوظيفتين هو نوع من الخلل في الوظائف قد لا يقتصر على الوظيفتين بل يمتد إلى وظيفة التدريس ذاتها. ويرى مايور مدير عام اليونسكو كما ذكر في طعيمة والبندري أن الجامعة "لو اكتفت بهذا الشطر من رسالتها، أي أن تكون مصنعاً للشهادات، فإنها تكون قد أخلت بعملها الرئيس، وبذلك تنتقض دعائمها من الأساس ولا تلبث أن تسير في طريق التدهور والانحلال". ومع التعقيدات والإخفاقات المصاحبة لعملية التنمية المستدامة للمجتمع الفلسطيني، وفي ظل اقتصاد لا يحظى القطاع الإنتاجي فيه بالأولوية، واحتلال استيطاني ساهم في محاربة أي نموذج تنموي فلسطيني ناجح ومؤثر، تراكمت أعداد الخريجين لتشكل أحد التحديات الحقيقية أمام صانع القرار.

ومن أهم الجوانب التي تؤثر في نوعية مخرجات التعليم العالي والتي تعتبر من أبرز التحديات التي تواجه التعليم العالي في فلسطين:

1- جانب الكفاءة الداخلية: وتتمثل في قدرة مؤسسات التعليم العالي على إعداد أكبر عدد من المخرجات نسبة إلى المدخلات مع ملاءمة نوعية المخرجات للمواصفات الموضوعية، وتوفير الموارد البشرية اللازمة للقيام بهذه الأعباء.

2- جانب الكفاءة الخارجية: وتتمثل في قدرة مؤسسات التعليم العالي على تزويد الخريجين بالمهارات والمؤهلات والخبرات التي تمكنهم من أداء المهمات الموكلة لهم في مواقع العمل بجدارة، وهذا يعني المواءمة بين عمليات الإعداد وبين حاجات العمل من المهارات المطلوبة.

3- تحدي تلبية الطلب المتزايد على التعليم الجامعي.

حيث أشارت دراسة المركز الفلسطيني لحقوق الانسان (2005)، إلى أن التعليم العالي متميز من جانب زيادة عدد الملتحقين نتيجةً للزيادة السريعة في عدد خريجي الثانوية العامة (التوجيهي). حيث يتوزع الملتحقون على التخصصات المختلفة بواقع 71% منهم في التخصصات الإنسانية، مقارنة مع 23% للتخصصات العلمية و6% للتخصصات المهنية للعام الدراسي 2010/2011.

عدد الطلبة الجدد لعام (2010-2011) 56067 طالباً.

وعدد الطلبة المسجلين لعام (2010-2011) 213972 طالباً.

وعدد الطلبة الخريجين لعام (2010-2011) 31702 طالباً.

ووصل عدد الخريجين في مؤسسات التعليم العالي للعام الدراسي (2012-2013)، 37682 طالباً (22725 أنثى و14957 ذكراً) (الجهاز المركز للإحصاء الفلسطيني، 2012).

وأشار الدليل الإحصائي السنوي للتعليم العالي للعام (2014-2015) بأن عدد الطلبة الجدد الذين التحقوا بمؤسسات التعليم العالي للعام الدراسي (2014-2015) بلغ 62454 طالباً وطالبة (63141 أنثى، 26313 ذكراً)، وبلغ عدد الطلبة المسجلين لعام (2014-2015) 221395 طالباً منهم (133362 أنثى، 88033 ذكراً). وبلغ عدد الطلبة الذين تخرجوا لعام (2014-2015) 40043 طالباً منهم (24111 أنثى، 15932 ذكراً).

نلاحظ أنّ هناك زيادةً كبيرةً في أعداد الطلبة الخريجين والملتحقين والجدد بشكل مستمر ودائم مما يجعلها من التحديات الأكثر تأثيراً على مستقبل خريجي التعليم العالي.

4- مصادر التمويل: يواجه التعليم العالي تحدياً يتعلق بتمويله حيث إن الاعتمادات المالية الحكومية المتاحة تتجه نحو النقص، وذلك بالمقارنة بحجم التكاليف عليه، ويعزى ذلك إلى النمو السكاني السريع حيث تتزايد أعداد الطلاب في سن التعليم العام، ومن ثم يرتفع عدد الراغبين في الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي، هذا فضلاً عن ارتفاع تكلفة الطالب في المرحلة الجامعية مقارنة بتكلفة أي مرحلة أخرى، لذا فإن مساهمة مؤسسات المجتمع في تمويل التعليم العالي مطلب ملح، في ظل تقلص الإيرادات والتقلبات الاقتصادية العالمية والضغط عليها لزيادة طاقتها الاستيعابية فوق معدل قدراتها الفعلية (البشرية والمادية)، ومحدودية البدائل الأخرى لمساندة هذا المصدر، "ووفقاً (لدائرة التحقيقات الاستقصائية-رام الله) فإن مليار دينار تنفق على التعليم الجامعي الفلسطيني سنوياً، وفي المقابل فإن الإحصائيات الرسمية لدى وزارة العمل الفلسطيني تشير إلى قرابة 82% من خريجي الجامعات لا يجدون وظيفة ملائمة لتخصصهم الجامعي بعد التخرج، ما يؤشر إلى أوسع عملية هدر على مستوى الوقت والجهد والمال لدى جموع الطلبة وأهاليهم من جانب، ودخول أعداد كبيرة من الخريجين إلى «فئة العاطلين» عن العمل لا سيما في ظل ارتفاع البطالة المرتفعة

أصلاً في فلسطين التي بلغت بمعدلها الكلي (20.9) عام 2011 حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (جريدة الحياة الجديدة الإلكترونية الأربعاء 13 آب (17 شوال) 2014 العدد 67.7).

5- الاهتمام بالكم على حساب الكيف، حيث إن السائد هو إتباع استراتيجية النمو الكمي، وهي استراتيجية لم تقف بحاجات التعليم الكمية، ولم تبق على نوعية التعليم وجودته، وكذلك عدم مرونة هيكل التعليم وبنيته.

6- المقررات الدراسية التقليدية، وغلبة التخصصات النظرية الإنسانية على الدراسات التطبيقية، وضعف التقويم المستمر لهذه البرامج، مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة الداخلية وارتفاع نسبة الهدر.

7- التشابه والنمطية في النظم وهيكل البرامج والمناهج الدراسية بين الكليات المتشابهة - الحكومية والخاصة - مما قد يؤدي مستقبلاً إلى تكرار الأخطاء السابقة، وتضخم أعداد الخريجين في تخصصات غير مطلوبة أو عدم استيعاب السوق المحلي لها.

وذلك من خلال اعتماد برامج للدرجات العلمية خارج إطار خطة استراتيجية موحدة تشترك فيها كل الأطراف سواءً أكانت الجامعات الحكومية والخاصة والعامة وأرباب العمل وأصحاب الشركات والمؤسسات التشغيلية، وذلك لتحديد احتياجات سوق العمل ومراعاة تراكم التخصصات واختيار التخصصات النوعية.

8- غياب الفكر المؤسسي في عملية التطوير، إذ تصدر أفكار التجديد من أفراد، فإذا بقي أصحاب التطوير في موقع القرار يأخذ التطوير مجاله، ولكن إذا ذهبوا استحدثت سياسات وقرارات جديدة تنسف كل جهود سابقة.

9- عدم توفر رؤية استراتيجية شاملة للتعليم العالي تأخذ بعين الاعتبار -التحديات التي تحول دون تطور التعليم العالي، والمتعلقة بضمان تحسين الجودة والزيادة المطردة في أعداد الخريجين والجدد وقلة مصادر التمويل والتحديات المتعلقة بإدارة التعليم والعلاقة بين التعليم العالي والتعليم العام، وضعف قدرة الخريجين على المنافسة العالمية، وتحدي الثورة المعلوماتية وبما قدمته من منجزات علمية وتكنولوجية كان لها أثر كبير في تزايد الفجوة بين دول العالم المختلفة بما فيها فلسطين.

ويرى الباحث أنه ومع زيادة الاهتمام بجودة التعليم الجامعي بالتركيز عليه جعله أكثر ملاءمة لأداء دوره، ومهامه التعليمية والبحثية والخدمية والإنتاجية، والحفاظ على مكانته الاجتماعية، والتركيز على

حاجة الاقتصاديات الحديثة إلى خريجين قادرين على تطوير معارفهم باستمرار والتحلي بصفات الباحثين وأصحاب العمل في سوق متغير باستمرار.

4.1.2 الأهداف الاستراتيجية للتعليم العالي:

أولاً: أهداف التعليم العالي في فلسطين (الموقع الإلكتروني لوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية):

- 1- ترسيخ المفاهيم الدينية والوطنية والحضارية، ومبادئ المواطنة الصالحة.
- 2- الاهتمام بالبيئة التعليمية شكلاً ومضموناً.
- 3- غرس القيم والمبادئ التي تنعكس إيجاباً على السلوك والمعاملات.
- 4- تقوية أواصر التعاون والتفاهم بين مؤسسات التعليم العالي.
- 5- تنمية العلاقات مع المجتمع المحلي والمؤسسات الداعمة.
- 6- التعاون والتنسيق مع الوزارات المختلفة.
- 7- تعزيز دور التعليم العالي وإبرازه إعلامياً.
- 8- تبني قضايا الشعب الفلسطيني ومشاركته همومه.
- 9- توفير أفضل الخدمات للجمهور والمراجعين.
- 10- رفع مستوى الكفاءات وتنمية القدرات لموظفي التعليم العالي.
- 11- رعاية الخريجين والطلاب والاهتمام بقضاياهم.
- 12- توطين العقول الفلسطينية في مؤسسات التعليم العالي بدلاً من الهجرة الخارجية.
- 13- التركيز على البعد التطبيقي للتعليم العالي الفلسطيني.
- 14- تحسين جودة التعليم العالي.
- 15- التركيز على البحث العلمي كأحد مقومات التعليم العالي.
- 16- تحسين وتطوير الأجهزة الإدارية في مؤسسات التعليم العالي.
- 17- وضع السياسات المالية التي تسعى إلى تحقيق الاستدامة.
- 18- مواجهة الطلب المتزايد على التعليم العالي بكافة مستوياته، ورفع نسبة الالتحاق لشرائح من ذوي المستوى الاجتماعي - الاقتصادي المنخفض ومن ذوي الإعاقات.

ثانياً: أهداف التعليم العالي العامة في مصر:

لقد طرحت وزارة التربية والتعليم العالي بمصر ستة محاور أساسية لتطوير التعليم العالي والبحث العلمي بما ينسجم مع التطورات الدولية في هذا المجال وهي (مشروع ضمان الجودة، 2009: 1):

- 1- تلبية الطلب على التعليم كماً وكيفاً.
- 2- ضمان الجودة في التعليم العالي.
- 3- الاستفادة القصوى من تقنية الاتصالات والمعلومات في التعليم العالي.
- 4- البحث العلمي الهادف ودراسات عليا متطورة.
- 5- التنمية المستمرة لقدرات الهيئات الأكاديمية والقيادات.
- 6- تكامل تأهيل طلاب التعليم العالي علمياً وثقافياً واجتماعياً في ظل نظم ولوائح متطورة.

ثالثاً: أهداف التعليم العالي العامة في السعودية:

وضعت وزارة التعليم العالي السعودية أهدافها في إطار مشروع الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم العالي خلال الخمس والعشرين سنة القادمة بحيث تحقق الأهداف التالية (مجلة الاقتصادية، 2005: 1):

- 1- توفير فرص كافية ومناسبة لبرامج التعليم الجامعي.
- 2- تحسين مستوى الكفاءة الداخلية والخارجية لمؤسسات التعليم الجامعي.
- 3- تنمية الموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم وتنمية الطاقات البشرية.
- 4- تحسين البيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي.
- 5- تحسين مستوى ونوعية تعليم الفتاة داخل المملكة.
- 6- تنمية دور الدراسات العليا ورفع مستواها.
- 7- تقديم خدمات متقدمة للمجتمع.
- 8- تنمية الموارد المالية للتعليم الجامعي.
- 9- تعزيز دور مجلس التعليم العالي وتطوير منظومة الكليات غير الجامعية.

ويرى الباحث أن هناك توافق إلى تحدٍ ما بين وزارات التعليم العالي العربية والمحلية على تطوير السياسات بما يتلاءم والواقع المحلي والاقليمي، وتطوير برامج التعليم العالي بما يوائم احتياجات السوق وتحديد الأهداف المرنة التي تتجاوب والتطورات المعرفية والتكنولوجية ومواكبة سياسات التجديد الاقتصادي وتلبية احتياجات الطلبة من الناحية الكمية والنوعية، مما قد يسهم في توفير فرص متساوية للعمل، تعتمد على القدرات والمهارات التي يمتلكها الخريج والمبنية على قدرة مؤسسات التعليم العالي على إعداد خريج قادر على المنافسة.

5.1.2 تجارب دولية:

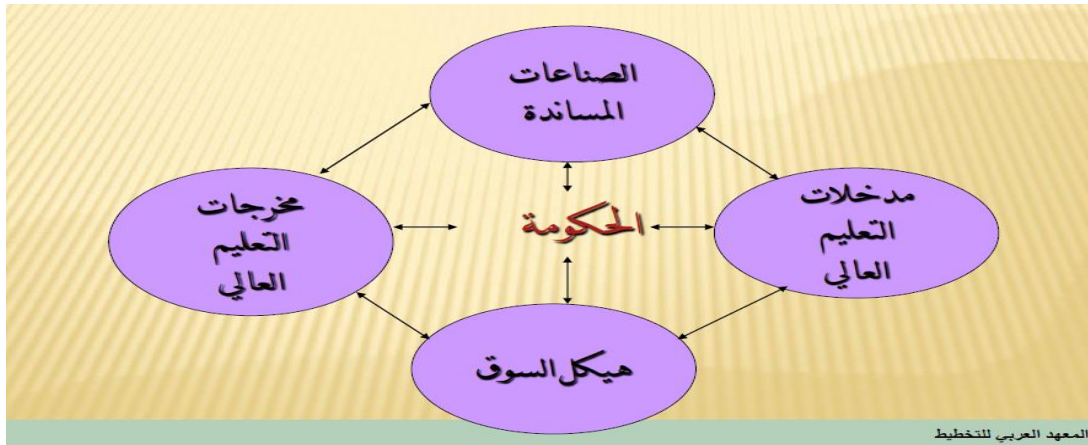
لقد أصبحت مؤسسات التعليم العالي نواة للتطور الاقتصادي والحضاري والنهوض بالوطن ، ونظراً للزيادة في مؤسسات التعليم العالي، والمنافسة الشديدة بين مؤسسات القطاع الخاص والعام ومؤسسات التعليم المفتوح، ونتيجة للتغيرات السريعة في العلم والتكنولوجيا وانعكاسها على احتياجات سوق العمل، وتزايد الطلب للالتحاق في مؤسسات التعليم العالي، ما أدى إلى التركيز على القوى العاملة ذات المهارة العالية والمميزة و قاد العديد من دول العالم إلى اعتماد سياسات واستراتيجيات للارتقاء بنوعية مخرجات التعليم العالي، لتحقيق الموازنة بين التعليم العالي ومؤسسات سوق العمل حتى تمكنها من المنافسة في السوق المحلية والعالمية، وهناك بعض التجارب في الدول العربية والأجنبية التي عملت على تعديل وتطوير برامجها التعليمية لمواجهة التحديات المعاصرة ومن هذه التجارب، التجربة الأردنية والتي تميزت بالتركيز على البرامج العملية والتطبيقية في مؤسسات التعليم العالي، وبتبني ودعم البحث العلمي الصادق وخاصة في الجوانب التطبيقية وهي من التجارب الناجحة على مستوى الوطن العربي، أما التجربة الماليزية فقد تميزت بتأسيس نظام تعليمي قوي ساعدها للانتقال من القوة الزراعية إلى القوة الصناعية المنافسة عالمياً، وسد حاجة السوق لديها.

أولاً: التجربة الأردنية: تتضمن رسالة الأردن من التعليم " تطوير نظام تربوي عماده التميز، يعتمد على موارده البشرية، استناداً إلى معايير عالمية وقيم اجتماعية، وروح تنافسية عالية، مما يسهم في تقدم الأردن في خضم "الاقتصاد المعرفي العالمي". (المعهد العربي للتخطيط، 2010: 27)

تتمحور رسالة الأردن من التعليم العالي بأنه إحدى وسائل التمكين والارتقاء بالمستوى العلمي والمعرفي والقيمي لرواده، وذلك من خلال تأصيل محتوى هذا التعليم ودعم وسائله وبناءه الأساسية، وبخاصة في ظل تسارع حمى المنافسة والتميز فيه على المستويين الإقليمي والعالمي.

ولأجل ذلك فقد تكاملت منظومة التعليم العالي في الأردن وبخاصة في بعدها النوعي، من خلال التركيز على البرامج العملية والتطبيقية في مؤسسات التعليم العالي، وبتبني ودعم البحث العلمي الصادق وخاصة التطبيقي منه، فأنشأ صندوق دعم البحث العلمي في وزارة التعليم العالي، واكتملت الصورة بإنفاذ معايير الاعتماد العام والخاص على كافة الجامعات رسمية كانت أم خاصة. وقد تجلّى ذلك بصورة أكثر وضوحاً وشفافية بإصدار قانون واحد لكل الجامعات (قانون الجامعات الأردنية رقم (20) لسنة 2009)، وهو ما سيخلق الحافز لتطوير الأداء والمنافسة على نوعية مدخلات التعليم ومخرجاته على حد سواء، وعلى استقطاب النخب من الهيئات التدريسية والباحثين.

الشكل (2) يُبين العلاقة التشابكية لقطاع التعليم العالي في الأردن:



المصدر: المعهد العربي للتخطيط، 2010.

ثانياً: التجربة الماليزية في توثيق العلاقة بين التعليم والعمل: لم يكن تحقيق ماليزيا لنمو اقتصادي مطرد إلا انعكاساً واضحاً لاستثمارها للعنصر البشري، فقد نجحت في تأسيس نظام تعليمي قوي ساعدها على تلبية الحاجة من قوة العمل الماهرة، كما أسهم هذا النظام بفعالية في عملية التحول الاقتصادي من قطاع تقليدي زراعي إلى قطاع صناعي حديث، ويوظف التعليم اليوم كأداة حاسمة لبلوغ مرحلة الاقتصاد المعرفي القائم على تقنية المعلومات والاتصالات (بشير، 2005: 87).

وارتبطت التجربة الماليزية لتوثيق العلاقة بين التعليم والعمل من رؤية تنموية شاملة عمادها حزمة كاملة من الإصلاحات على المستوى السياسي والإداري ومحاربة الفساد والبناء على الجوانب الإيجابية للثقافة الماليزية الآسيوية، وقد بدأت هذه الخطة منذ عام (1981م) وسميت رؤية 20-20 أي أنها خطة استراتيجية مدتها أربعون سنة، والمكونات التعليمية لهذه الخطة تمثلت في (ministry of education of malsia:2004,3)

1- التنمية البشرية المعتمدة على تنمية المعارف والقدرات والمهارات والسلوكيات وأخلاق العمل والإبداع والابتكار والتعليم الذاتي، وكل ذلك يتم من خلال المؤسسات التعليمية في مختلف المراحل والأنواع من التعليم.

2- التأكيد على تناسق التعليم العام والتقني والمهني والعالي مع متطلبات سوق العمل المتغير خلال سنوات الخطة طويلة الأمد، ما يتطلب بالضرورة أن يكون هناك تقويم مستمر لمدى تحقيق الارتباط والوفاء بحاجة سوق العمل، وذلك بالتنسيق المستمر مع قطاعات الأعمال.

3- تأسيس فلسفة التعليم في ماليزيا على استثمار منظومة القيم الآسيوية (ومن أهمها الولاء والإخلاص والتقاني في سبيل خدمة الوطن، واعتبار ذلك واحباً مقدساً في التعليم والعمل وأي سلوك يمارسه الفرد) في التعليم والتنمية البشرية، مع عناية فائقة بإعداد المعلمين واختيارهم واستمرارهم من عدمه في ممارسة المهنة، وتنقية المناهج وتطويرها من وقت لآخر والربط والمواءمة المستمرة والدقيقة والتفصيلية بين مخرجات التعليم وسوق العمل واحتياجاته المتغيرة، وتشجيع القطاع الخاص للمساهمة في التعليم والتدريب، وإعادة القوى العاملة حسب الاحتياج الى مؤسسات التعليم والتدريب لتحديث معارفها وتنمية قدراتها ومعرفة ما استجد في عملها وتخصصاتها، وكل ذلك يقوم على أن المكون الأعظم للمادة المدروسة هو علوم العصر الطبيعيات والرياضيات واللغات الحديثة وعلوم الحساب والمعلومات وتقنية الاتصالات.

وهناك تجارب أخرى كثيرة كان لها أثر كبير في استنهاض وتطوير المجتمعات وتقدم الدول، ولكن النظم التعليمية تفاوتت فيما حققته من نجاح من دولة إلى أخرى وإنما هناك خصائص مشتركة بين هذه الأنظمة كانت على النحو التالي:

1- اشتراك مؤسسات سوق العمل في العملية التعليمية عن طريق تبني نظم تعليمية تجعل من واقع العمل أماكن للتعليم والتدريب.

2- توثيق علاقات المؤسسات التعليمية مع مؤسسات سوق العمل عن طريق عضوية مؤسسات سوق العمل في لجان مشتركة لتطوير مناهج التعليم.

3- الاهتمام بأن يكون الخريج قادراً على التحليل والاستنباط وطرح البدائل لتجاوز المشكلات التي قد تواجهه أثناء العمل.

وبناءً على ما تقدم يرى الباحث أن إعادة النظر في هيكلية وأهداف واستراتيجيات التعليم العالي في فلسطين في ضوء بعض التجارب الدولية الناجحة، وبما يتناسب مع الواقع الفلسطيني حاجة ملحة، لتتواءم مع مستوى التغيرات البيئية العالمية والمحلية، لتساعد على بناء مؤسسات تعليمية قادرة على إعداد خريجين يملكون القدرة والمهارة والكفاءة، التي تؤهلهم للدخول في ساحة المنافسة الدولية والمحلية للحصول على فرص عمل.

المبحث الثاني

مخرجات التعليم العالي في فلسطين

إن الجامعات ما زالت مكاناً لصناعة ونشر المعرفة والعلم ومصدراً أساسياً لتغذية المجتمع بالقيادات الفكرية والثقافية والسياسية والاقتصادية والإدارية والفنية، ومصدراً للإشعاع والتأثير في كل نواحي حياة الأمم والمجتمعات، وأن التعليم العالي في السنوات الأخيرة شهد تحولاً جذرياً في أساليب ومناهج التدريس، وأنماط التعليم، واستحداث التخصصات الحديثة؛ لمسايرة متطلبات عصر مجتمع واقتصاد المعرفة والثورة الرقمية، ما استدعى الاهتمام بجودة التعليم العالي في المؤسسات التعليمية في دول العالم في العشرين سنة

الماضية (Land, Cordon, 2013: 164). ومن المفترض أن تقوم الجامعات بتحديد فلسفة تربوية ووطنية واضحة لها، ومنسجمة مع متطلبات سوق العمل في المجتمع المحلي، فالجامعة مسؤولة أمام المجتمع في أداء الدور المتوقع منها في مجال التعليم والتنمية لطلبتها ليتم التوافق مع سوق العمل في المؤسسات العاملة، وكما تعمل الجامعات على تحديد حاجات المجتمع الذي تخدمه أكاديمياً، وتربوياً، وذلك من أجل أن تسهم في جعل المتخرجين من تلك التخصصات الأكاديمية مادة فاعلة في المجتمع، وقادرة على خدمته بما حصلوا عليه من معارف ومهارات أثناء تعليمهم الجامعي، والمهم في هذا المجال أن تقيم الجامعة نوعاً من التكامل التربوي، والتعليمي فيما بينها لخدمة المجتمع الذي تتواجد فيه، بحيث يكون المتخرجون في كل تخصص قادرين على سد حاجة سوق العمل، وألا يكون هناك بطالة كثيرة في تلك التخصصات (عكة، 2010: 199).

وفي هذا المبحث فإننا سنتطرق للحديث حول تعريفات مختلفة لمخرجات التعليم العالي، وشرح مفصل لمفهوم نظام التعليم العالي، ومكونات نظام العملية التعليمية من حيث المدخلات والعمليات والمخرجات، والتطرق إلى أهم عناصر مخرجات العملية التعليمية من حيث المستوى النوعي للخريجين والبرامج التدريبية وغيرها من العناصر، إضافةً إلى خصائص مخرجات التعليم العالي والمؤهلات المطلوبة لهذه المخرجات لربطها بسوق العمل.

1.2.2 تعريف مخرجات التعليم العالي:

المخرجات التعليمية هي-النواتج النهائي لعملية التعلم، والذي يظهر على المتعلم-التي ترغب المؤسسة أن تحققها من خلال أنشطة تعليمية محددة ومعروفة، وكذلك أساليب تقييم تقيس مدى تحقق هذه النتائج (البدوي، 2010: 3).

وإنّ دراسة لبعض الأدبيات في مجال مخرجات التعلّم أظهرت عدداً من التعريفات المماثلة، ونقدّم فيما يلي أمثلة لهذه التعريفات (كينيدي، 2012: 26-27):

- مخرجات التعلّم هي المتوقّع من الطالب أن يكون قادراً على القيام به نتيجة لنشاط تعلّمي

(Jenkins and Unwin, 2001).

- مخرجات التعلّم هي التطبيق العملي لما سوف يعرفه المتعلّم أو ما سيكون قادراً على القيام به نتيجة لنشاط تعلّمي. وعادة ما يتمّ التعبير عن المخرجات من خلال المعارف والمهارات و الميول (American Association of Law Libraries, URL 3).
 - مخرجات التعلّم هي وصف صريح لما يجب على المتعلم أن يعرفه ويفهمه ويكون قادراً على القيام به كنتيجة للتعلّم (Bingham, 1999).
 - مخرجات التعلّم هي المتوقع من المتعلّم أن يعرفه و يفهمه أو يكون قادراً على إظهاره بعد الانتهاء من عملية تعلّم (ECTS Users, Guide, 2005).
 - مخرجات التعلّم هي وصف صريح لما نريد من طلابنا أن يعرفوه ويفهموه أو يكونوا قادرين على القيام به نتيجة لإكمال مقرراتنا الدراسية (University of New South Wales, Australi, URL4).
 - مخرج التعلّم هو المتوقع من المتعلّم معرفته وفهمه ما سوف يكون قادراً على القيام به في نهاية فترة من التعلّم وكيف يجب أن يتمّ إظهار ذلك التعلّم (Moon, 2002).
 - مخرجات التعلّم وصف لما سوف يستطيع الطلاب إظهاره من معارف ومهارات وميول عند إكمال برنامج (Quality Enhancement Committee, Texas University, URL 5).
- وفي تقرير كتبه ستيفن آدم (Adam,2004) حول اتّفاقيّة بولونيا في ندوة عقدت في ادنبره في عام 2004، تمّ تعريف مخرج التعلّم على النحو التالي:
- إنّ مخرج التعلّم هو المتوقع من الطالب/المتعلم أن يكون قادراً على القيام به في نهاية وحدة /مقرّر أو تأهيل ويعتبر من اللبّات الأساسية الضرورية من أجل شفافية نظم التعليم العالي والمؤهلات (Adam, 2004).
- وكذلك فإن مخرجات التعلّم مهمّة من أجل الاعتراف بالشهادات ... وبالتالي فإنّ السؤال الرئيس المطلوب من الطالب أو الخريج لن يكون ما الذي قمت به للحصول على الشهادة؟ بل ما الذي يمكنك أن تفعل الآن و قد حصلت على شهادتك؟، وهذا النهج وثيق الصلة بسوق العمل و هو بالتأكيد أكثر مرونة إذا ما أخذت في الاعتبار قضايا التعلّم المستمرّ مدى الحياة، وطرق التعلّم غير التقليدية، والصور الأخرى من التجارب التعليمية غير الرسمية" (Council of Europe,200).

ويعرف الباحث مخرجات التعليم العالي بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والتصرفات التي يجب أن يتقنها الطالب/ المتعلم خلال العملية التعليمية لتؤهله للتفاعل مع متطلبات سوق العمل المختلفة.

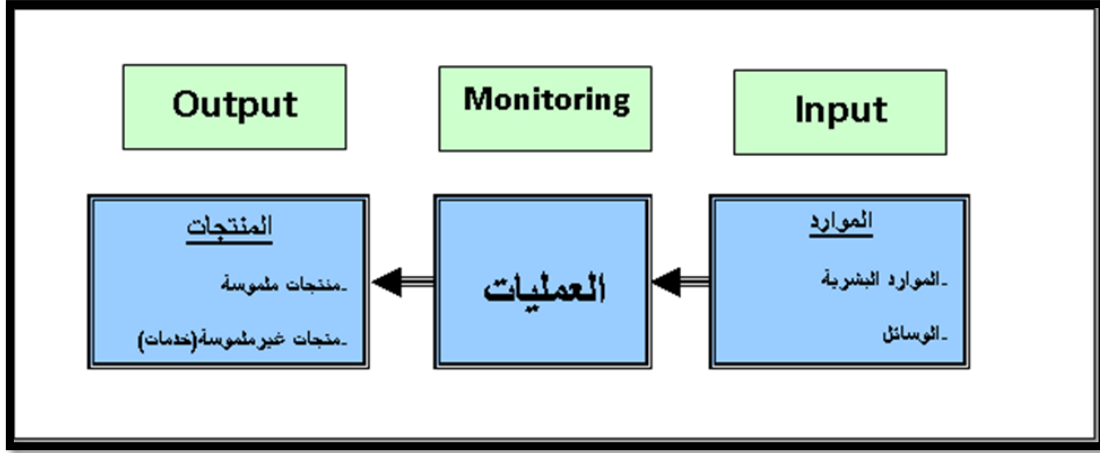
وبناءً على ما سبق يرى الباحث أن التركيز على ارتباط المنهج التعليمي والبرامج التعليمية بما يجب أن يكتسبه الطالب من قدرات ومهارات، قد يكون سبباً رئيساً في تقليل الفجوة وتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.

2.2.2 مفهوم نظام التعليم العالي:

ومما لاشك فيه أن أي نظام مهما كان حجمه ونوعه يتكون من ثلاث مكونات رئيسة لا يبنى بدونها وهي المدخلات والعمليات والمخرجات، وهكذا هو الحال في التعليم أيضاً، ولأن مخرجات التعليم العالي هي محل دراستنا في هذا البحث، فإن جودة مخرجات العملية التعليمية يمكن وصفها بأنها الاستراتيجية التي تهدف إلى توظيف المعلومات والمهارات والقدرات لتحقيق التحسين المستمر بما يسهم في الارتقاء بقيمة مؤسسات المجتمع، و يبرز ذلك من خلال التفاعل المتكامل ما بين ما تحتويه مخرجات العملية التعليمية من تخصصات وخبرات ومعارف متراكمة، وما بين الآليات والعمليات التي تديرها المنظمات والقطاعات المختلفة وفقاً لتوجهها وفلسفتها (Haksen & others, 2000:76).

ومن المعلوم أن مخرجات النظام تتأثر إلى حد كبير بنوعية مدخلاتها فضلاً عن دور العمليات في ذلك، ولذا فإن على أي منظمة -مهما كانت طبيعة نشاطها- توفير بعض العناصر المهمة في مدخلاتها كمتطلبات أساسية لا بد من توافرها لكي يتم تحويلها إلى مخرجات بصورة منتجات أو خدمات، ويوضح الشكل (3) هذه الفكرة (الظالمي، 2011: 4).

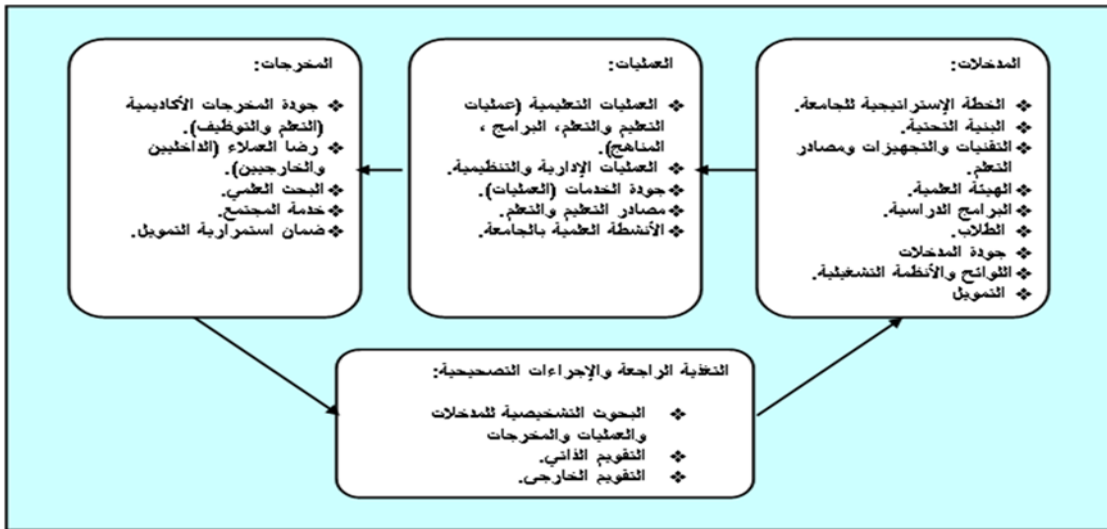
الشكل (3) مكونات النظام لأي منظمة



Source: Elemara,Sami, The Quality Journey,BM TRADA GROUP,2009,14

أما في النظام التعليمي فلا شك أن خصوصية النظام تلعب دوراً أساسياً في تحديد المدخلات مما ينعكس حتماً على طبيعة المخرجات أيضاً، وإن النظام التعليمي يجب أن يتحكم في مدخلاته على ضوء المخرجات التي يهدف إلى تحقيقها لكونها تؤثر تأثيراً مباشراً في مستوى كفاءتها، كما إن عملية المعالجة ومستوى كفاءتها قد يؤدي إلى حدوث تغير سلبي أو إيجابي في جودة تلك المخرجات، وبشكل عام فإن مكونات النظام التعليمي بمفهومه التقليدي يمكن أن يحتوي على عدة عناصر كما في الشكل (4) أدناه (الظالمي، 2011: 6).

الشكل (4) مكونات نظام العملية التعليمية



المصدر : (الحداوي وداوود، 2008)

في ذات السياق فإننا سنعرض بشكل تفصيلي مكونات نظام العملية التعليمية ومخرجاتها لمؤسسات التعليم العالي مع التركيز على أهمية أن تكون هناك رؤية واضحة ومستتيرة لعناصر المدخلات والعمليات والمخرجات الخاصة، بهذا النظام لتعكس مدى توافر هذه المدخلات في أي عملية تعليمية لضمان جودتها وجودت مخرجاتها التعليمية.

أولاً: المدخلات التعليمية:

يجب أن يتمتع النظام التعليمي من حيث المدخلات بتوفر البيئة التحتية المناسبة لبيئة تعليمية تخدم الطالب، وتساعد الهيئة التدريسية على القيام بدورها الطبيعي، ويتمثل ذلك بالتجهيزات والتقنيات ومصادر التعلم واللوائح والأنظمة التي تحكم وتضبط العملية الإدارية التشغيلية، والأهم من ذلك تعدد مصادر التمويل لمساعدة المؤسسة التعليمية على انجاز برامجها وخططها الاستراتيجية (الظالمي، 2011: 6).

وإن نسبة الطلبة إلى هيئة التدريس تعتبر أحد المعايير الرئيسة في جودة مدخلات العملية التعليمية، ومن الملاحظ أن العلوم الطبية والطبيعية تتمتع بأقل النسب، مما يتيح لتعليماً أكثر كثافة، إلا أن العلوم الاجتماعية والإنسانية في الغالب تبتعد عن المعايير المقبولة دولياً، وقد يكون هناك اختلاف بين الجامعات الخاصة والعامه والحكومية من حيث نسب الطلبة إلى هيئة التدريس (مراجعات لسياسات التعليم العالي في مصر والبنك دولي، 2010: 30).

ومن خلال الدراسة والمتابعة تبين لدينا أن هناك تفاوتاً كبيراً بين الجامعات والكليات الأكاديمية، من حيث عناصر مدخلات العملية التعليمية والمتعلقة بالتجهيزات والقدرات المادية والتقنيات واللوائح والأنظمة وأعداد الطلبة بالنسبة إلى أعضاء هيئة التدريس والاهتمام بجودة المدخلات التعليمية، مما ينعكس سلباً على مخرجات العملية التعليمية التي تهدف إلى انتاج خريج يتمتع بخبرات ومهارات وقدرات معرفية وذهنية وسلوكية وعملية، تمكنه من التواءم مع سوق العمل.

ثانياً: العمليات التعليمية:

والتي تتمثل بعمليات التعليم والتعلم والبرامج والمنهاج والعمليات الإدارية والتنظيمية والأنشطة العلمية بالجامعات، ويمكن وصف التعليم الجامعي بأنه يستند في بعض الأحيان إلى مناهج ضيقة النطاق وجامدة

وموغة في القدم، ومرتبطة بوجهة نظر وحيدة يقدمها المحاضر الذي تشكل ذاكرته محتوى البرنامج الذي يتخذ أساساً للتقييم، ويهيمن التركيز على حفظ المحتوى على تنمية التفكير الناقد ومهارات التحليل، ويعتمد التقييم في التعليم العالي عامة على استرجاع المحتوى بدلاً من البرهنة على ارتفاع مستوى مهارات التفكير (الظالمي، 2011: 9-10).

وفي ظل الانفجار المعرفي والتقدم العلمي والتكنولوجي السريع والانفتاح فكرياً واجتماعياً ومعرفياً وظهر حاجات جديدة لقطاعات بشرية واسعة أهمها نهم شديد للمعرفة، ورغبة عارمة لفهم الكون وكشف المجهول فيه، أصبحت الجامعة مطالبة بنشر التعليم والتكنولوجيا على نطاق أوسع وإعداد عدد أكبر من المتخصصين في مختلف أنواع التكنولوجيا المتقدمة استجابة لجملة من التحديات التي تواجهها، والتي تمثلت في تطور تقنيات التعليم وزيادة الإقبال عليه، ما يعني أن العمليات التعليمية استجابت بشكل أو بآخر إلى تطوير العمليات التعليمية لتتلاءم مع بروز التكتلات الاقتصادية وظاهرة العولمة، ونمو صناعات جديدة أدت إلى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي إضافة إلى المنافسة الاقتصادية في الأسواق العالمية، وعليه أصبح التعليم العالي مطالباً أكثر من أي وقت مضى بالعمل على تجويد وتطوير العمليات التعليمية للاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة، وذلك من خلال تطوير المهارات واستحداث التخصصات الجديدة التي تتناسب ومتطلبات العصر، مع الحرص على تخريج موارد بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات والمتغيرات التي يشهدها العصر الحالي (زرقان، 2013: 6).

وعليه فإن العمليات التعليمية تلعب دوراً رئيساً في تجويد المخرجات التعليمية، وذلك بالاهتمام بتطوير البرامج، وإعادة هيكلتها وتحديث المناهج وآليات تقييمها، ونظم العمليات الإدارية والأنشطة العلمية، في إطار رؤية مستقبلية تتلاءم والاحتياجات المجتمعية.

ثالثاً: المخرجات التعليمية:

حيث أشارت دراسة المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان لعام (2005م) إلى أن التعليم العالي متميز من جانب زيادة عدد الملحقين نتيجة للزيادة السريعة في عدد خريجي الثانوية العامة (التوجيهي)، حيث يتوزع الملحقون على التخصصات المختلفة بواقع 71% منهم في التخصصات الإنسانية، مقارنة مع 23% للتخصصات العلمية، و6% للتخصصات المهنية، وتشير آخر الإحصاءات الرسمية حول التعليم الجامعي ما

بين العام (2009-2015) إلى أن عدد الطلبة في الجامعات ارتفع إلى 221395 طالباً وطالبة. كما بلغ عدد الخريجين 40034 طالباً وطالبة، في العام نفسه، والجدول التالي يوضح أعداد الطلبة المنتسبين والجدد والخريجين (2009-2015).

جدول رقم (2.1)

يوضح أعداد الطلبة المنتسبين والجدد والخريجين (2009-2015)

السنة الدراسية	عدد الطلبة المنتسبون	الطلبة الجدد	عدد الخريجين
2010-2009	194,067	55,918	30206
2011-2010	213,973	56,067	31,702
2013-2012	213,581	62,006	35,491
2014-2013	214,551	60,737	37,682
2015-2014	221,395	62,454	40,043

المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015).

من الملاحظ أن هناك زيادة كبيرة في أعداد الطلبة الخريجين والملتحقين والجدد، وهذا يشير إلى حد ما إلى التوجه نحو الاهتمام بالكم على حساب الكيف واتباع استراتيجية النمو الكمي والتي تؤثر سلباً على نوعية التعليم وجودته، مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة الداخلية وارتفاع نسبة الهدر، وقد يؤدي مستقبلاً إلى تضخم أعداد الخريجين في التخصصات المختلفة وغير المطلوبة، وعدم استيعاب السوق المحلي لها لقلّة كفاءتها المهارية والمعرفية، وتشير الدراسات إلى أن مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل تعد أكبر تحديات التعليم العالي لانعكاساتها على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وعلى تحقيق مستهدفات التنمية، ولذلك فإن عدم تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل يعد هدراً للطاقات البشرية واستنزاف للموارد وضعف جدوى الاستثمار في التنمية البشرية والتي تنعكس آثارها على التنمية الشاملة (أحمد، 2013: 3).

وكذلك فإن مخرجات التعليم العالي تعد المقياس الأساس لجودة المؤسسة التعليمية، أو رداءتها، وفقدان التوائم بين تلك المخرجات، ومتطلبات سوق العمل ينجم عنه مؤشران خطيران هما:

1- بقاء عدد كبير من الخريجين دون عمل.

2- الاستعانة بالعمالة الوافدة لسد حاجات سوق العمل.

وهذان المحذوران من أخطر الأنواع وأشدها فتكاً بالمجتمع، فالأول يتمثل في البطالة والفراغ، والثاني بخطورة العمالة الأجنبية على المجتمع (الغامدي وبافضل، 2014: 3).

ولذلك فإن تجويد مخرجات التعليم العالي يأتي بتجويد المدخلات وضبط وتطوير العملية التعليمية لإنتاج مخرجات تعليمية تتناسب والمستجدات العصرية.

3.2.2 عناصر المخرجات التعليمية:

إن مخرجات العملية التعليمية تتسع أطرها وفقاً لمتطلبات البيئة الخارجية السريعة التغير مما جعلها أكثر تنوعاً وشمولية، ويعرض الجدول التالي أهم عناصر مخرجات العملية التعليمية.

جدول رقم (2.2)

يوضح عناصر مخرجات العملية التعليمية

م	عناصر مخرجات العملية التعليمية	م	عناصر مخرجات العملية التعليمية
1-	التبادل الثقافي.	11-	المشاريع العلمية.
2-	التأليف والترجمة للكتب.	12-	العقود البحثية.
3-	البحث العلمي.	13-	الاستشارات العلمية.
4-	براءات الاختراع.	14-	المعارض الفنية والعلمية.
5-	الجوائز العلمية العربية والعالمية.	15-	البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع.
6-	المؤتمرات والندوات خارج المؤسسة.	16-	الترقيات العلمية.
7-	المنح البحثية والزمالات الدراسية.	17-	المستوى النوعي للخريجين.

8-	المؤتمرات والندوات وورش العمل المنفذة داخل المؤسسة.	18-	نسبة الخريجين الحاصلين على العمل.
9-	اللجان العلمية لمؤسسات الدولة.	19-	المجالات الثقافية.
10-	سمعة المؤسسة ورضا المستفيد.		

المصدر: (الحاج وآخرون، 2008: 36)

إن تنوع عناصر مخرجات العملية التعليمية يمكن أن يتوقف إلى حد كبير على مدى طبيعة وتنوع أهداف المؤسسات التعليمية مع الأخذ بنظر الاعتبار ظروف ومتطلبات البيئة المحيطة ناهيك عن فاعلية تلك المؤسسات وكفاءتها، مما يجعل المؤسسات التعليمية تتبنى بعضاً من أنواع المخرجات دون غيرها، ولأن دراستنا هذه تركز على المخرجات التي نعتقد بأنها الأكثر أهمية في بيئتنا ووفقاً لظروفها الحالية، فقد جاء التركيز على ثمانية أنواع من المخرجات التي قد تكون من أهم عناصر المخرجات التعليمية، وهي على النحو التالي (الظالمي، 2011: 9):

1. المستوى النوعي للخريجين:

يعتبر الخريجون من أهم أنواع المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى الارتقاء بجودتها، ويركز هذا النوع من المخرجات على المعرفة الأساسية والمعلومات التي تشكل البنية التحتية لجودة الخريجين، وتستند هذه المعرفة والمعلومات على بعدين هما التمكين والاستيعاب لحقائق عمل منظمات ومؤسسات الأعمال الأساسية، والمعرفة المهنية ذات العلاقة بعمليات تلك المنظمات، ويرتبط المستوى النوعي للخريجين بقدرات الطلبة على متابعه وفهم الأسس والمبادئ المهنية، وكذلك فهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل، ويتزامن ذلك مع توسع المنظور الشامل وتنوع الأدوار، وكذلك توسع فكر الخريج ليصبح قائداً رسالياً ذو منظور استراتيجي واهتمام شمولي بالعمليات والممارسات الإدارية لمنظمات الأعمال (الطائي وآخرون، 2005: 192).

ولما كان الطالب أحد عناصر مخرجات العملية التعليمية، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر يتوجب عليها تفعيل العلاقة بين الطلبة ومؤسسات المجتمع قبل الخروج إلى سوق العمل، والتنسيق مع مؤسسات الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل لخريجها، والسعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين باعتبارهم إنتاج نهائي يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها (الحاج وآخرون، 2008: 55).

2. البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع:

يركز هذا النوع من عناصر العملية التعليمية على المهارات والخصائص المميزة ذات التأثير المباشر في تحسين السلوك والأداء للأفراد والمؤسسات بشكل عام، وتعد البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة التعليمية من الأولويات المهمة لتحسين وتطوير مهارات الكوادر الوظيفية لمختلف المستويات التعليمية والتخصصية وانطلاقاً من دور الجامعة كمؤسسة ريادية لتطوير المجتمع فإنها مدعوة إلى تبني مفهوم الجامعة كمركز لخدمة مؤسسات المجتمع، وعليه فإن جودة تلك البرامج تعتمد على عدة مبادئ وهي (Hughes, 1998: 43):

1. أن تحقق برامج التدريب التطابق أو التوافق ما بين الأفكار النظرية والممارسات العملية.
2. تلبية الحاجات المهنية للمتدربين.
3. المرونة وتعدد الاختبارات في برنامج التدريب.
4. توجه برامج التدريب نحو الكفايات التعليمية.
5. استمرار تحسين عملية تدريب المتدربين.
6. استثمار تكنولوجيا البرامج التدريبية لنتائج البحوث والدراسات العلمية.

3. الاستشارات العلمية:

تعد الاستشارات العلمية أحد أهم المخرجات التي تتميز بها المؤسسات التعليمية الكفوءة، وهي بذات الوقت مقياساً مهماً من مقاييس جودة تلك المؤسسات وضرورة من ضروراتها، وتتنوع صور وآليات الاستشارات العلمية تبعاً لنوعها وطبيعتها، ومهما اختلفت فإنها تجسد نافذة علمية مفتوحة تجاه المجتمع ومؤسسات سوق العمل لتقدم لهم الدعم والمساعدات المعرفية والإرشاد والدراسات النظرية والتطبيقية وغيرها، فضلاً عن القدرات العلمية التي تتميز بها النواذ الاستشارية فإن نجاحها يعتمد على مستوى وعي وثقافة المجتمع ومؤسساته المختلفة (الظالمي، 2011: 10).

4. المشاريع العلمية:

يقصد بالمشاريع العلمية ببساطة قيام جهة علمية (قسم علمي أو بعضاً من المدرسين) بدراسة مستفيضة لظاهرة معينة في مكون واحد أو أكثر من مكونات البيئة ذات العلاقة المباشرة أو غير المباشرة بالمجتمع، ووضع الخطط الكفيلة لتطويرها وتحسينها أو للتخلص من مساوئها الحالية والمتوقعة، ومهما يكن حجم المشاريع العلمية فإنها تعد من أهم الثمار العلمية التي تنتجها المؤسسات التعليمية والبحثية، حيث يلعب المختصون في المؤسسة التعليمية الدور الريادي في المشروع العلمي ويتوجب عليهم إثبات ذلك بشكل واضح ومقنع لجميع المؤسسات المجتمعية الأخرى، لذا فإن المشروع العلمي تتوقف جودته بناءً على عمق العلاقة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع، وقدرة تلك المؤسسة على متابعتها لمعطيات البيئة المحيطة بكافة مكوناتها (الظالمي، 2011: 10). وهذا بدوره ينعكس بشكل أو بآخر على قدرات وكفاءة الطالب من حيث الحالة المعنوية أو الشعورية والعلمية التي يتأثر بها نتيجة لتميز قدرات وامكانيات وكفاءة المؤسسة التي ينتمي إليها.

5. الكتب والمؤلفات العلمية الموجهة إلى خدمة المجتمع

يركز هذا العنصر من عناصر المخرجات على التفوق النوعي للمعرفة الذي تتميز به المؤسسة التعليمية على غيرها من المؤسسات المنتجة للمعرفة بما يمكن من تطوير وإدراك المستويات العلمية والثقافية التي يحتاجها أفراد المجتمع، ويجب أن يميز المؤلفون والباحثون في المؤسسة التعليمية بين الكتب والمؤلفات الموجهة إلى خدمة المجتمع عن تلك الموجهة إلى المستفيدين من داخل المؤسسة التعليمية، إذ إن المجتمع عادة ما يتميز بتنوعه الفكري وتفاوت المستويات الإدراكية لأفراده في حين أنّ المستفيدين من داخل المؤسسة التعليمية عادة ما يكونوا من المتعلمين والمهتمين وذوي الاختصاص، وعموماً فإن ما يوجه إلى المجتمع من كتب ومؤلفات يجب أن يضمن تحقيق الأبعاد الآتية لكي يضمن تحقيق جودة خدمة المجتمع (الظالمي، 2011: 11):

- 1- الإبداع والابتكار، فالمجتمع يبحث دائماً عن التجديد ولا ينجذب إلى المنتج التقليدي.
- 2- المرونة العقلية والذهنية التي تمكن من جذب أكبر قدر ممكن من المستويات الفكرية إلى المنتج.
- 3- الاهتمام المتوازن بتعلم الثقافات والعادات، فالاستجابة المطلوبة من المجتمع إلى المنتج الفكري تتطلب القدرة على تكييف المنتج بحسب رغبات وطموحات أفراد المجتمع.

4- المعرفة الذاتية بالحاجة الفعلية لمواصفات المنتج الفكري.

6. البحث العلمي:

يحتل البحث العلمي أولوية من أولويات المؤسسة التعليمية، ويمكن القول بأن جودة البحث العلمي تشكل خاصية رئيسة تميز المؤسسة التعليمية عن غيرها من المؤسسات الأخرى (الحاج وآخرون، 2008:55). وتأتي علاقة البحث العلمي بمؤسسات سوق العمل من ارتكازه على الدراسات النظرية والتطبيقية ذات العلاقة بمشكلات المجتمع وحاجاته الفعلية، وبما أن البحث العلمي أحد عناصر مخرجات العملية التعليمية فإن مؤشرات الجودة المرتبطة به تعتمد على ما يلي (الظالمي، 2011: 11):

- 1- توفر أجواء البحث العلمي وتشجيع هيئة التدريس على تنفيذ البحوث العلمية المتصلة بحاجات المجتمع وسوق العمل.
- 2- وجود أولوية للأبحاث العلمية الميدانية ذات المردود المادي والاقتصادي لمؤسسات المجتمع.
- 3- إسهام فرق العمل البحثية في خدمة قطاعات الإنتاج المختلفة بالمجتمع.
- 4- توفر موازنة مالية خاصة لدعم البحث العلمي ونشره.
- 5- توسيع دائرة العلاقات مع مؤسسات البحث العلمي المختلفة أينما وجدت.

7. المؤتمرات والندوات:

تلعب المؤتمرات والندوات دوراً مهماً في تبادل المعرفة، وتحديث المعلومات وتلاقح الأفكار وتوضيح الرؤى في كافة التخصصات، وهي مقياس مهم من مقاييس كفاءة المؤسسة التعليمية، لذا فهي تعد من أهم مخرجات المؤسسة التعليمية الموجهة إلى المستقبل الداخلي والخارجي بنفس الوقت، ويلعب التخطيط السليم والدقيق للمؤتمرات والندوات دوراً مهماً يتوقف عليه نجاح أهدافها وغاياتها، ولضمان تحقيق ذلك ينبغي على المختصين في المؤسسة التعليمية إيلاء احتياجات مؤسسات المجتمع المختلفة ومشكلاتها المعرفية والثقافية اهتماماً كبيراً، وإن تفعيل أو تطبيق نتائج مثل هذه البرامج يقدم دليلاً واضحاً لضمان جودتها (الظالمي، 2011: 12).

8. سمعة المؤسسة ورضا المستفيد:

تسعى المؤسسات التعليمية عموماً إلى المحافظة على سمعتها وتحقيق رضا المستفيد الذي يمثل رأيه قراراً مهماً لا بد وأن يؤخذ في الحسبان عند قياس جودة المخرجات، وهذا يتطلب المتابعة الدقيقة لاحتياجات المستفيدين وترجمتها بالشكل السليم لتتوافق مع المعايير المحددة، وعلى أن تمارس المؤسسات التعليمية مسئوليتها تجاه المجتمع من خلال المتابعة الدورية والمستمرة لسمعتها والمحافظة على المؤشرات الإيجابية واعتمادها وفقاً لمنظور استراتيجي، فضلاً عن معالجة مكامن التصدع في هذه العلاقة واعتماد الحلول الكفيلة باستبعاد المؤشرات السلبية (الظالمي، 2011: 12).

4.2.2 خصائص مخرجات التعليم العالي:

يشير دليل إدارة الجودة الشاملة للتعليم العالي في الوطن العربي في مستوى المخرجات الذي تتطلبه إدارة الجودة الشاملة لمؤسسات التعليم العالي أن تكون مخرجاتها، أي محصلة اشتغالها متوائمة مع غاية التعليم وأهدافه، وأن ضمان جودة المخرج منه يقتضي التركيز على المتعلم في ملامحه المعرفية والسيكولوجية والاجتماعية والثقافية، وأن الاهتمام بتلك الملامح قبل انخراط الطالب في الوسط الجامعي، وأن تحقيق الجودة بالتعليم العالي ليس بمعزل عن ضرورة تحقيقها في مستوى المرحلة الثانوية، نظراً للترابط الوثيق بين مخرجات التعليم العام ومخرجات التعليم العالي (العبيدي، 2009: 10)، ولكن التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي، باتت أكثر تأثيراً من ذي قبل وأصبحت مركزاً لخلق القوى الفكرية التي يستند إليها خلق المعرفة واستثمارها، كما يستند إليها تطوير معظم برامج التعليم على مدى الحياة، والذي بات أساساً لتجديد معرفة الفرد ومهارته (عبيدات وسعادة، 2010: 76). إلا أن النظر في مستوى المخرجات يحيلنا بالضرورة إلى الأهداف والغايات المتوقعة من منظومة التعليم العالي والتي تتعلق أساساً بنوعية الخريج باعتباره منتجاً لا بد أن يستجيب للخصائص التالية والتي تتميز بصلتها بالمتعلم والمعرفة والمجتمع وهي على النحو التالي (التعليم العالي مصر والبنك الدولي، 2010: 35-36).

1- المخرجات ذات الصلة بالمتعلم (العبيدي، 2009: 10-11):

أ- أن يكون مزوداً بالمعارف والمهارات والكفايات التي تساعد في الاندماج في عالم العمل وتحقيق الذات، كمهارات البحث عن عمل، وروح المبادرة والقدرة على اتخاذ القرار المناسب.

ب- أن يكتسب خبرة تجعله قادراً على اكتساب المعارف والبحث عنها وإتقانها والوسائل والأدوات الموصلة إليها حتى يتحقق لديه التعليم مدى الحياة.

ت- أن يكون قادراً على التكيف مع ما يستجد من أحداث وتغيرات في عالم العمل.

ث- أن تكون لديه الدافعية للتعلم وتطور معارفه وكفاياته باستمرار بحيث لا يعتبر تخرجه من الجامعة خاتمة المطاف بل بداية مرحلة للتكفل بالذات في جميع المجالات.

ج- أن يتحلى بالانفتاح على الآخر وعلى العمل الجماعي مما يجعله يفيد ويستفيد ويحقق نموه الذاتي الذي لا ينتهي مدا الحياة.

ح- أن ينمي لديه الفكر الناقد المساعد على الإبداع.

2- المخرجات ذات صلة بالمعرفة والتي يتوقع من المؤسسة الجامعية القيام بها (العبيدي، 2009: 10-11):

أ- أن تلعب الدور المنوط بها في إنتاج المعرفة عن طريق البحث العلمي في المجالات ذات الأولوية بالنسبة إلى النمو الاقتصادي والاجتماعي محلياً وعالمياً وبخاصة في المجالات التي تعتبر استراتيجية.

ب- أن يتناول البحث العلمي مجالات تتيح الاستباق وتقوي القدرة على المنافسة، وتشكل إسهامات في إنماء الثقافة الإنسانية.

ت- ينبغي ألا يتوقف ذلك على العلوم " الصحيحة " المتفق على دورها في تطوير مجالات الحياة بكل مظاهرها، بل أن تتال العلوم الإنسانية والاجتماعية حظها من الاهتمام لإضافتها المتميزة لجعل الإنسان واعياً بالموقع الذي يحتله في هذا الكون وحتى تتحقق الاستفادة الرشيدة من المعارف المنتجة وتسخيرها لخدمة الإنسان لا لأن تكون وبياءً عليه.

ث- وضوح القدرات المتوقعة للخريجين: حيث يحتاج الطلاب والمؤسسات التعليمية وأرباب العمل جميعاً إلى مؤشرات أكثر وضوحاً عن الغرض من التعليم العالي، ومعنى المؤهلات العلمية، ومعايير إنجاز الخريج ويلزم اتباع نهج جديدة إزاء التعليم والتعلم من أجل تطوير مهارات القدرة على التوظيف.

3- المخرجات ذات صلة بالمجتمع (العبيدي، 2009: 10-11):

أ- الاستجابة المثلى لحاجات المجتمع الحقيقية في توظيف قدرات كل فرد في تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي، حتى لا يكون خريجو المؤسسات الجامعية عبئاً على الفئات المنتجة في المجتمع.

ب- إعداد أفراد قابلين للتعلم الذاتي والمستمر، وخاصة في الاستجابة لمقتضيات التغيرات السريعة محلياً وعالمياً، عوضاً عن مجرد متعلمين.

ت- الاستجابة الكمية والنوعية، كماً أنها تدخل في إطار الوظيفة التقليدية للتعليم العالي، إلا أن مسألة ضمان الجودة تتطلب من الخريجين الاتصاف بخصال أساسية كالكفاءة وروح المسؤولية والتشبع بأخلاقيات المهنة التي ينخرطون فيها، ونوعياً أي امتلاك القدرة على التكيف مع المستجدات التي تتمثل في بعض مظاهرها في القدرة على تغيير النشاط المهني كلما تطلب الظروف ذلك، دون شعور باختلال التوازن الذاتي أو بعدم الاستقرار، وتبنى مبدأ التكوين المستمر باعتباره ضرورة ومصدر إنماء ذاتي وليس ترفاً يمكن تجاوزه.

5.2.2 المؤهلات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي:

حيث تكمن أهم التحديات في الانتقال "من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة، ومنطق الانتقال أن المعلومات بذاتها ليست معرفة، وإنما هي المواد الخام لتحقيق صور شتى من المعارف السياسية والاقتصادية والثقافية" (بيسين، 2000 : 23). وإن التركيز حول كيفية التحول من مجتمع معلومات إلى مجتمع معرفة يستجيب لمتطلبات سوق العمل، يأتي من خلال رؤية واضحة لمؤهلات الخريج لبناء وتطوير المناهج الجامعية، ومن أهم المؤهلات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي التي تخولهم المنافسة في مجتمع المعرفة هي (اسماعيل وجدعون وغمراوي، 2009: 11):

1- الكفايات الشخصية:

التعاون والعمل بشكل فعال ضمن فريق عمل-القدرة على إدارة الوقت بشكل فعال - القدرة على معالجة المشاكل بسرعة-القدرة على إبداء أفكار مبتكرة -القدرة على اتخاذ القرار بأسلوب علمي-القدرة على تحمل المسؤولية.

2- الكفايات الأكاديمية:

المعرفة الواسعة في مجال التخصص -الاطلاع على التطورات العلمية الحديثة - الاطلاع على دراسات وأبحاث علمية عديدة-متابعة الاجتماعات وحلقات النقاش المتعلقة بمجال العمل-التحدث بطلاقة بلغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية-القدرة على التعامل مع الحاسوب بمهارة.

3- الكفايات المهنية:

التناسب بين الوظيفة والاختصاص، الاستفادة من الإعداد الأكاديمي الجامعي في ممارسة المهنة، العمل بإتقان، الرغبة الذاتية في العمل.

4- الكفايات الثقافية:

الاطلاع على مشاكل البيئة-المشاركة في الندوات الثقافية-متابعة البرامج الثقافية المنشورة في وسائل الإعلام - متابعة المنشورات الصحفية-الاهتمام بالأحداث المحلية- الاهتمام بالأحداث العالمية، القدرة على التواصل مع الآخرين إلكترونياً- تقبل رأي الآخرين - مهارات النقاش والحوار.

ولقد حدد المجلس الأوروبي في لشبونة -الكفايات الثمانية الرئيسية التي أوصى بها البرلمان الأوروبي في أواخر عام 2006، على أنها الركائز الأساسية والأهم للخريج المطلوب حالياً وهي(اسماعيل وجدعون وغمراوي، 2009: 12):

1- التواصل بواسطة اللغة الأم.

2- التواصل عبر اللغات الأجنبية.

3- الكفايات الأساسية في مجال العلوم والرياضيات والتكنولوجيا.

4- الكفايات الرقمية التي تؤهل الخريج الولوج إلى عالم المعلومات.

5- تعلم كيفية التعلم.

6- الكفايات الاجتماعية والمدنية.

7- روح المبادرة.

8- فهم ثقافة الذات وثقافات الغير.

وقد أضاف مجتمع المعرفة بعداً تربوياً وتعليمياً وهو ضرورة إعداد إنسان العصر لمواجهة متطلبات الحياة في ظل العولمة، وذلك من خلال تحقيق الغايات الأربع، والتي يتفق عليها التربويون ومعدّو تقرير اليونسكو تحت اسم "التعليم ذلك الكنز المكنون". وهذه الغايات هي:

1- تتعلم لتعرف.

2- تتعلم لتعمل.

3- تتعلم لتكون.

4- تتعلم لتشارك الآخرين.

6.2.2 التخصصات والمهارات لربط التعليم العالي بسوق العمل:

يشكل تحديد التخصصات العلمية والتقنية والاختيار المبني والمنسق مع الاحتياجات الفعلية الحالية والمستقبلية لمؤسسات سوق العمل، وتضمين المهارات المتعلقة بممارسة المهن في البرامج والمناهج الدراسية العلمية والتطبيقية والتركيز على إكسابها للمخرجات واستخدامها معياراً للنجاح بمؤسسات التعليم، واعتبارها أساساً للاختيار والقبول في مؤسسات العمل، أساساً للارتباط والتوازن بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، ولذلك فإن كفاءة مؤسسات التعليم العالي بشكل عام ومؤسسات التعليم التقني بشكل خاص تعتمد على حسن اختيار التخصصات المرتبطة بحاجات ومتطلبات سوق العمل، وهذا الاختيار يتطلب التخطيط الجيد الذي يتم عن طريقة القيام بالتنبؤ بالتغيرات والمستجدات المتوقعة بالبيئة الخارجية وذلك لاتخاذ القرارات الخاصة بالتغيرات اللازمة في البيئة الداخلية لتوفير مخرجات تتواءم مع هذه التغيرات والمستجدات (أحمد، 2013): .

وتشير (منظمة العمل العربية، 2006: 160) بأن المهارات تشكل أحد العناصر الأساسية في سلسلة النشاطات التي يمارسها الخريج في أداء أحد الواجبات المتعلقة بأحد مهام العمل، وتصنف إلى مهارات أداءية أو عقلية أو وجدانية. وإن الفجوة بين مخرجات التعليم العالي بأنواعه المختلفة، وبين الاحتياجات الفعلية لأسواق العمالة من تخصصات ومهارات نتيجة للتقدم المعرفي وثورة التطور التكنولوجي والتغيرات العالمية والمحلية تقام اتساعها مع نهايات القرن الماضي وبدايات القرن الحادي والعشرين، وكان من نتائج ذلك وجود بطالة بين خريجي نوعيات هذا التعليم (عمارة، 2012: 300).

ويرى الباحث أن العديد من الدول المتقدمة تهتم بالربط بين التعليم العالي بأنواعه وسوق العمل لتزويد قوة العمل بالمهارات الجديدة التي يتطلبها سوق العمل، ولمواجهة البطالة بين الشباب، ولتحقيق التكامل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وفي ضوء ذلك يحتاج المجتمع الفلسطيني على وجه الخصوص إلى الاستفادة من تجارب هذه الدول، وبخاصة التركيز على الربط بين التعليم العالي "الفني والأكاديمي" وسوق العمل. حيث بلغ عدد البطالة من الخريجين في الواقع الفلسطيني للأفراد من 20-29 سنة في عام (2014م) الحاصلين على مؤهل دبلوم متوسط أو بكالوريوس إلى 54.7% في فلسطين، بواقع 42.3% في الضفة الغربية و69.5% في قطاع غزة، في حين كان معدل البطالة بينهم 51.5% في العام 2013، وتبين أن معدلات البطالة في قطاع غزة عالية بين الخريجين للأفراد 20-29 سنة وأعلاها بين الحاصلين على شهادات في العلوم التربوية وإعداد المعلمين، حيث سجلت أعلى معدلات للبطالة على النحو التالي العلوم التربوية وإعداد معلمين 78.1%، العلوم الإنسانية 76.1%، العلوم الاجتماعية والسلوكية 72.3%، الرياضيات والإحصاء 71.2%، الهندسة والمهن الهندسية 67.5% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

ولهذا فإن قضية تحديث وتطوير هذا التعليم وإعادة النظر في شعبه وتخصصاته الحالية وتحديد مجموعة المهارات المتعددة، وما تتطلبه من سمات تكسبها القيمة والمعنى تعتبر مطلباً ضرورياً وملحاً للارتقاء بالمستوى الكيفي له، ليصبح تعليماً قادراً على تزويد الخريجين بالمهارات المطلوبة بما يتيح لها فرصاً أفضل للتوظيف وأداء دور فعال في تحقيق التنمية المجتمعية المنشودة (Patinnotis & Stavroulais, 1977:192).

7.2.2 المهارات اللازمة لانخراط طلاب التعليم العالي في سوق العمل:

أولاً: مهارات المعرفة والفهم:

المعرفة: هي القدرة على تذاكر واسترجاع وتكرار المعلومات دون تغيير يذكر مثل: معرفة الحقائق المحددة (أحداث محددة، تواريخ معينة، خصائص)، معرفة المصطلحات الفنية (مدلولات الرموز اللفظية وغير اللفظية)، معرفة الاصطلاحات المتعارف عليها للتعامل مع الظواهر أو المعارف، معرفة التصنيفات والفئات، معرفة المعايير، معرفة منهجية و طرق البحث، معرفة العموميات والمجردات وهي المبادئ والتعميمات ومعرفة النظريات والتراكيب المجردة

الفهم: القدرة على تفسير أو إعادة صياغة المعلومات التي حصلها الطالب في مستوى المعرفة بلغته الخاصة وتشمل الترجمة والتفسير والاستنتاج (مثل الشرح، الإيضاح، التفسير، الوصف، الرسم، الإشارة إلى...الخ. (دليل المعايير والمتطلبات الأكاديمية للمقرر الدراسي: 1-3).

وفي هذا الجانب لا بد أن تشمل المهارات المعرفية على (مسعود، 2012: 143):

- 1- إجادة لغة الدراسة جيداً.
 - 2- الإلمام بأساسيات الحاسب الآلي.
 - 3- الإلمام بالعمليات الحسابية مبادئ الإحصاء.
 - 4- الإلمام بالأسس المعرفية والمعارف النظرية في مجالات التخصص والتكنولوجيا والخدمات.
 - 5- الإلمام بقواعد الأمان والسلامة والصحة المهنية وحماية البيئة.
 - 6- الإلمام بقوانين العمل.
 - 7- الإلمام بأنظمة الجودة الشاملة.
- وهي المهارات التي يعمل فيها الخريج ذهنه، اعتماداً على المعارف والمفاهيم والمهارات المهنية، التي اكتسبها أثناء الدراسة لتحقيق هدف معين (قاسم، 2009: 20).

ثانياً: المهارات الذهنية:

تحدد المهارات الذهنية التي يكتسبها الطالب بعد دراسة المقرر بنجاح القدرة على التحليل، والتفكير الإبداعي، تحديد وحل المشكلات ... الخ، وتتحقق المهارة الذهنية من خلال: الواجبات، المشاريع، العمل جماعي، الأنشطة العملية، دراسة الحالة. وتقاس المهارة الذهنية من خلال امتحان تحريري، مشاريع مستقلة، أبحاث (دليل المعايير والمتطلبات الأكاديمية للمقرر الدراسي: 1-3).

وفي هذا الجانب لا بد أن تشمل المهارات الذهنية على (مسعود، 2012: 143):

1- القدرة على الربط بين الجانب النظري والجانب العملي.

2- القدرة على التحول بين التخصصات الفرعية لمهنته.

ثالثاً: المهارات العملية والمهنية:

وهي مجموعة المهارات ذات العلاقة بالمهنة، والتي يستطيع معها الخريج أن يمارس مهنته بأقل قدر من المخاطر (قاسم، 2009: 20).

وإن إدراج المهارات التي يجب أن يكتسبها الخريج عند دراسته للمقرر الدراسي بنجاح، يمكنه من استخدام ما درسه في التطبيقات المهنية، على سبيل المثال: استخدام بعض الأجهزة والمعدات الإلكترونية، أداء تطبيقات الليزر، القدرة على تشخيص مرض ما، القيام بتصميم هندسي، تصميم برنامج الحاسوب ... الخ (دليل المعايير والمتطلبات الأكاديمية للمقرر الدراسي: 1-3).

وفي هذا الجانب لا بد أن تشمل المهارات المهنية على (مسعود، 2012: 144):

1- القدرة على الارتقاء بمستواه المهني.

2- استخدام التكنولوجيا الحديثة في أداءه العملي.

3- المحافظة على الأدوات ومكان العمل.

4- تطبيق مبادئ مراقبة الجودة.

رابعاً: المهارات العامة:

هي المهارات الواجب توافرها في الخريجين، والتي تتيح لهم الارتقاء بأدائهم أثناء ممارسة المهنة، أو مساعدتهم على تغيير توجهاتهم، طبقاً لمتطلبات سوق العمل. وتضم هذه المهارات أربع مجموعات رئيسية، هي: اللغة الأجنبية، واستخدام تكنولوجيا المعلومات، والتواصل مع الآخرين، والإدارة. وتحدد المؤسسة التعليمية الحد الأدنى الواجب استيفاؤه أثناء الدراسة من كل من هذه المهارات، طبقاً لرسالتها (قاسم، 2009: 21). أي أن تدرج مختلف المهارات العامة أو المهارات القابلة للاستخدام في مجالات العمل التي يجب أن يكتسبها الخريج عند دراسته للمقرر الدراسي بنجاح، بحيث يمكن تطبيقها في أي مجال وتتضمن: الاتصال والتواصل التحريري والشفوي، استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التعامل مع الحاسب الآلي، العمل في فريق، حل المشكلات، الإدارة ... الخ. و في هذا الجانب لا بد أن تشمل المهارات العامة على (دليل المعايير والمتطلبات الأكاديمية للمقرر الدراسي: 1-3):

1- القدرة على الاتصال والتواصل.

2- القدرة على العمل الجماعي.

3- القدرة على إدارة الوقت.

4- القدرة على الإلقاء والتقديم.

5- القدرة على استخدام الحاسوب والإنترنت.

ويضيف (مسعود، 2012: 144) على أن المهارات العامة ممكن أن تشمل الآتي:

1- القدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية وسوق العمل والوظيفة.

2- القدرة على حل المشكلات بطريقة ابتكارية.

3- فهم البيئة التنظيمية للعمل.

4- إقامة شبكات رسمية وغير رسمية مع الأفراد في سوق العمل.

وكذلك إن المتتبع لاحتياجات سوق العمل المتغيرة يرى بأن الناحية الأكاديمية وحدها باتت غير كافية،

لذلك أصبح لزاماً على شريحة الطلبة السعي لتعزيز مجموعة من المهارات والتي يرى

الباحثون (Wagner,1999) و (Hebert,2001) و (Hart,2008) أنها تتمثل بشكل رئيس بالاتصال، والمهارات التكنولوجية، والمبادرة والإبداع، واللغات الأجنبية (عبيدات وسعادة، 2010: 78).

الاتصال:

إن الاتصال عبارة عن عملية تفاعلية تبادلية بين مرسل ومستقبل وبالعكس، ويتضمن النشاط الذي يستهدف نشر فكرة أو مجموعة من الأفكار عن طريق انتقال المعلومات من المرسل إلى المستقبل باستخدام رموز ذات دلالات موحدة عند الطرفين (العجمي وحسان ، 2007: 36). كما يعرفه (مياس، 2002: 48) بأنه محاولة إقناع وليس مجرد إرسال الرسائل باستخدام الوسائل المختلفة، ويسعى لتحقيق هدف محدد وخلق تأثير وتأثر. ويشير مياس إلى أن التواصل يتم بوسائل متعددة، مثل: التواصل الكتابي والشفوي والرمزي والسمعي والبصري، وهو نوعان لفظي يعتمد على اللغة، وغير لفظي يعتمد على الإيماءات ولغة الجسم والحركة والإشارة، فقد يفاجأ الشخص أحياناً عند إجراء أولى مقابلات العمل أنه قد يقيم خلال الدقائق الأولى فقط، حيث يشكل الطرف الآخر صورة مبدئية مبنية على أمور عدة منها: المظهر الخارجي ولغة الجسم والإيماءات، إضافة إلى ملاحظة السلوك وما إن كان الشخص متصنعاً أم طبيعياً (Mindtools, 2008:18).

وهناك مجموعة من الخصائص والمهارات التي تجعل التواصل ناجحاً وفعالاً، وقد أجملها (Blair,1992:29) في الوضوح، والاستماع الجيد، وإثارة التساؤلات، وإعادة الصياغة، والتغذية الراجعة، والدعم والتشجيع، وأخيراً الانتهاء.

مهارات التكنولوجيا:

لقد تميز النصف الثاني من القرن العشرين المنصرم بالانفجار العلمي والتطور المعرفي وما رافق ذلك من تضخم في حجم المعلومات التي تنتج كل يوم بل في كل ساعة، أما أهميتها فتتبع من التغيرات الكبيرة التي يشهدها المجتمع العالمي مع دخول عصر المعلومات وثورة الاتصالات، وتبعاً لهذه التغيرات فإن برامج المؤسسات التعليمية بحاجة إلى إعادة النظر والتطوير. وقد اقتنعت العديد من الدول بضرورة إعادة النظر في النظام التعليمي برمته، وتكييفه ليتوافق مع عصر المعلومات (حسان، العجمي، 2007: 56). وتبعاً لأهمية طرق الاتصال الحديثة يجب الإشارة إلى أهم هذه الطرق وأكثرها حداثة وهي تكنولوجيا المعلومات والتي ستتيح

لجميع شرائح المجتمع تحقيق أقصى غايات الاستفادة من المعرفة والوقت والجهد (عبيدات وسعادة، 2010: 79).

المبادرة والإبداع:

غالبًا ما يعتبر الإبداع موهبة خاصة يمتلكها البعض ولا يستطيع امتلاكها الآخرون، لكن DeBono يرى أن الإبداع يتم تناوله كجزء طبيعي من عملية التفكير، وبالتالي يمكن تعليمه للتلاميذ وتدريبهم عليه، فكانت إحدى قبعاته الست القبعة الخضراء وهي قبعة الابتكار والإبداع فهو يشمل هنا الاقتراحات والبدائل واستشارة التفكير وهي تتحرك من فكرة إلى فكرة، فهي تختلف عن جميع أنواع التفكير الأخرى حيث إنه لا يمكن التأكد من الحصول على المطلوب إنما كل ما يمكن فعله هو أن طلب بذل الجهد في ذلك، فاللون الأخضر يذكر بالنبات، بالنمو والحركة، بالخروج من الأفكار القديمة إلى ساحة الأفكار المبتكرة الخلاقة (الجوسي، 2001: 78). كما تتميز البيئة الميسرة للإبداع بتوفر جملة من الأمور، منها: تحقيق الحرية المشروعة، توفر الأمن النفسي والاجتماعي للأفراد، بث روح المغامرة والمجازفة وقبول التحدي، خلق جو من الثقة والتعاون المثمر، تشجيع الأفكار الجديدة، توفير الوقت اللازم للإبداع، تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص ودعم المبدعين (الحيزان، 2002 : 76).

اللغات الأجنبية:

يعتبر تعلم اللغات الأجنبية ترفاً لا داعي له عند البعض، بينما ينظر إليه البعض الآخر باعتباره أمراً ضرورياً لا بد منه، ورغم اختلاف الآراء حول هذا الأمر، تكثر في العديد من المدن العربية معاهد ومراكز تعلم اللغات الأجنبية، بل توجد كليات جامعية حكومية متخصصة في اللغات، فضلاً عن الكليات الأهلية، والمعاهد الأجنبية التي تستثمر في هذا الجانب (صالح، 2007: 98). وتعد اللغة الإنجليزية هي أكثر اللغات انتشاراً في العالم والدليل على هذا أن شخصاً من بين كل أربعة أشخاص في العالم يستطيع التواصل باللغة الإنجليزية. كونها اللغة الرئيسية في التجمعات السياسية الدولية وهي اللغة الرسمية لـ 85 % من المنظمات العالمية وهي لغة الكثير من المؤتمرات الدولية، ونظراً لهيمنة اللغة الإنجليزية في جميع الحالات يزداد عدد الراغبين في تعلمها يوماً بعد يوم إذ يبلغ عدد الطلاب الذين يتعلمون اللغة الإنجليزية في جميع أنحاء العالم نحو بليون طالب وطالبة ولا توجد دولة في العالم لا تدرس اللغة الإنجليزية في مدارسها وجامعاتها (إبراهيم، 2008: 90).

(. فاللغة الإنجليزية لغة العلوم والتكنولوجيا والبحث العلمي ولغة الاقتصاد والتجارة الإلكترونية والطيران، كما تعد لغة السياحة والسفر، إضافةً إلى أنها طريقة تفكير باعتبارها تمثل وسيلة الاتصال مع الآخر والتعرف إلى ثقافته، فهي تشكل مفتاح الثقافة الأجنبية، وتساعدنا في الاستجابة لتحديات العلم والمعرفة التكنولوجية التي تغزونا في عقر دارنا في عصر العولمة وشمولية الثقافة (الخالدي، 2004: 34).

8.2.2 المعايير القومية الأكاديمية القياسية - قطاع الصيدلة:

من أهم المعايير والمواصفات التي تعتمد عليها هيئة الاعتماد والجودة لتخصص الصيدلة ما يلي:

أولاً: المواصفات العامة لخريجي الصيدلة (المعايير القومية الأكاديمية القياسية قطاع الصيدلة، 2009):

يعمل خريجو الصيدلة في المهن متعددة التخصصات، ويجب أن يكتسبوا المواصفات والخصائص اللازمة في مختلف الجوانب الصيدلانية لمتابعة مستقبلهم المهني. ويجب أن يظهروا معرفة شاملة، وفهماً واضحاً ومهارات مميزة على النحو التالي:

1- التعامل مع المواد الكيميائية والمنتجات الصيدلانية بشكل فعال وآمن، يتوافق مع التشريعات والقوانين ذات الصلة.

2- القدرة على تركيب وتحضير المنتجات الصيدلانية من مصادر مختلفة، والمشاركة في النظم المتعلقة بصرف وتخزين وتوزيع الأدوية.

3- البراعة في التقنيات التحليلية الكمية والنوعية المختلفة، وتحقيق معايير وممارسات المختبرات، وممارسات التصنيع الصيدلي الجيدة وذلك لضمان جودة المواد الخام والمنتجات والعمليات، الجودة الصيدلانية.

4- توفير الخدمات التعليمية للمجتمع والمرضى حول الاستخدام الرشيد للأدوية والأجهزة الطبية.

5- معرفة مبادئ الفسيولوجيا المرضية للأمراض، والمشاركة مع غيرهم من مهني الرعاية الصحية في مجال تطوير خدمات الرعاية الصحية الصيدلانية، عن طريق استخدام البيانات التي تستند إلى أدلة.

6- تخطيط وتصميم وإجراء البحوث باستخدام المنهجيات المناسبة.

7- تطوير مهارات العرض، والترويج، والتسويق، وإدارة الأعمال والمهارات الرقمية والحاسوبية.

- 8- التواصل الفعال مع المرضى، وتطبيق مهارات إدارة الوقت، والمهارات التنظيمية، وإظهار القدرة على التفكير النقدي، وحل المشكلات، واتخاذ القرار، والعمل في فريق، وذلك في الممارسات الصيدلانية.
- 9- أداء المسئوليات والسعي إلى أداء الممارسات الصيدلانية، بما يتفق مع القواعد القانونية والأخلاقية والمهنية وإظهار المصداقية.
- 10- القدرة على التعلم المستمر مدى الحياة، للتحسين المستمر للمهارات والمعارف المهنية.

ثانياً: المعرفة والفهم (المعايير القومية الأكاديمية القياسية قطاع الصيدلة، 2009):

يجب أن يكون خريج التعليم الصيدلي قادراً على إثبات معرفته الشاملة وفهمه الواضح للمعلومات الأساسية، المتعلقة بمهنة الصيدلة على النحو التالي:

- 1- مبادئ العلوم الأساسية والصيدلانية، والطبية، والاجتماعية، والسلوكية، والإدارية، والصحية، والبيئية وأيضاً تلك المتعلقة بالممارسات الصيدلانية.
- 2- الخواص الفيزيوكيميائية لمختلف المواد من المصادر التي تستخدم في تحضير الأدوية، بما فيها المواد الفعالة وغير الفعالة، وأيضاً تحضير منتجات التكنولوجيا الحيوية والمواد المشعة.
- 3- مبادئ التقنيات التحليلية المختلفة، باستخدام الممارسات العملية الجيدة وتوثيق المصداقية.
- 4- مبادئ الطرق المختلفة لفصل، واصطناع، وتنقية، وكشف ومعايرة المواد الصيدلانية، وذلك باستخدام مختلف الطرق القياسية.
- 5- مبادئ تصميم، وتطوير، واصطناع الأدوية.
- 6- خواص المستحضرات الصيدلانية المختلفة، بما فيها نظم توصيل الدواء المبتكرة.
- 7- مبادئ عمل مختلف الأجهزة والطرق، متضمنة طرق أخذ العينات، والتصنيع، والتعبئة والتغليف، والتوسيم، والتخزين، والتوزيع المستخدمة في تصنيع كافة المنتجات الصيدلانية.
- 8- مبادئ علمي حركية الدواء والصيدلة، وكذلك تطبيقات هذين العلمين في مجال مناظرة العلاج الدوائي وتعديل الجرعة، ودراسات التكافؤ الحيوي.
- 9- مبادئ صيدلة المستشفيات، متضمنة تحضير أمزجة الحقن الوريدي، والتغذية الكاملة عن طريق الحقن، ونظم توزيع الدواء بالمستشفى.

- 10- مبادئ الموضوعات المتعلقة بالصحة العامة، متضمنة مصادر وطرق التلوث الميكروبي، وطرق التطهير، التعقيم، والمراقبة النوعية الميكروبيولوجي للمنتجات الصيدلانية وطرق التحكم فيها.
- 11- مبادئ عمل أجهزة الجسم في حالات الصحة والمرض ومبادئ علم الجينومات والطرق الكيميائية الحيوية المختلفة وعلاقتها بالأمراض المختلفة.
- 12- مظاهر وأسباب مختلف الأمراض، وإحصاءاتها الوبائية، وتشخيصها المعملية، ومظاهرها السريرية، وأساليب معالجتها دوائياً.
- 13- خصائص الأدوية الفارماكولوجية، متضمنة الطريقة التي تعمل بها، والاستخدامات السريرية، والجرعة، وموانع استخدامها، وأفعال وتفاعلات الأدوية المناوئة.
- 14- أسس علم الأدوية الإكلينيكي، ونظم الترصد الدوائي، والاستخدام الأمثل للأدوية.
- 15- أسس ومبادئ الطب التكميلي والبدلي.
- 16- المختصر السمومي للأدوية، والمواد الحيوية الغريبة، متضمنة مصادرها والتعرف إليها وأعراضها، وأساليب معالجتها، والتحكم فيها، وأساليب الإسعافات الأولية.
- 17- طرق التحليل الإحصائي والحسابات الصيدلانية.
- 18- مبادئ الإدارة متضمنة الإدارة المالية وإدارة القوى العاملة.
- 19- مبادئ ترويج الدواء والبيع والتسويق، وإدارة الأعمال والحسابات، ومبادئ اقتصاديات العلاج في الممارسة الصيدلانية.
- 20- أسس نظم التسجيل والأرشيف الصحيحة.
- 21- الشؤون الرقابية، والقوانين والتشريعات الصيدلانية والمبادئ الأخلاقية للرعاية الصحية ومهنة الصيدلة.

ثالثاً: المهارات المهنية والعملية (المعايير القومية الأكاديمية القياسية قطاع الصيدلة، 2009):

يجب أن يكون خريج كلية الصيدلة قادراً على:

- 1- الاستخدام الصحيح للمصطلحات الصيدلانية والطبية والاختصارات والعلامات في الممارسات الصيدلانية.
- 2- التعامل والتخلص الآمن والفعال للكيمائيات والمستحضرات الصيدلانية.

- 3- تركيب، وصرف، وتوسيم، وتخزين، وتوزيع الأدوية بأسلوب آمن وفعال.
- 4- استخلاص، وفصل، وتنقية، وتعريف، ومعايرة، وصياغة المواد الفعالة من المصادر المختلفة.
- 5- اختيار الأدوية بناء على أسباب الأمراض، والفسولوجيا المرضية الخاصة بها.
- 6- المناظرة والتحكم في التلوث الميكروبي، وإجراء الاختبارات المعملية للتعرف إلى الأمراض المعدية و غير المعدية.
- 7- تقييم المختصر السمومي لمختلف المواد البيولوجية الغريبة، وأيضاً اكتشاف السموم في العينات البيولوجية.
- 8- تشغيل مختلف الأجهزة والمعدات الصيدلانية.
- 9- الحفاظ على الوعي العام بالمخاطر الصحية والمجتمعية للإسراف وإساءة استخدام الأدوية الاصطناعية.
- 10- تقديم النصح للمريض ومهني الرعاية الصحية الأخرى، فيما يتعلق بالاستخدام الصحيح والأمن للأدوية.
- 11- إجراء الدراسات البحثية وتحليل النتائج.
- 12- استخدام نظم التسجيل والأرشفة الصحيحة.

رابعاً: المهارات الذهنية(المعايير القومية الأكاديمية القياسية قطاع الصيدلة،2009):

يجب أن يكون خريج كلية الصيدلة قادراً على:

- 1- تطبيق المعرفة الصيدلانية الأساسية في صياغة الأدوية الآمنة والفعالة وأيضاً في تطوير النظم الجديدة لتوصيل الدواء، وممارسات التصنيع، وتطبيق نظم ممارسات المختبرات الجيدة والممارسات، وممارسات التخزين الجيد.
- 2- تطبيق الطرق التحليلية والبيولوجية الكمية والنوعية، لرقابة جودة المواد الأولية والمستحضرات الصيدلانية.
- 3- الاكتشاف والتحكم في أي تفاعلات فيزيائية أو كيميائية متنافرة قد تحدث عند صرف الأدوية.
- 4- اختيار الطريقة المناسبة لاستخلاص، وفصل، وتنقية، وتعريف، ومعايرة المواد الفعالة من المصادر المختلفة.
- 5- تطبيق المبادئ المعلوماتية الحيوية، واستخدام الوسائل المدعمة بالحاسوب في تصميم الأدوية.

- 6- استخدام الأسس المختلفة، للتعرف إلى صفات المنتجات الصيدلانية الحيوية.
- 7- اختيار وتقييم الطرق المناسبة للتحكم في العدوى، لمنع انتشارها وتعزيز الصحة العامة.
- 8- استخدام الأسس الفارماكولوجي للعلاج فيما يتعلق بالاختيار الصحيح، واستخدام الأدوية لمختلف الحالات المرضية.
- 9- حساب وضبط جرعة الدواء ونظام جرعات الأدوية.
- 10- تقييم تفاعلات الأدوية، والتفاعلات المناوئة للأدوية، ونظام الترصد الدوائي.
- 11- استخدام مبادئ اقتصاديات العلاج، لدعم العلاج الدوائي ذي الفعالية والتكلفة المناسبة.
- 12- تحليل وتفسير النتائج المعملية وكذلك المقالات المنشورة.
- 13- تحليل وتقييم المعلومات المبنية على الدليل والتي تحتاجها الممارسات الصيدلانية.

خامساً: المهارات العامة والانتقالية(المعايير القومية الأكاديمية القياسية قطاع الصيدلة، 2009):

يجب أن يكون خريج كلية الصيدلة قادراً على:

- 1- التواصل الواضح بالوسائل الشفهية والكتابية.
- 2- استرجاع وتقييم المعلومات من مختلف المصادر لتحسين الكفاءة المهنية.
- 3- استخدام الطرق العددية والحسابية والإحصائية، ووسائل تكنولوجيا المعلومات.
- 4- ممارسة التعليم بشكل مستقل، والذي يحتاج إليه التطوير المهني المستمر.
- 5- الالتزام بالدلائل الإرشادية الأخلاقية، والقانونية، والأساليب الآمنة.
- 6- تطوير المهارات المالية والبيعية والتسويقية والإدارية.
- 7- القدرة على تقديم الأفكار الخلاقة، وإدارة الوقت.
- 8- استخدام مهارات الكتابة وعرض المعلومات.
- 9- القدرة على التفكير النقدي، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات.

وبناءً على ما سبق يرى الباحث أن التفاوت الكبير بين الجامعات والكليات الأكاديمية، من حيث عناصر مدخلات العملية التعليمية والمتعلقة بالتجهيزات والقدرات المادية والتقنيات واللوائح والأنظمة وأعداد الطلبة بالنسبة إلى أعضاء هيئة التدريس ، ينعكس سلباً على مخرجات العملية التعليمية لهذه المؤسسات، والتي تهدف إلى إنتاج خريج يتمتع بخبرات ومهارات وقدرات معرفية وذهنية وسلوكية وعملية، تمكنه من التواءم مع سوق العمل، لذا فإن مخرجات التعليم العالي تعد المقياس الأساس لجودة المؤسسة التعليمية من حيث مشاركة العدد الأكبر من خريجيها في سوق العمل.

المبحث الثالث

سوق العمل في فلسطين

يتضمن هذا المبحث الحديث عن سوق العمل الفلسطيني، من حيث المفهوم والتعريف بسوق العمل وأنواعه، والتي تتضمن القطاع الخاص والقطاع العام وغيرها من الأنواع، ونتطرق إلى خصائص سوق العمل من حيث العرض والطلب وصعوبة التخطيط، إضافة إلى الحديث عن واقع سوق العمل الفلسطيني والبطالة وبطالة الخريجين، والتركيز على المعوقات الرئيسية لحصول الخريج على فرصة في سوق العمل المحلي.

1.3.2 مفهوم سوق العمل

يُعرف سوق العمل بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل " وتتحكم في سوق العمل شرائح مختلفة تؤثر في قراراته ومواقفه، ومن تلك الشرائح الأيدي العاملة مختلفة المهارات والاختصاصات الساعية

للحصول على فرص عمل مناسبة، وعملية تخصيص الأفراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية فقط، بل هي حاجة ومتطلب اجتماعي يؤثر في المجتمع سلباً وإيجاباً (متولي، 2014: 6).

وعرفه (عمارة ، 2012: 7) بعملية التفاعل الديناميكي المستمر بين العرض (نواتج التعليم العالي) وبين الطلب في القطاعات المستفيدة من هذه النواتج في مجالات العمل المختلفة ،وصولاً إلى حالة التوازن بين العرض والطلب.

ويرى الباحث أن سوق العمل يُقصد به تلبية احتياجات المؤسسات التنظيمية الاقتصادية في القطاعات المختلفة -الحكومية والخاصة والمؤسسات الأهلية- بالكوادر المؤهلة علمياً ومهارياً وفنياً وتشغيلهم فيها بما يتوافق مع تخصصاتهم ويتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة.

2.3.2 أنواع سوق العمل (مسعود، 2012: 140):

1- سوق العمل في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال:

يخضع هذا القطاع لتنظيمات ولوائح لا تربط بين مستويات الأجور ومعدلات الإنتاجية والأداء بقدر ما تربط بين المؤهل الدراسي والدرجة الوظيفية المرشح لها صاحب المؤهل الدراسي، ويعاني العاملون بهذا القطاع من انخفاض مستويات أجورهم الحقيقية مع ارتفاع معدلات التضخم، وتعاني نسبة كبيرة منهم من سياسات التثبيت والتكيف الهيكلي، ويعاني هذا السوق من البطالة المقنعة والعمالة غير المؤهلة.

2- سوق العمل في القطاع الخاص:

يمكن أن نميز بين نوعين من العاملين في هذا القطاع، حيث يوجد العاملون في القطاع الخاص التقليدي الذي يعمل وفقاً لقانون الشركات، ويستخدم تقنيات تقليدية وتعطي أجور أقل من مثيلاتها والعاملون فيه من مستويات تعليمية متوسطة، والقطاع الخاص الاستثماري ويتمتع بإعفاءات جمركية وضريبية وخلافه، ويستخدم

تقنيات متقدمة ويحصل العاملون فيه على أجور مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى وهم من ذوي مستويات تعليمية عالية.

3- سوق العمل في القطاع الأجنبي:

يخضع لأنظمة الشركات الأم أكثر من خضوعه للتنظيمات واللوائح الداخلية، فيستخدم الفن الإنتاجي في الشركة الأم، وكذلك يطبق على العاملين فيه ما يطبقه على العاملين بالشركة الأم، وهو جزءاً من الاقتصاد العالمي أكثر من كونه جزءاً من الاقتصاد الوطني.

4- سوق العمل غير المنتظم:

يتميز هذا السوق بانخفاض مستويات تعليم العاملين به، وترتفع نسبة الأمية بينهم، ويحصل العاملون به على أجور منخفضة وغير المناسبة ويساعد على انخفاض معدلات البطالة بين هؤلاء الأميين، ويستخدم هذا السوق أدوات إنتاج بسيطة لا تتطلب رأس مال كبير أو تكنولوجيا مكلفة، وهو يعتمد على مصادر تمويل محلية وتخفض به تكلفة فرصة العمل ويتصف العاملون بهذا السوق بعدم استقرار الأجور، وسهولة خروج العمالة منه، لأنه لا يخضع لقوانين العمل والأجور والتأمينات الاجتماعية وخلافه.

ويرى الباحث أن تعدد أنواع سوق العمل تعد حالة إيجابية تتمتع بها المجتمعات، حيث إن مميزات كل نوع من أنواع سوق العمل تزيد من إمكانية استيعاب أكبر عدد من شرائح المجتمع، وإن تأثير الأسواق المختلفة مرتبط باختلاف مسارها وتنوع مكوناتها من حيث (الالتزام باللوائح والقوانين، وتفاوت مستوى الأجور، واختلاف مستويات الدرجات العلمية بين العاملين، وكبر وصغر رأس المال من نوع إلى آخر، وتعدد مصادر التمويل، واستخدام التقنيات المتقدمة والتقليدية، وربط معدلات الإنتاج بالأجور، والمستوى الوظيفي بالدرجة العلمية)، وهذا التنوع يدفع أيضاً في اتجاه استيعاب أصحاب الدرجات العلمية المختلفة مما يحقق مبدأ الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، ويسمح لهذه الطاقات للمساهمة في البناء والتطوير والارتقاء بمستوى الحالة الاقتصادية للمجتمعات خاصة في ظل التطور التكنولوجي واستخدام التقنيات المتقدمة في رفع الكفاءة الإنتاجية وربطها بالمستويات المهنية والدرجات العلمية.

3.3.2 خصائص سوق العمل:

يتسم سوق العمل ببعض الخصائص السلبية التي تساهم في اختلال التوازن ما بين العرض والطلب على العمالة، بسبب ضعف قدرة سوق العمل على توفير فرص عمل حقيقية ويرتبط بذلك كثير من العوامل (مسعود، 2012: 138):

- **جانب الطلب:** أدت الزيادة الطبيعية لمخرجات التعليم العالي إلى زيادة المعروض في سوق العمل، كما أن سوق العمل في كل الظروف الاقتصادية الحالية قاصرة عن استيعاب خريجي التعليم العالي لعدم ملاءمتهم لمتطلبات سوق العمل.
- **جانب العرض:** ويتكون من الوافدين على سوق العمل لأول مرة من خريجي التربية والتعليم العالي وتتفرع هذه الفئة إلى (سكر، 2012: 45):

1- خريجي مؤسسات التعليم العالي، وخصوصية هذه الفئة كثرة الاختصاصات وتعدد مسالك التعليم التي تقضي إلى تنوع كبير في ملامح الخريجين، وقد حملت هذه الفئة الى زمن غير بعيد إرثاً ثرياً يتميز بنظرة إعجاب وتقدير لخريجي الجامعات، واعتبارهم ورثة حملة العلم والمطالبين بالمحافظة عليه وتدعيمه والاضافة فيه لتسليمه للأجيال القادمة خدمة للعلم ولتقدم الانسانية، وقد كان من الشائع ألا يكون مجال التعلم ذو فائدة اقتصادية مباشرة ولا من العيب أن يكون غير قابل للمبادلة في سوق العمل، كان هذا الاعتبار غير محل بتوازن سوق العمل طالما بقيت فئة خريجي التعليم العالي في حدود ضيقة تمكنها من سد الشغور في مختلف الوظائف المتاحة في القطاع العمومي بما في ذلك التدريس بالتعليم العالي.

2- المنقطعين عن العمل ممن لهم تجربة مهنية قد تكون مهمة، وتتميز هذه الفئة بتنوعها حيث نجد فيها الأميين والعمال والتقنيين المهرة ممن لهم مؤهلات قد تكون تقادمت وهم قطعاً في حاجة إلى إعادة التأهيل، وخريجي تعليم عالي وأصحاب مؤسسات صغرى أغلقت لصعوبات تقنية أو اقتصادية.

3- أشخاص غير عاطلين عن العمل في حالة بحث من أجل تغيير عملهم وتحسين أوضاعهم المهنية.

4- أصحاب أفكار ومشاريع في حالة بحث عن آليات مساعدة لبلورة مشاريع أو المرور بها إلى طور التنفيذ.

• **الحركية وعدم الاستقرار:** فهي تتأثر بصفة مباشرة بالوضع الاقتصادي المحلي والاقليمي والدولي، وهذه النقطة مهم جداً حيث يجب التنبيه لعدم التوجيه نحو التخصص الضيق حتى وان كان مطلباً مهماً في وقت من الأوقات (سكر، 2012: 48).

• **الخضوع لقوانين خاصة:** تتداخل فيها مسائل لا علاقة لها بعوامل التوازن بين العرض والطلب مثل القيود المتعلقة بالأمن والهجرة (سكر، 2012: 48).

• **صعوبة التخطيط:** لجعل العرض يتناسب مع الطلب كمياً ونوعياً نظراً لأن إنتاج الكفاءات التي تمثل عنصر العرض يتطلب في غالب الأحيان سنوات عديدة مما يجعل هنالك دوماً فارقاً زمنياً بين تحديد الاحتياج، وإنتاج المهارات، وهو ما يضاعف في صعوبة التخطيط المحكم في هذا المجال (سكر، 2012: 50).

4.3.2 واقع سوق العمل في فلسطيني:

إن أبرز مظاهر ضعف الاقتصاد الفلسطيني عدم قدرته على الامتصاص الكامل للقوى العاملة، مما تسبب بوجود فائض كبير منها، إلا أن هذا الفائض لم يخلق مشكلة حقيقية للاقتصاد الفلسطيني في مرحلة ما قبل الانتفاضة، وقبل حرب الخليج الثانية نظراً لتوفر إمكانية تصديره إلى بعض الدول العربية وإلى داخل الخط الأخضر أراضي ال 48، لكن هذه الإمكانية أخذت بالتراجع إثر حرب الخليج حيث فقد آلاف الفلسطينيين عملهم في دول مختلفة وترافق هذا مع عودة الفلسطينيين إلى وطنهم بعيد توقيع اتفاقية أوسلو مما شكل ضغطاً كبيراً على سوق العمل (عكة، 2010: 210).

ويرى الباحث أن الوضع الفلسطيني يعد من أعلى نسب البطالة في العالم وفقاً لتقارير المركز الفلسطيني للإحصاء، حيث إن النسبة متغيرة ومتذبذبة ومرهونة بالوضع الأمني والسياسي غير المستقرين، مما يتسبب بصعوبة بالغة في معالجة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وذلك لصعوبة التخطيط ورسم السياسات الكفيلة بتحسين الأوضاع، وينعكس ذلك على طبيعة السلوك التخطيطي للجامعات والكليات ومؤسسات التعليم العالي بشكل عام، مما دفعها إلى التساهل في طرح البرامج التعليمية دون الاكتراث بمتطلبات السوق ومستقبل الخريجين.

5.3.2 البطالة وسوق العمل:

يشكل الشباب في مختلف المجتمعات شريحة هامة لما يتمتعون به من قوة وحيوية، فهم مصدر الازدهار والتطور والرقي في المجتمع، وعماد الأمة وثروتها، ويُعتبر المجتمع الفلسطيني مجتمع شاب وتمثل نسبة الشباب لديه ما بين عمر (15-24) 33% من الفلسطينيين، وتستدعي الخصوصية البالغة لهذه الشريحة في المجتمع ضمان الدمج المتكامل لها في أي برنامج وطني للنهوض والبناء والتنمية المستدامة، ومن هنا تكون هذه الفئة هي ثروة فلسطين البشرية الحقيقية، والاهتمام بها يجب أن يكون من الأولويات الضرورية لبناء هذا القطاع الشاب وتنمية قدراته وتوجيهها (السائح، 2015: 2).

وحيث إن البطالة بين صفوف الشباب الخريجين، تعتبر هي الأزمة الحقيقية التي تواجه المجتمعات بكل فئاتها العمرية والجنسية، فعندما يلتحق الخريج بالجامعة يكون هاجسه الحصول على الشهادة والتخرج أولاً من أجل مستقبل مليء بالأحلام والأمان لينخرط في مؤسسات المجتمع العامة أو الخاصة لتحقيق الذات والوصول بها إلى مراتب عالية ومكانة أفضل، فيجد نفسه ما بين الواقع الاقتصادي الأليم، وضغط الحاجة للحصول على فرصة عمل والتي قد لا تأتي بعد أعوام.

البطالة من حيث التعريف والمفهوم:

قد يبدو لنا عند سماع لفظ العاطل عن العمل هو من لا يعمل، ولكن الصحيح أن هذا التعريف غير دقيق وغير كاف، فليس كل من لا يعمل يعتبر عاطلاً عن العمل، إضافةً إلى أن ليس كل من يبحث عن العمل أيضاً عاطلاً، فالمفهوم كبير جداً والدائرة أكبر (السائح، 2015: 4).

البطالة في اللغة: "من بطل يبطل بطلاناً: أي ذهب ضياعاً وخسراً فهو باطل، والتبطل فعل البطالة، وهو إتباع اللهو والجهالة، وبطل الأجير - بالفتح - يبطل بطالة وبطالة: أي تعطل فهو بطل، والبطال الذي لا يجد عملاً".

البطالة في الاصطلاح: تعرف البطالة بأنها: "الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل وراغباً فيه، ولكن لا يجد العمل، والأجر المناسبين".

وعرّفت منظمة العمل الدولية البطالة بأنها: " لفظ يشمل كل الأشخاص العاطلين عن العمل رغم استعدادهم له، وقيامهم بالبحث عنه بأجر، أو لحسابهم الخاص، وقد بلغوا من السن ما يؤهلهم للكسب والإنتاج (منظمة العمل الدولية، 2015: نت)

وللوقوف على واقع سوق العمل الفلسطيني نذكر ما ورد في التقرير السنوي لمركز الإحصاء الفلسطيني للعام 2013 وهي على النحو التالي(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013):

1- مشاركة الرجال في القوى العاملة أكثر من (4) أضعاف مشاركة النساء:

بلغت نسبة المشاركة في القوى العاملة للأفراد 15 سنة فأكثر 44% في فلسطين، 69% للذكور و17% للإناث، أما في الضفة الغربية فقد بلغت نسبة المشاركة حوالي 46%، 71% للذكور و19% للإناث، في حين بلغت نسبة المشاركة في قطاع غزة حوالي 40%، 65% للذكور و15% للإناث.

جدول رقم (2.3)

معدل البطالة من الأفراد 15 سنة فأكثر المشاركين في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية حسب سنوات الدراسة والجنس معايير (ILO) الربع الرابع 2011.

المجموع	الجنس		سنوات الدراسة
	إناث	ذكور	
10.4	—	20.4	0
19.1	1.5	22.2	1 — 6
20	6.1	21.6	7 — 9

19.8	12.9	20.6	10 –12
23.7	39.5	14	13

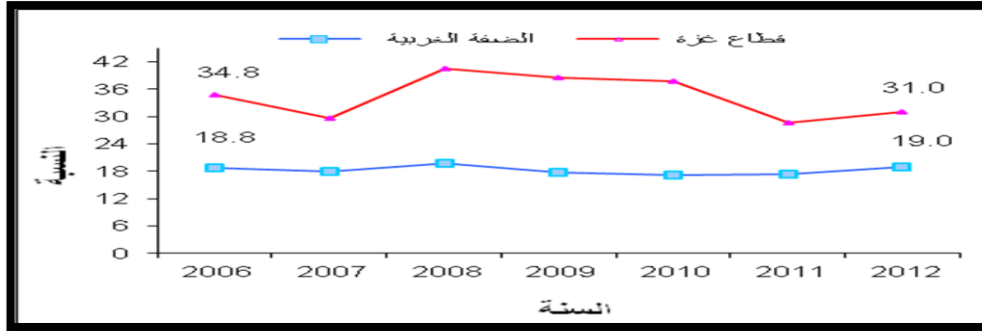
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني مسح القوى العاملة، 2012

2- معدلات البطالة مرتفعة:

بلغ معدل البطالة بين الأفراد المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر 23% (256 ألف عاطل عن العمل)، 21% للذكور و33% للإناث، أما في الضفة الغربية فقد بلغ عدد العاطلين عن العمل 141 ألف تشكل 19%، 17% للذكور و25% للإناث، في حين بلغ العدد 115 ألف عاطل عن العمل في قطاع غزة تشكل 31% من المشاركين في القوى العاملة 15 سنة فأكثر، 27% للذكور و50% للإناث.

جدول رقم (2.4)

يوضح معدل البطالة للأفراد 15 سنة فأكثر حسب المنطقة، 2006-2012



المصدر: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)

3- 574 ألف عامل مستخدمين بأجر:

حيث بلغ عدد الفلسطينيين المستخدمين بأجر في فلسطين 574 ألف عامل، بواقع 307 ألف عامل يعملون في الضفة الغربية و190 ألف عامل يعملون في قطاع غزة و63 ألف عامل يعملون في الأراضي الفلسطينية المحتلة عام 48 و14 ألف يعملون في المستوطنات.

4- القطاع العام هو القطاع الأكثر تشغيلاً في قطاع غزة:

بلغت نسبة المستخدمين بأجر في فلسطين في القطاع الخاص حوالي 53%، مقابل 34% يعملون في القطاع الحكومي و13% يعملون في الأراضي الفلسطينية المحتلة عام 48 والمستوطنات، وفي الضفة الغربية فإن أكثر من نصف المستخدمين بأجر 55% يعملون في القطاع الخاص مقابل 25% في القطاع العام، في حين 20% يعملون في الأراضي الفلسطينية المحتلة عام 48 والمستوطنات، أما في قطاع غزة كان القطاع العام هو القطاع الأكثر تشغيلاً للعاملين بنسبة 52% مقابل 48% من المستخدمين بأجر يعملون في القطاع الخاص، أي أن حوالي خمس المستخدمين بأجر يعانون من الفقر حيث بلغت نسبة الفقر بين المستخدمين بأجر عام 2011 حوالي 22% (16% في الضفة الغربية و35% في قطاع غزة)، وأن ربع المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يعملون في مهن فنية ومتخصصة، حيث بلغت نسبة المستخدمين بأجر الذين يعملون في مهنة الفنيين والمتخصصين حوالي 25% في فلسطين، 17% للذكور مقابل 66% للإناث، في حين بلغت النسبة في الحرف المهنية حوالي 18%، 21% للذكور مقابل 4% للإناث، من جهة أخرى، فقد بلغت نسبة المستخدمين بأجر الذين التحقوا وتخرجوا من دورات تدريب مهني حوالي 18% في فلسطين، 18% في الضفة الغربية و20% في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

5- تدني معدلات الأجور:

بلغ معدل الأجر اليومي الحقيقي للمستخدمين بأجر حوالي 54 شيكلاً في فلسطين لكلا الجنسين، بواقع 42 شيكلاً في قطاع غزة و60 شيكلاً في الضفة الغربية (لا يشمل العاملين في الأراضي الفلسطينية المحتلة عام 48 والمستوطنات)، سجل قطاع الخدمات أعلى معدلات للأجور اليومية الاسمية في القطاع الخاص بمعدل 105 شيكلاً في الضفة الغربية و94 شيكلاً في قطاع غزة، يليه قطاع النقل والتخزين والاتصالات بواقع 95 شيكلاً في الضفة الغربية و43 شيكلاً في قطاع غزة، بينما سجل قطاع الزراعة أدنى معدل أجر يومي بواقع 60 شيكلاً في الضفة الغربية و24 شيكلاً في قطاع غزة.

بلغ معدل ساعات العمل الأسبوعية حوالي 41 ساعة عمل، 39 ساعة للمستخدمين بأجر في القطاع العام و42 ساعة في القطاع الخاص (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

6- ربع المستخدمين بأجر يحصلون على تمويل التقاعد:

24% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يحصلون على تمويل التقاعد أو مكافأة نهاية الخدمة، و25% يحصلون على إجازات سنوية مدفوعة الأجر، و25% يحصلون على إجازات مرضية مدفوعة الأجر، و54% من النساء العاملات بأجر يحصلن على إجازات أمومة مدفوعة الأجر، من جهة أخرى فإن أكثر من 95% من العاملين بأجر في القطاع الحكومي يحصلون على معظم الحقوق والامتيازات كالإجازات المرضية والمكافآت والإجازات السنوية وإجازات الأمومة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

7- أقل من ثلث المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يعملون بموجب عقود عمل:

28% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يعملون بموجب عقد عمل في فلسطين، 28% في الضفة الغربية و27% في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

8- أقل من ثلث المستخدمين بأجر في القطاع الخاص منتسبين لنقابات عمالية/ مهنية:

29% من المستخدمين بأجر منتسبين الى نقابات عمالية/ مهنية في فلسطين، 16% في الضفة الغربية و59% في قطاع غزة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

وبناءً على ما سبق من وصف لواقع سوق العمل الفلسطيني يرى الباحث أن تباين المشاركة في سوق العمل بين الرجال والنساء والتي بلغت أربع أضعاف لصالح الرجال، تزيد من معدلات البطالة في صفوف الخريجين وخاصة الإناث منهم، حيث أن نسبة الملتحقين من الطالبات في الجامعات تزيد عن نسبة الملتحقين من الطلبة في أغلب الجامعات، ويشير التقرير أن القطاع العام في قطاع غزة هو الأكثر تشغيلاً للقوى العاملة والذي بلغ حوالي 52% ممن يعملون في القطاع العام، ويعبر ذلك عن صعوبة حصول الخريجين على فرصة عمل في ظل الحالة السياسية القاسية التي نعيش، وضعف قدرة القطاع العام على توظيف الخريجين في الوقت الراهن مما يفاقم من أزمته، ما يؤكد ضعف الاقتصاد الفلسطيني وقدرته على استيعاب القوى العاملة من الخريجين وغيرهم، مما يدفعنا إلى التركيز على التعليم المهني والتقني والذي من الممكن أن يفتح آفاق جديدة للعمل خاصة في ظل صعوبة فتح أسواق خارجية جديدة نتيجة للأوضاع السياسية التي نعيش.

6.3.2 بطالة الخريجين:

بطالة الخريجين هي جزء من مشكلة البطالة، وهي أكثر حساسية وتكلفه على المجتمع وعلى الخريج، بالنسبة للمجتمع بطالة الخريج خسارة كبيرة لتلك الطاقة المهذرة والتي من المفترض أنها تصب لصالح المجتمع، وبناءؤه وبالنسبة للخريج فلها تأثيرات سلبية على حياته النفسية والاجتماعية الأسرية، ويتضح من التعريفات السابقة أن البطالة تستلزم ثلاثة شروط وهي القدرة على العمل والرغبة فيه والبحث عنه (شطا، 2015: 6)، وإن التعليم العالي في فلسطين ساهم بشكل إيجابي في تلبية الطلب المتنامي على التعليم العالي رغم الظروف الصعبة التي تواجهها هذه المؤسسات، فمعظم الجامعات ولدت في فترة الاحتلال الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية وقبل مجيء السلطة الوطنية (ماس، 2013)، ولكن بعد قدوم السلطة الوطنية، ارتفع عدد الطلبة المسجلين في الجامعات المحلية من 28000 ألف طالب عام 1994-1995 إلى 75000 طالب عام 2000-2001. وتشير آخر الإحصاءات الرسمية حول التعليم الجامعي (2015) إلى أن عدد الطلبة في الجامعات بلغ 221395 طالباً وطالبة. كما بلغ عدد الخريجين 40043 طالباً وطالبة، في العام نفسه (الدليل الإحصائي وزارة التربية والتعليم، 2015: نت).

جدول رقم (2.5)

يوضح أعداد الخريجين للسنوات الثلاث الأخيرة.

السنة الدراسية	عدد الطلبة المنتسبين	الطلبة الجدد	عدد الخريجين
2011-2010	213,973	56,067	31,702
2013-2012	213,581	62,006	35,491
2014-2013	214,551	60,737	37,682
2015-2014	221,395	62,454	40,043

المصدر: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2015.

ووفقاً للجدول السابق فالمطلوب 40 ألف وظيفة سنوياً، وحيث إن قدرة القطاع العام والخاص والأهلي على تجنيد الشباب الخريجين وغير الخريجين وتشغيلهم لا تتجاوز 15 ألف فرصة عمل سنوياً، بينما عدد الوافدين لسوق العمل تجاوز 40 ألفاً، باستثناء من يعملون لدى أهاليهم وبنظام المياومة، وأن هذا الرقم يتغير من سنة لأخرى، وأن القطاع الحكومي بعيداً عن التربية والتعليم لم يوظف إلا أعداداً قليلة خلال السنتين الأخيرتين، وأن القطاع الخاص يعتبر المشغل الأول والرئيس في فلسطين (aliqtisadi، 2015: نت).

ولكن في ظل الظروف الحالية من حصار وإغلاق للمعابر في قطاع غزة فإن المشغل الأول هو القطاع العام، وهذا يزيد من تفاقم بطالة الخريجين حيث إن الطاقة الاستيعابية للقطاع العام لا تتجاوز 15% وفقاً للتقارير الصادرة عن المركز الفلسطيني للإحصاء للعام 2015، والجدول التالي يوضح نسبة البطالة في قطاع غزة حسب الجنس.

جدول رقم (2.6)

يوضح نسبة البطالة لدى الأفراد المشاركين في القوى العاملة (15 فأكثر) في قطاع غزة حسب الجنس للأعوام 2013-2014 الربع الأول 2015.

الجنس	2013	2014	الربع الأول 2015
ذكور	27.80%	40.10%	37.90%
إناث	53.10%	56.80%	55.20%
الإجمالي	32.60%	43.90%	41.60%

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015.

نلاحظ أن من أهم مواصفات البطالة في الأراضي الفلسطينية في عام 2015 ارتفاعها في أوساط الشباب حيث بلغ معدل البطالة بينهم من الفئة العمرية 15-24 سنة 41.6%، (37,9% للذكور، 55,2% للإناث). وحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فإن نسبة المشاركة في القوى العاملة للأفراد الذين يحملون مؤهلاً

علمياً دبلوم متوسط فأعلى خلال الربع الأول من العام 2015 و وصلت إلى 79.2% في فلسطين (الضفة الغربية 78.8%، قطاع غزة 79.8%)، بينما بلغ معدل البطالة للذين يحملون مؤهلاً علمياً دبلوم متوسط فأعلى في فلسطين إلى 30% (الضفة الغربية 24.7%، قطاع غزة 37%).

وتشير التقارير أن معدل البطالة بين الأفراد المشاركين في القوى العاملة حسب النوع ومن درس لمدة تزيد عن 12 عاماً للأعوام 2013 حتى الربع الأول (2015م) -فلسطين مرتفعة في أوساط الشباب حيث بلغ معدل البطالة 27.8%، (44% للإناث، 17.8% للذكور) حسب الجدول التالي:

جدول رقم (2.7)

يوضح معدل البطالة بين الأفراد المشاركين في القوى العاملة حسب النوع ومن درس لمدة تزيد عن 12 عاماً للأعوام 2013 حتى الربع الأول 2015 م -فلسطين

الربع الأول 2015	2014	2013	
27.8	31.6	27.9	كلا الجنسين
17.8	19.1	16.4	ذكور
44	50.6	47	إناث

المصدر: المراقب الاقتصادي والاجتماعي، العدد (11:41،2015).

وكذلك فإن معدل البطالة للخريجين الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى للسنوات 2010-2014 تزايدت على مدار السنوات الاربع من (24%-33.9%) حسب الجدول التالي:

جدول رقم (2.8)

يوضح معدل البطالة للخريجين الذين يحملون مؤهل علمي دبلوم متوسط فأعلى للسنوات

(2014-2010)

السنة	المعدل
2010	24.6
2011	25.1
2012	28.9
2013	30.2

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015.

ما يعني أن من كل 100 خريج هناك حوالي 34 خريج عاطلين عن العمل.

كما قام الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بمسح ظروف خريجي التعليم العالي فأشارت نتائج دراسته المسحية إلى أن نسبة البطالة بين الخريجين المشاركين في القوى العاملة تزيد عن 30%.
وحيث إن التخصصات الجامعية تعتبر أحد مصادر الدخل للجامعات لذلك نجد أن الجامعات غير قادرة على إغلاق التخصصات غير الفاعلة والتي تتسبب في تكريس أعداد الخريجين وتفاقم أعداد البطالة، لأنها تغطي احتياجاتها وجزء من مصاريفها. وهناك مشكلة أخرى تتمثل في نوع التعليم وخاصة التعليم المهني والتقني الذي لا يجد إقبالاً كبيراً عليه بسبب النظرة المجتمعية الدونية لهذا الاتجاه من التعليم، على الرغم من أن مخرجاته تحظى بفرص العمل بطريقة أسرع من غيرها. وأيضاً هناك خريجين يفتقروا إلى المهارات التي تؤهلهم إلى الدخول لسوق العمل بشكل أفضل وأسرع مثل مهارات الكتابة والاتصال والتواصل واستخدام الحاسوب.
(aliqtisadi، 2015: نت).

وللاستدلال على نسب العاطلين عن العمل في التخصصات الجامعية المختلفة نقدم هنا توزيع العاطلين عن العمل وفق ما ورد عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وهي كما يلي:

جدول رقم (2.9)

يوضح نسبة العاملين والعاطلين عن العمل في التخصصات المختلفة (2013-2014)

2014		2013		التخصص
العاطلون	العاملون	العاطلون	العاملون	
50.8	49.2	42.7	57.3	علوم تربوية وإعداد معلمين
33.5	66.5	33.5	66.5	علوم إنسانية
37.7	62.3	34.3	65.7	العلوم الاجتماعية والسلوكية

36.9	63.1	39.9	60.1	الصحافة والإعلام
31.3	68.7	26.2	73.8	الأعمال التجارية والادارية
9.7	90.3	8.4	91.6	القانون
39.1	60.9	32	38	العلوم الطبيعية
37.6	62.4	30.8	69.2	الرياضيات والإحصاء
31.4	68.6	32.6	67.4	الحاسوب
29.2	87	24.3	75.7	الهندسة والمهن الهندسية
23	77	18.8	81.2	العلوم المعمارية والبناء
24.4	75.6	21.1	78.9	الصحة
38.6	61.4	34.7	65.3	الخدمات الشخصية
27.6	72.4	30.8	69.2	باقي التخصصات
33.9	66.1	30.8	69.8	الإجمالي

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015.

نلاحظ في الجدول السابق أن نسبة العاطلين عن العمل خلال عام 2014 من حملة المؤهلات العلمية دبلوم متوسط فأعلى 33.9% بزيادة ملحوظة عن النسبة في العام 2013 (30.8%)، وحظي خريجو القانون بأدنى نسبة بطالة خلال عام 2013، إذ بلغت نسبة العاطلين عن العمل منهم 8.4% أي أنه من بين 100 خريج كان هناك حوالي 9 عاطل عن العمل وازداده نسبة البطالة 1% في العام 2014، فيما سجل خريجو العلوم التربوية وإعداد المعلمين أعلى نسبة بطالة عن العمل من بين كافة التخصصات، إذ بلغت حوالي 42.7% خلال عام 2013، وازداده نسبة البطالة إلى 50.8% في العام 2014، كما كانت نسبة العاطلين من خريجي العلوم الطبيعية مرتفعة 39.1% في عام 2014 في الأراضي الفلسطينية أي يزيد هذا المعدل بمقدار 6.9% مقارنة بعام 2013، وكذلك البطالة في صفوف خريجي الصيدلة تزيد بشكل ملحوظ خاصة

العمل في الصيدليات، فقد بلغ عدد سكان محافظات الجنوب ما يقارب 2 مليون نسمة، وأن عدد الصيدليات في المحافظات الجنوبية بلغت 660 صيدلية وفقاً لإحصائيات وزارة الصحة ، وأن الصيدلية الواحدة تخدم(4000) مواطن وفقاً للقانون الفلسطيني، ما يعني أن عدد الصيدليات المتوفر تقارب ضعف ما هو مطلوب، وقد جاء ذلك على خلفية ارتفاع معدل البطالة في قطاع غزة بشكل عام نتيجة الحصار وإغلاق المعابر والحروب المتتالية التي تعرض لها قطاع غزة.

وعليه فإن ارتفاع معدلات بطالة الخريجين لا تعني إغلاق الجامعات، لكن الأمر يحتاج لتسيق وتخطيط في طرح التخصصات، والتشديد في إجراءات التوظيف من الامتحانات والمقابلات الشخصية، وذلك للتأكد من مناسبة المتقدم للتخصص والقدرة على الاستمرار والإبداع فيه، وبلا شك أن قضية مواءمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل شائكة ومتعددة الأطراف ولا يتوقف حلها على إصلاح التعليم الجامعي فقط، بل إنها تتعلق بالنموذج التنموي وسياسات برامج التشغيل، فمن غير الممكن ردم الفجوة بين التعليم الجامعي وسوق العمل حتى وإن تجلت مخرجات التعليم الجامعي ليس فقط بالمؤهلات المعرفية بل والمهاراتية أيضاً، دون تطوير هيكل الاقتصاد الفلسطيني وتنويعه لضمان استيعاب كافة جمهور الخريجين بلا استثناء.

7.3.2 المعوقات الرئيسية لحصول خريجي التعليم العالي على فرصه في سوق العمل المحلي (البنك الدولي،2011):

1- تباين المهارات، إذ تشير مسوحات المشاريع أن الشركات تعتبر مهارات العاملين وتعليمهم الجامعي من بين أهم خمسة محددات لمناخ الأعمال، إضافةً إلى أن نسبة كبيرة من خريجي التعليم العالي يتخصصون في برامج العلوم الإنسانية والاجتماعية، والتي تعتبر مناسبة لاستيعاب الخريجين في القطاع الحكومي، ولا يناسب القطاع الخاص خاصة في مجالات التصنيع والخدمات.

2- رغبة الكثير من الخريجين بالالتحاق بالقطاع الحكومي وخاصة (الإناث)، لوجود عدد من الحوافز مثل ساعات عمل أقل، نظام التقاعد، الأمر الذي يؤدي إلى إضعاف روح المبادرة بين الخريجين وامتداد البطالة لفترات طويلة.

3- ضعف الابتكار والاستثمار في مجال البحث والتطوير، بما يتطلب الحاجة إلى تعزيز الروابط بين القطاع الخاص والعام، وزيادة نسبة مشاركة الطلاب الجامعيين في أعمال البحث، إضافةً إلى تحسين نوعية مؤسسات التعليم العالي وإدخال مناهج حديثة حديثة تتناسب مع احتياجات سوق العمل.

4- عدم قدرة القطاع الخاص على توليد عدد كافٍ من الوظائف لمعظم التخصصات.

5- ضعف الدعم الحكومي لمؤسسات التعليم العالي لسد العجز في موازنتها لوضع أسس راسخة من الناحية المادية والبشرية لميزانيات تطويرية فعالة.

6- عدم الاهتمام بمواءمة مناهج التعليم العالي لتكون حساسة لاتجاهات التطوير الاقتصادي والمتطلبات التنموية.

7- الحاجة لنظام معلومات لسوق العمل، لاستخدامه من قبل المخططين وراسمي السياسات ومتخذي القرار، والباحثين، وأصحاب العمل، والباحثين عن العمل.

8- قلة الاهتمام بتطوير التعليم المستمر للجوانب الفنية وإعادة التأهيل، وغيرها من الحلقات الضرورية والمكملة لمساعدة الخريجين على الانخراط في سوق العمل.

وبناءً على ما تقدم يرى الباحث أن تحسين نوعية الخريجين من التخصصات في الجامعات الفلسطينية تؤثر بشكل رئيس على عملية التوظيف، وبالتالي تزيد من قدرة استيعاب السوق للخريجين ويزيد من قدرة الخريجين على الانخراط في سوق العمل، وانخفاض نسبة البطالة بين الخريجين، وزيادة الدخل الأسري فيمكنها من دفع الأقساط والرسوم الجامعية لأبنائهم، فترتفع الإيرادات الذاتية للجامعات، وينمو يزدهر القطاع الخاص نتيجة لارتفاع المدخول، ويزيد من مستوى الشراكة الاجتماعية والاشتباك مع المجتمع لخلق مؤسسات وازنة تساهم في تحديد الأولويات التنموية بالنسبة لقطاع سوق العمل.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

المقدمة.

1.3 دراسات فلسطينية.

2.3 دراسات عربية.

3.3 دراسات أجنبية.

4.3 تعقيب على الدراسات السابقة.

المقدمة

يعتبر البحث في الاستراتيجيات المقترحة للمواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في فلسطين من الموضوعات المهمة، وهي في بؤرة البحث والنقاش على المستوى المحلي والعربي والأجنبي، وفيما يلي عرض لعدد من الدراسات التي أجريت في هذا المجال حيث تم ترتيبها حسب تسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم وبمنهجية علمية تعتمد على إبراز أهداف ومنهجية وأداة وعينة ونتائج وتوصيات الدراسة وهي مقدمة كالتالي، دراسات فلسطينية، ودراسات عربية، ودراسات أجنبية.

1.3 دراسات فلسطينية:

1- دراسة (البغدادي، 2014): العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة والعلوم الإدارية في الأراضي الفلسطينية (دراسة حالة: قطاع غزة).

هدفت الدراسة إلى دراسة واقع الخريجين من كليات التجارة في الجامعات المحلية من أجل إيجاد الحلول الكفيلة بأنهاء أو تخفيف مشكلة حصولهم على فرص عمل مناسبة، حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي. وتمثل مجتمع الدراسة 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.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، من أهمها ما يلي:

1- عدم وجود آلية معينة لدى الجامعات لمساعدة الخريجين والخريجات في البحث عن فرص عمل مناسبة.

2- أن فرص العمل تتأثر بالعوامل الأكاديمية للجامعات، أي أنه يمكن زيادة فرص العمل إذا ما تحسنت أحوال الجامعات الفلسطينية، وإذا ما تم تعديل أنظمة وسياسات القبول في الجامعات الفلسطينية بما يتلاءم وقدرات وحاجات سوق العمل الفلسطيني.

3- أن فئة أعزب أكثر تعرضاً للعوامل السياسية والاقتصادية والأكاديمية من فئة متزوج.

أوصت الدراسة بما يلي:

1- العمل على تحديث المناهج التعليمية، وجعلها مواكبة للتطورات العلمية المستجدة، بما يضمن تأهيل الخريجين من الناحيتين العلمية والعملية.

2- تشجيع الجامعات الريادية، وبخاصة الجامعة الإسلامية والأزهر، على التفكير ببرامج تجارية تتناسب مع الطلب في السوق المحلي.

2- دراسة (سكر، 2012): واقع التدريب المهني ومدى ملاءمته لاحتياجات سوق العمل (دراسة حاله وزارة العمل في قطاع غزة).

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مدى مساهمة التدريب المهني المقدم من وزارة العمل في سوق العمل في قطاع غزة، وملاءمة مخرجاته ومستوى التأهيل لمتطلبات سوق العمل، والعوامل المؤثرة على فرص حصول خريجي المراكز المهنية على عمل، تم استخدام الأساليب الكمية (Quantitative Methods) للحصول على المعلومات والتفاصيل المختلفة عن الخريجين من حيث التخصصات التي التحقوا بها، وبلغ عددهم (6877)، وتم التواصل مع 81% من الفئة المستهدفة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- الخريجون من التخصصات التقنية الحديثة فرصهم في العمل أكبر من غيرهم.
 - 2- استقرار الوضع السياسي يزيد من استيعاب الخريجين وتشغيلهم.
 - 3- أن التدريب المقدم من الجهات الحكومية الرسمية يتواءم بشكل محدود مع متطلبات سوق العمل.
- وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- الاهتمام بكفاءة الهيئات التدريبية في الجامعات والمعاهد والمراكز المختلفة.
- 2- خلق مؤسسات على المستوى الوزاري وعلى مستوى الشراكة الاجتماعية والاشتراك مع المجتمع في تحديد الأولويات التنموية بالنسبة لقطاع التدريب المهني وسوق العمل.

3- دراسة (اليازوري وآخرون، 2012): الخريجون وسوق العمل.

هدفت الدراسة إلى استقصاء مشكلة الخريجين في قطاع غزة كماً ونوعاً في محاولة لوضع حلول خلاقة في هذا المضمار، وقد قام الباحثون بتحليل المؤشرات الرقمية المتعلقة بالخريجين وسوق العمل، كما وظّفوا مجموعة من الاستبانات لقياس مجموعة من المتغيرات في مجال التعليم العام، والتعليم الجامعي وسوق العمل.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

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

2- اعتماد ثقافة الترخيص والاعتماد (licensing & certification) للخريج والمؤسسات التعليمية بما ينعكس إيجابياً على جودة الخريج.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1- إعادة النظر في سياسة القبول في بعض التخصصات التي يعاني خريجوها من معدلات بطالة مرتفعة.

2- دراسة إمكانية استحداث تخصصات جديدة من خلال استقراء احتياجات سوق العمل تضمين الخطط الاستراتيجية أهدافاً وبرامج خاصة بالخريجين، بما يضمن لهم فرص عمل لائقة.

4- دراسة (عكة، 2010): مخرجات الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أهم عوامل التوافق بين مخرجات الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الخريجين، ومدراء المؤسسات والكشف عن التوافق بين مخرجات الجامعات الفلسطينية، واحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الأكاديميين والخريجين ومدراء المؤسسات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للبيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من ميدان الدراسة والإحصائيات التي تم الحصول عليها من وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية والجهاز المركزي للإحصاء، وقد استعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للحصول على البيانات استهدفت مجتمع الدراسة المكون من جميع الخريجون والخريجات والبالغ عددهم (90000)، وجميع أرباب العمل أو المسؤولين أو الشركات التي يعمل بها الخريجون وعددهم (70000) مؤسسة، وأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الفلسطينية وعددهم (1500) عضواً.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

التأكيد على العلاقة والترابط ما بين قطاع التعليم العالي وسوق العمل لاعتماد أحدهما على الآخر.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1- ضرورة إحداث مجموعة من الإصلاحات، وتطبيق مجموعة من التدابير في إطار سوق العمل تعمل

على التجاوب مع ما يحدث في إطار التعليم العالي.

2- ضرورة إحداث بعض التغييرات على مفهوم التعليم وأسلوبه بحيث يستطيع الوقوف أمام جميع المتغيرات

المستجدة في سوق العمل.

5- دراسة (الزور، 2009): مدى مواءمة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال الفترة 2004-2006.

هدفت الدراسة إلى تتبع حالة خريجي وخريجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الذين تخرجوا

خلال الفترة 2004-2006 بعد إنهماءهم فترة التدريب في مراكز التدريب المهني، ومعرفة نسبة الملتحقين بسوق

العمل منهم، وطبيعة هذا الالتحاق وعلاقته بالتخصصات التي تمت دراستها في هذه المراكز، ومعرفة نسب

الخريجين والخريجات الذين فضلوا متابعة دراستهم وتدريبهم، تم استخدام الأساليب الكمية (Quantitative

Methods) في جمع معلومات من مجتمع الدراسة المتمثل في خريجي وخريجات مراكز التدريب المهني، وفق

إجراءات محددة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

1- أن ثلثي خريجي وخريجات مراكز التدريب المهني إما عاطلون عن العمل أو خارج سوق العمل، وأن

ثلث الخريجين والخريجات فقط هم في سوق العمل، ونسبة الذين يعملون في تخصصاتهم لا تتجاوز

21%.

2- أن الإقبال على برامج التدريب المهني المتوفرة في مراكز التدريب المهني لا يعتمد على جانب الطلب،

بل على جانب العرض والفرص المتاحة التي توفرها وزارة العمل.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- تطوير نظام معلومات سوق العمل وتفعيله من أجل تحديد احتياجات سوق العمل بشكل دقيق ومستمر.
- 2- مراجعة البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني، وإلغاء وتعديل، وإضافة بعض التخصصات بما يتلاءم وسوق العمل، توفير برامج توعية وإرشاد مهني للطلبة.

6- دراسة (الحجار، 2003): تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة.

هدفت الدراسة إلى الإلمام بمفهوم جودة الأداء الجامعي والتعرف على مؤشرات ومعايير الجودة العالمية في الأداء الجامعي، ووضع تصور مقترح لإنشاء وحدة الجودة الشاملة وتطوير الأداء بكليات الجامعة في ضوء المعايير الدولية. وقد ظهر ذلك من خلال مؤشرات ضعف مخرجات التعليم الجامعي التي تؤكد على وجود أزمة متصاعدة في وجه التطبيق الناجح للجودة الشاملة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات، ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها، للوصول إلى تعميمات مقبولة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، من أهمها ما يلي:

- 1- أن الخبرة لا تقاس بشقها الكمي (سنوات فقط) بل بشقها النوعي أيضاً.
- 2- ضعف وجود نظام الابتعاث يحرم البعض من تطوير خبراتهم المهنية والمهارية المطلوبة.
- 3- أن الأداء الجامعي لم يختلف كون المؤسسة كلية أم جامعة، من حيث الأنظمة والسياسات الداخلية تجاه الطلبة والعاملين وأحياناً الأبنية والمرافق.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- تحديد رؤية مستقبلية واضحة للتعليم الجامعي تمكنه من مواجهة التحديات والقيام بمسؤولياته بكفاءة، واستثمار طاقات أفرادها الفكرية والإبداعية.
- 2- التعرف إلى حاجات ورغبات المستفيدين من الخدمات الجامعية "طلاب وأولياء أمور ومجتمع بقطاعه المختلفة" والعمل على إشباعها، وتحقيقها بشكل جيد للمجتمع.

2.3 دراسات عربية:

1-دراسة (التائب، 2014): كفاءة مخرجات التعليم المحاسبي في الوفاء بمتطلبات العمل المصرفي وسبل تطويرها وفق آراء الأكاديميين والمهنيين.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى كفاءة مخرجات التعليم المحاسبي وتحديد السبل الكفيلة بتطوير مخرجات التعليم المحاسبي للوفاء بمتطلبات العمل المصرفي. اعتمدت الدراسة في الجزء النظري المنهج الاستقرائي باستعراض المجالات والدوريات، وتوصيات المؤتمرات العلمية التي تناولت موضوع التعليم المحاسبي ومدى كفاءة مخرجاته، أما في الجزء العملي فاعتمد الباحث على صحيفة الاستبانة لجمع البيانات ومن ثم تحليلها وتفسيرها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى النتائج المطلوبة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

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

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

وأوصت الدراسة بما يلي:

1- العمل على تحقيق الانسجام بين الدراسة النظرية، والتطبيق العملي في مجال المصارف وتضمين مناهج

التعليم المحاسبي للتشريعات القانونية الخاصة بالعمل المصرفي والتعامل مع التقنية الإلكترونية.

2- التنسيق بين المؤسسات التعليمية والمهنية بما يضمن تضيق الفجوة بين التعليم المحاسبي وسوق العمل.

2- دراسة (عمر، 2014): قياس تأثير التعليم العالي على معدل البطالة في الجزائر.

هدفت الدراسة إلى تقدير وتحليل العلاقة بين التعليم العالي، ومعدل البطالة بهدف توضيح أن عملية

إصلاح التعليم يجب ألا تقتصر على زيادة عدد الجامعات والمعاهد العليا، والأساتذة ومختلف أنواع الموارد

البشرية المترابطة والمتفاعلة بينهما بصورة متكاملة في المؤسسة الجامعية واصلاح الاسواق وبخاصة سوق

العمل بما يخدم الهدف النهائي من أجل زيادة الطلب على العمالة، وتوافق مخرجات العملية التعليمية مع احتياجات سوق العمل كما ونوعاً.

لقد تم استخدام معادلة الانحدار البسيطة لقياس تأثير التعليم العالي على معدل البطالة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- التوسع في القبولات في كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية على حساب غيرها من الكليات.
- 2- فتح فروع جديدة تشكو من عدم الإقبال عليها في مؤسسات أخرى.
- 3- تراجع أعداد الطلبة بالنسبة للطالبات له انعكاس خطير على الحياة الاقتصادية ويؤدي إلى عدم التماشي الكمي والنوعي لمخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1- ايجاد رؤية موحدة تشترك فيها وزارات التربية والتعليم العالي والزراعة والري والصناعة والمالية في الجزائر، تحد من مشكلة البطالة إلى أدنى مستوياتها ويصبح بموجبها التعليم العالي المخلص بتجويد المخرجات.

2- الانتباه لاحتياجات المجتمع في كل تخصص لتقادي البطالة والعمل على احتواء القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي نظراً لقدرته على امتصاص فائض البطالة.

3- دراسة (الغامدي وبافضل، 2014): المواءمة بين مخرجات تعليم قسم اللغة العربية بجامعة الملك عبد العزيز فرع الكليات وحاجات سوق العمل.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مدى قدرة قسم اللغة العربية على الوفاء باحتياجات سوق العمل، والعوامل التي تحول دون تحقيق التوافق بين خريجي الجامعات السعودية ومتطلبات سوق العمل، لتقديم مجموعة من المقترحات التي تسهم في وضع استراتيجية تعليمية لقسم اللغة العربية يمكنها أن تفي باحتياجات سوق العمل، حيث صممت استبانة من جزأين : أحدهما عبارة عن مواصفات عامة للخريج، والجزء الثاني عبارة عن معايير قومية أكاديمية مرجعية تضمنت أربعة معايير، تمثل أهم المعايير التي ينبغي أن تتوفر في خريج قسم اللغة

العربية، ليصبح فردًا قادرًا على المنافسة بين نظرائه في سوق العمل، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج العينة، وطبقت الدراسة على الطالبات وعضوات هيئة التدريس لمعرفة الثغرات التي يعاني منها.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

1- تبين أن الطالبة تفتقر إلى مهارات اللغة العربية الأساس وهي: "القراءة والكتابة والحديث والاستماع"، وإلى التدريب الكافي والمناسب لمواجهة سوق العمل بعد التخرج.

2- تفتقر الطالبة لإمكانية انتقال أثر التعلم، لتطبيق ما تعلمته الطالبة في حياتها العملية، ما يكشف عن ضعف الإعداد وإهمال الجانب التطبيقي.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1- إشراك مؤسسات المجتمع في وضع خطط التعليم وأهدافه واستراتيجياته، لمواجهة احتياجات سوق العمل، وفتح مكتب استشاري داخل الصرح الجامعي.

2- اختيار النخب للتدريس في التعليم العالي من حيث المستوى العلمي والأخلاقي.

3- التوسع في فتح الأقسام ذات الصلة بالوظائف الأكثر احتياجاً في سوق العمل، مع ضرورة الالتزام بالمعايير الأكاديمية العالية.

4- دراسة (أحمد، 2013): تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي التقني لمتطلبات سوق العمل، وتناسب تخصصاتها لاحتياجات سوق العمل بالكشف عن مدى توافر المهارات المطلوبة في سوق العمل بمخرجات التعليم العالي، والتوصل لبعض المقترحات التي يمكن الاستفادة منها في مجال إيجاد المواءمة بين مخرجات التعليم التقني واحتياجات مؤسسات سوق العمل. وتمثل مجتمع الدراسة في المؤسسات الصحية في مدينة درنة الليبية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لنوع وطبيعة الدراسة وأهدافها، كما اعتمدت المنهج الاستقرائي، وذلك بمراجعة أدبيات الدراسة المتمثلة في الجانب النظري والدراسات السابقة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- أن أكثر من 11% من التخصصات التقنية الطبية غير المفعلة في المؤسسات الصحية أي أن خطط التعليم التقني باختيار التخصصات لا يتوافق مع احتياجات سوق العمل.
- 2- أن التخصصات المفعلة في المؤسسات الصحية لا تشمل جميع التخصصات المهنية.
- 3- أن أخلاقيات العمل والالتزام والمواظبة في العمل وإتقان اللغة الإنجليزية من أهم مهارات متطلبات العمل وفق آراء عينة الدراسة.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- دراسة الاحتياجات الفعلية الحالية والمستقبلية لسوق العمل من التخصصات والمهارات وتقنين أعداد التخصصات وفق احتياجات سوق العمل المحلي.
- 2- توفير قاعدة معلومات تستحدث بصفة دورية، والعمل على فتح تخصصات جديدة، والتنسيق مع المؤسسات التقنية في تحديد التخصصات المناسبة لمتطلبات العمل، وتفعيل مشاركة مؤسسات سوق العمل في رسم سياسات وخطط التعليم التقني.

5- دراسة (العاني والنعمي، 2013): التعليم العالي والتنمية في العراق الواقع، التحديات، الآفاق (مكتب اليونسكو للعراق).

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل (القطاعين العام والخاص)، وتحديد طبيعية المشاكل التي تعترض التفاعل فيما بينهما، والتحديات التي تواجه إمكانات تحقيق المواءمة والتوافق بين مخرجات التعليم العالي والتقني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل، وصولاً إلى تقديم المقترحات والحلول المناسبة من خلال مجموعة خيارات استراتيجية ورؤية مستقبلية للربط الفعال بين التعليم والمجتمع باتجاه تعزيز التنمية.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- محدودية وجود علاقات شراكة حقيقية بين الطرفين سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي.
- 2- محدودية الممارسات الحكومية الجادة لتفعيل العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل.
- 3- محدودية معلومات الخريجين ومهاراتهم، خاصة قدرتهم على الإبداع، وهذا يؤشر إلى ضعف مستوى المناهج الدراسية وطرائق التدريس والتدريب.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- بناء استراتيجية شراكة مجتمعية تؤمن تعزيز الارتباط والشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وقطاعات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية.
- 2- قيام المؤسسات التعليمية بنقل الاتجاهات الحديثة في ميدان العمل المتوقع للخريج وإدخالها ضمن مفردات المواد الدراسية، والبرامج التدريبية من خلال آليات ممارسة التدريسيين والمدرسين لاختصاصاتهم في مواقع العمل.

6- دراسة (متولي، 2013): توطين الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكل التخصصات العلمية.

هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى ملائمة البرامج والتخصصات في الجامعات السعودية لمتطلبات سوق العمل، تحديد الاستراتيجيات المناسبة لتطوير هذه الخطط بشكل يجعلها قادرة على مواجهة التحديات التي يواجهها التعليم العالي بالمملكة، وتحديد القضايا والمشكلات التي تواجه توطين الفرص الوظيفية، والتعرف إلى جانبي الكفاءة الداخلية والخارجية التي تحدد كفاءة المؤسسات التعليمية بالمملكة، وهذا يعني التوافق بين عمليات توفير وإعداد رأس المال البشري وبين حاجات سوق العمل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أنسب مناهج البحث لطبيعة الدراسة وأهدافها.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- أن الهدف الرئيس لإعادة الهيكلة يتمثل في تطوير نسق التعليم العالي القائم سعياً نحو رفع كفاءة استغلال الموارد المالية والبشرية في مؤسسات التعليم العالي.
- 2- إعداد أطر متخصصة ومؤهلة تستجيب لمتطلبات العصر الرقمي ومجتمع المعرفة، وزيادة نسبة المرونة في البرامج العلمية.
- 3- تفعيل آليات سوق العمل الإلكتروني لضمان توافر المعلومات، وتضييق الفجوة بين بطالة الخريجين والفرص الوظيفية المتاحة، وتعزيز مكانة المهن والحرف ومحاربة النظرة الدونية.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- الحاجة الملحة إلى توطيد العلاقة والشراكة بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص في العديد من المجالات المشتركة.
- 2- إصلاح بنية التعليم العالي عن طريق التنوع والمرونة وبرامج التقويم والمراجعة المستمرة، وإعادة النظر في الخطط والبرامج الدراسية بتضمينها مواد وبرامج تعمل على ردم الفجوة بين متطلبات الإعداد العلمي، ومتطلبات شغل الوظائف المختلفة.

7- دراسة (بن جحلان، 2012): تلبية سوق العمل من خريجي الرياضيات في المملكة العربية السعودية ودرجة رضا المجتمع عنهم.

هدفت الدراسة إلى التشخيص والكشف عن درجة تلبية سوق العمل من خريجي الرياضيات ودرجة رضا المجتمع عنهم، وكذلك التعرف إلى متطلبات سوق العمل من خريجي الرياضيات، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإعداد الدراسة واختبار صحة فرضياتها واستخدم الباحث أداة الاستبانة على جميع العاملين في أقسام الرياضيات في وزارة التربية والتعليم العالي والقطاع الخاص ولمن له علاقة بالرياضيات.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- تميزت أقسام الرياضيات بالاطلاع الجيد على كافة مجالات استخدام الرياضيات في حقول المعرفة، كي تكون خريج مؤهل للعمل في مؤسسات المجتمع المدني.
- 2- انخفاض الكفاءة الداخلية الكمية والنوعية، في مجال التخطيط.
- 3- أن قضية المواءمة والتوافق والتكيف بين مخرجات النظام التعليمي، ومتطلبات سوق العمل، وتتركز في وجود الكفايات المعرفية والإمكانات والظروف الملائمة لخريجي الرياضيات وهذا يسهم في رفع كفاءة الخريج.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- زيادة التنسيق في مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، وإعادة النظر في المناهج الحالية بالتنسيق مع القطاع الخاص عند وضع الخطط التعليمية.
- 2- نقل الاتجاهات الحديثة في الرياضيات من ميدان العمل إلى أروقة المؤسسات التعليمية والانفتاح على القطاع الخاص بما يتناسب مع قوة تخصص الرياضيات ومجالاتها.

8- دراسة (السرحدان، 2012): أثر تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي على تسويق مخرجات التعليم في الجامعات السعودية.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر تطبيقات معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي على تسويق مخرجات التعليم في الجامعات السعودية، لأن تطبيق الجودة الشاملة يعتبر مخرجًا لجعل الخدمات التعليمية الجامعية قادرة على تلبية احتياجات ومتطلبات المجتمع والسوق المحلي السعودي، وكذلك تأهيل الطلبة بشكل يؤدي إلى أن تكون هذه المخرجات ذات جودة عالية،

استخدام الباحث أداة الاستبانة لجمع البيانات باستخدام نموذج ليكرت الخماسي، وتم اختيار عينة مكونة من (82) من أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة الإدارية تم اختيارهم بصورة عشوائية.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- أن الجامعات السعودية تولى اهتمامًا جوهريًا بالمعايير التي تم تحديدها من قبل الهيئة الوطنية للاعتماد الأكاديمي، وتركز على إدارة شؤون الطلاب والخدمات المساندة، والتخطيط المالي، والإدارة المالية، عمليات توظيف الهيئة التدريسية والإدارية، علاقة المؤسسة التعليمية مع المجتمع.
- 2- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقةً إيجابية قوية بين تركيز الجامعات السعودية على العلاقة الإيجابية بين التحسين والتطوير المستمر، وبين مخرجات التعليم الجامعي، الوصول إلى أفضل مخرجات من الجودة في التعليم التي تتناسب مع حاجات سوق العمل بكل كفاءة وفاعلية.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- عقد ندوات وورش عمل مشتركة مع جامعات عربية وعالمية لتطبيق مؤشرات الأداء والمقارنات المرجعية، ودعم وتطوير دائرة الجودة الشاملة والتطوير الأكاديمي.
- 2- تأهيل وتطوير أعضاء الهيئة التدريسية من خلال برامج تدريبية متطورة وإنشاء معهد لتطوير أعضاء الهيئة التدريسية يقدم لهم أحدث التدريب في مجال التعليم الإلكتروني.
- 3- اعتماد نظم لقياس وتطوير جودة الخدمات التعليمية بصورة مستمرة معتمدة على قاعدة تكنولوجية متطورة.

9- دراسة (عمارة، 2012): تصور مقترح لتفعيل العلاقة بين التعليم الفني وسوق العمل في مصر في ضوء تجارب بعض الدول المتقدمة.

هدفت الدراسة إلى تحليل واقع العلاقة بين التعليم الفني وسوق العمل بمصر، وتشخيص مشكلاته لتوضيح مظاهر الخلل في العلاقة بين التعليم الفني وسوق العمل وإبراز الجهود المصرية والنماذج التطبيقية لتقوية الروابط بينهما، والوقوف على بعض التجارب العالمية في مجال ربط التعليم الفني بسوق العمل ووضع تصور يساعد على علاج المشكلة، استخدم الباحث المنهج الوصفي والخاص بأسلوب المسح والتحليل وعرض النتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- الاهتمام الكبير بأن تكون مخرجات البرامج التعليمية من حيث المعارف ومهارات الخريجين متوافقة مع احتياجات سوق العمل، وربط عمليات التدريب بالتوظيف بإيجاد مسارات تدريبية وتعليمية مشتركة بين مؤسسات التعليم الفني ومؤسسات القطاع الخاص، ووضع مقاييس للقدرات والمهارات.
- 2- إشراك مؤسسات سوق العمل في العملية التعليمية عن طرق تبني نظم تعليمية تجعل من واقع العمل أساساً للتعليم والتدريب، مثل التعليم الثنائي في ألمانيا ونظام من المدرسة إلى العمل في الولايات المتحدة الأمريكية.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- تنمية مهارات سوق العمل (العقلية والذاتية والاجتماعية المطلوبة في الطلاب)، وصياغة إطار تشريعي يحقق الشراكة بين مؤسسات التعليم وقطاعات سوق العمل.
- 2- وضع نظام يكفل التعاون والتنسيق بين مؤسسات التعليم الفني ومؤسسات سوق العمل، وإعادة النظر بشكل جذري في مناهج التعليم الفني، وخطة الدراسة لتواكب متغيرات العصر، وأن تكون قابلة للتطبيق والاستفادة منها في سوق العمل.

10- دراسة (مسعود، 2012): دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في تلبية احتياجات سوق العمل من خريجي مدارس التعليم الفني.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى ملامح التعليم الفني نظام الثلاث سنوات، والكشف عن مشكلاته التي تحول دون تلبية احتياجات سوق العمل من خريجيه، وخصائص سوق العمل المصرية، والمهارات اللازمة لانخراط الطلاب بسوق العمل، والوقوف على الصعوبات التي تحول دون أداء مؤسسات المجتمع المدني لأدوارها وأيضاً التوصل إلى أدوار جديدة للمؤسسات الحكومية وغير الحكومية لتلبية احتياجات سوق العمل من خريجي التعليم الفني، وقد تم التطبيق على (127) فرداً من مديري ونظار ووكلاء مدارس التعليم الفني في بعض المحافظات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمحاولة لوصف وتحليل واقع مشكلة احتياجات سوق العمل من خريجي التعليم الفني، عن طريق استبانة لاستطلاع رأي مجتمع الدراسة في مدارس التعليم الفني نظام الثلاث سنوات.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- أن الأحزاب السياسية قادرة على تدريب الطلاب.
- 2- أن المجالس الشعبية المحلية قادرة على تحديد مواقع المدرسة الفنية.
- 3- أن النقابات المهنية تستطيع استحداث تخصصات جديدة.
- 4- أن الجمعيات الأهلية تستطيع تدريب الطلاب على أسلوب المشروعات الصغيرة.

وأوصت لدراسة بما يلي:

بأدوار مقترحة للمؤسسات الحكومية وغير الحكومية وهي كالتالي:

- 1- وضع الخطط والمقترحات التي تحقق احتياجات سوق العمل، ومتابعة الخريجين في مواقع العمل للوقوف على مدى مواءمة التعليم مع متطلبات السوق.
- 2- قيام المؤسسات غير الحكومية بالتدريب وتقديم المساهمات المادية وتجديد المهارات والقدرات والخبرات اللازمة للخريجين أثناء الدراسة.

11- دراسة (المولى، 2012): دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق (دراسة مقارنة 2011-3003).

هدفت الدراسة إلى وضع الخطط الرئيسية لمواضيع السياسة التموينية وتشجيع القطاع الخاص للاستفادة من هذه المخرجات، وإبراز أهمية مخرجات التعليم التقني والمهني بالنسبة لسوق العمل وزيادة الوعي الاجتماعي بأهمية هذه المنظومة التعليمية، ودورها في التنمية الاقتصادية وتخفيف النظرة السلبية لهذا النوع من التعليم، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي للبيانات المتاحة، وكذلك دراسة الحالة من خلال طبيعة موضوع الدراسة ومشكلتها.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- تدني سوق العمل في خلق فرص عمل جديدة بسبب عدم الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني والمتطلبات المهنية لسوق العمل، وعدم وجود مراكز بحث وتطوير في مجال التعليم المهني والتقني الذي يهتم بالتجارب الدولية.
- 2- ضعف المخصصات المالية للمؤسسات المهنية والمعدات اللازمة التي تخدم المناهج بما يحقق متطلبات سوق العمل، وضعف الكفاءة الداخلية للعملية التعليمية الذي يعزى إلى ضعف مدخلاتها.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- بناء نموذج تنبؤ بأوضاع سوق العمل ورسم السياسات والبرامج الخاصة بالتعليم، والتنسيق بين الوزارات المعنية بشأن إقامة الدورات التطويرية الحديثة، وتوفير فرص العمل للعاطلين.
- 2- توجيه التخطيط والتنفيذ في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني بما يخدم التنمية الاقتصادية، وإشراك القطاع الخاص في المؤتمرات والندوات للاستفادة من خبراتهم باحتياجات سوق العمل.

12- دراسة (نمور، 2012): كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

هدفت الدراسة إلى تعميق المعرفة الاقتصادية في مجال التعليم العالي، وقياس شدة الارتباط بين عضو هيئة التدريس ونوعية مخرجات التعليم العالي، ومحاولة وضع نموذج معياري لقياس كفاءة هيئة التدريس باستعمال وجهة نظر المستفيدين من الخدمة التعليمية، وتوفير بيانات في مجال قياس أثر كفاءات أعضاء هيئة التدريس على جودة التعليم العالي عموماً وفي جامعة منتوري قسنطينة خصوصاً، واستخدم الباحث أنساق منهجية

متنوعة كالمنهج التاريخي والوصفي، وتم استجواب عينة من الطلبة من خلال أداة الاستبانة للذين انتقلوا إلى السنة الأولى ماستر دفعة (2012م)، والذين أتموا 3 سنوات على الأقل في مرحلة الليسانس.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

1- أن التعليم يساعد الفرد على رفع كفاءته، وزيادة إنتاجيته مما يؤدي لزيادة الدخل والنمو الاقتصادي، وأن الاهتمام بالاستثمار في التعليم يؤثر ويتأثر بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحلية، الإقليمية والعالمية.

2- أن وظيفة ومهام هيئة التدريس تستلزم كفاءات خاصة جداً، تتضمن معرفة تامة ومتخصصة، وأن هذه الكفاءات لا تؤخذ بعين الاعتبار في عملية التقييم والترقية، التي تستند على مؤهلات ومهام هيئة التدريس البحثية.

3- أن الارتباط بين كفاءة هيئة التدريس وجودة العملية التعليمية، تبقى علامة استفهام حول نوعية مخرجات الكلية.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1- ترشيد الاستثمار في التعليم العالي للموازنة بين الكلفة والعائد، لقوة تأثيره بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحلية، الإقليمية والعالمية.

2- إعادة النظر في تقييم أعضاء الهيئات التدريسية والأخذ بعين الاعتبار القدرات المهارية والكفايات الشخصية والمعرفية، وتوفير سمات عضو هيئة التدريس، إضافةً إلى القدرات البحثية.

13- دراسة (كمال، 2012): دور الإصلاحات الجامعية في الجزائر (نظام ل م د) في تحسين التنسيق بين

مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

هدفت الدراسة إلى البحث في إمكانية أن تؤثر الجامعة (من خلال نظام ل م د) على جانب عرض العمل بشكل يجعل معظم مخرجات الجامعة الجزائرية موظفة في عملية التنمية الاقتصادية وتحقيق الأهداف المنشودة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة والتحليل والربط بين المتغيرات.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

1- أن نظام (ل م د) يسمح بتكوين جامعي يتسم بالحيوية والعصرنة والانفتاح على المحيط الاقتصادي والارتباط الوثيق به.

2- إن نظام (ل م د) يواجه صعوبات كبيرة في التطبيق، كونه ليس متعلقاً بالجامعة وحدها بل يتعداها إلى الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، والذي يجب التنسيق معهم بشكل علمي وضمن استراتيجية وطنية شاملة، بما يفضي إلى جعل مخرجات التعليم العالي والتي تمثل عرض العمل تنطبق بشكل شبه تام مع متطلبات التشغيل سواء منها المتطلبات الكمية أو النوعية (نوعية التكوين والتأهيل اللازم). وأوصت الدراسة بما يلي:

ضرورة توفير كل عوامل النجاح المادية وبخاصة البشرية من خلال إيلاء أهمية للعنصر البشري في عملية الإصلاح في كافة المستويات (إدارة، تكوين، بحث) التي تستجيب إلى احتياجات سوق العمل الوطنية والأجنبية.

14- دراسة (الجبلي، 2011): ضمان جودة واعتماد البرامج الأكاديمية في المؤسسات التعليمية (الأهداف، الإجراءات، النتائج).

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أنجح التجارب الدولية في مجال تأسيس هيئة ضمان الجودة والاعتماد وبرامج التعليم العالي، وأهم المعايير والخطوات التي ينبغي لمؤسسات التعليم العالي واتباعها لضمان جودة البرامج الأكاديمية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للحصول على المعلومات، الخروج بالنتائج المرجوة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

1- يصدر عن جمعيات الاعتماد والجودة المختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية قوائم سنوية بأسماء الجامعات المعتمدة لديها، وتوضح فيها ترتيب الجامعات والبرامج حسب أفضليتها في كل تخصص.

2- وجود ستة معايير أساسية لتقييم البرامج العلمية في بريطانيا (المنهج العلمي - المرجع العلمي - أعضاء هيئة التدريس - أسلوب التقييم - التسهيلات المادية - النظام الإداري).

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- السعي لوضع معايير اعتماد عربية لكل تخصص من قبل الهيئة في اتحاد الجامعات العربية، وتحديد جوانب القوة والضعف لجميع البرامج الأكاديمية، وصولاً إلى ضمان الجودة والاعتماد الدولي.
- 2- إنشاء قواعد بيانات ومعلومات متكاملة حول البرامج المعتمدة لضمان الاستفادة من النتائج لأغراض التطوير والتحسين، وتوفير الموارد المالية والمادية والبشرية المتخصصة واعتماد الأسلوب التطوعي الاختياري لهذا العمل.

15- دراسة (الريمي، 2011): كليات المجتمع ودورها المحوري في تأهيل مخرجات التعليم.

هدفت الدراسة إلى توضيح دور التعليم في بناء اقتصاد اليوم القائم على المعرفة (الاقتصاد الرقمي)، وتحليل للعلاقة الحالية بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، ودور كليات المجتمع في تأهيل مخرجات التعليم العالي، وتوضيح المردود الاقتصادي الناتج من تأهيل العمالة الفائضة، وكذا الخسائر المترتبة عن عدم تأهيلها، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبانة للحصول على البيانات وتحليلها.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- ارتفاع أعداد مخرجات التعليم العالي، خصوصاً في التخصصات الإنسانية التي شكلت نحو 80-85% من إجمالي المخرجات تدل على تطور التعليم العالي من حيث الكم فقط.
- 2- تؤكد الدراسات بأن نظام التعليم الجامعي الزاهن عمل على إخراج جيش من البطالة، خصوصاً في التخصصات الإنسانية، تصل نسبت البطالة في أوساط الجامعيين إلى نحو 54%.
- 3- تأهيل العمالة الوطنية له عائدات اقتصادية كبيرة، وهي لا تقتصر على الجانب المادي، فقط، بل تحقيق السلم الاجتماعي الذي يتحقق بتأهيل العمالة.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- إعادة النظر في الكليات والجامعات المتوقع إنشائها الحكومية والأهلية، بحيث يتم التركيز على إنشاء تخصصات نوعية، تشكل إضافة نوعية للتعليم.
- 2- على الإعلام تصحيح هذه المفاهيم المغلوطة في المجتمع عن هذا النوع من التعليم، وعلى الحكومة اتخاذ سياسات كفيلة بتحفيز الطلاب على الالتحاق بهذا النوع من التعليم، حيث إن معظم العمالة التي تتطلبها السوق اليوم هي عمالة فنية تقنية.

16- دراسة (يونس، 2011): مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي.

هدفت الدراسة إلى تحقيق التنمية في مجالي التعليم الجامعي والقوى العاملة بغية معرفة نوعية العلاقة بين هذين الجانبين المهمين لتحقيق التنمية البشرية والاقتصادية، وإتاحة الفرصة أمام المسؤولين لرسم سياسة التعليم الجامعي والتركيز على التخصصات المطلوبة في سوق العمل، الأمر الذي قد يسهم في رفع الكفاءة الخارجية للتعليم الجامعي، وتقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب على أسباب عدم ملاءمة خريجي الجامعات لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة وتحديد وتحليل أبعادها وقد اعتمد الباحث على أداة الاستبانة للحصول على المعلومات المطلوبة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

1- عدم توزيع الطلاب بين التخصصات الجامعية حسب احتياجات سوق العمل وعدم المامهم بالمعلومات المعارف والمهارات المتعلقة بالتأهيل التخصصي وبعض المهارات المهنية اللازمة أدى إلى نقص في مخرجات التعليم الجامعي من التخصصات العملية والتطبيقية المناسبة لاحتياجات سوق العمل وضعف.

2- ضرورة التوسع في فتح الأقسام ذات الصلة بالوظائف الأكثر احتياجاً في سوق العمل والتوسع في قبول الطلاب في الأقسام العلمية والتطبيقية.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1- إعادة النظر في سياسة القبول بالجامعة بالتركيز على التخصصات التي يحتاجها سوق العمل والأخذ في الاعتبار تقدير الاحتياجات من القوى العاملة على المدى القصير والبعيد وتقدير حجم العمالة المطلوبة والتخصصات التي يجب توفيرها بالقدر الذي يحتاجه سوق العمل.

2- التركيز على الطرق التعليمية والتدريسية التي تعين الطلاب على التفكير المنطقي السليم وتحقيق القدرة على التحليل والاستنتاج والتدريب على كيفية حل المشكلات، والاهتمام بالعلوم التقنية والتطبيقية وزيادة مقرراتها لتكون وسيلة الخريجين في الاطلاع على التغيرات السريعة والمتلاحقة في مجالات العلوم والتكنولوجيا.

17- دراسة (الظالمي وآخرون، 2010): قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط.

هدفت الدراسة إلى قياس جودة مخرجات التعليم العالي وتحديد نقاط القوة والضعف فيها، والتعرف على الوسائل التي من شأنها أن تسهم في تطوير جودة مخرجات التعليم العالي والارتقاء بها إلى الأفضل في ضوء المستجدات العالمية بهذا المجال، حيث صممت استبانة بثمانية محاور أساسية تمثل أهم مخرجات التعليم الجامعي، وكانت عينة البحث مكونة من فئتين، الفئة (أ) من داخل الجامعة وهي الكادر التدريسي لبعض الكليات في جامعات الفرات الأوسط، أما الفئة (ب) من خارج الجامعة وهم مدرء ومسؤولي معظم مؤسسات سوق العمل في منطقة الفرات الأوسط، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج العينة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- اتفاق آراء العينة على جودة بعض المخرجات وعلى العكس من ذلك في البعض الآخر، كما تبين أيضاً أن هناك اختلافاً في رؤى فئتي العينة في بعض جودة المخرجات أيضاً.
- 2- الجامعات المبحوثة لم تتبنى عملية قياس وتقييم رضا مؤسسات المجتمع عن أداءها بشكل دوري، وهذا يعد مؤشراً سلبياً تجاه جودة مخرجاتها، لأن ذلك يتعارض مع مبدأ "المتابعة المستمرة لرضا الزبون".
- 3- تبين أن مؤسسات سوق العمل لم تستثمر مخرجات الجامعات استثماراً تاماً رغم أن تلك المخرجات كانت تتسم بالشمولية التي يمكن أن تغطي معظم احتياجات قطاعات الأعمال في سوق العمل.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- ضرورة منح الجامعات قدراً كبيراً من الاستقلالية وعدم التدخل في قراراتها العلمية لأجل تحقيق الجودة، ولاسيما المستوى النوعي لجودة الخريجين.
- 2- التركيز على عمليات وبرامج التعلم وجعلها مرادفة لبرامج التدريس الاعتيادية كونها تعزز مستوى كفاءة المخرجات التعليمية وضمان جودة الخريجين.
- 3- الاهتمام بمبدأ التحسين المستمر improvement continuous في كافة المجالات ذات العلاقة بجودة التعليم وذلك لضمان معالجة نقاط الضعف، والارتقاء بنقاط القوة.

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

هدفت الدراسة لقياس درجة اكتساب المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، واقتصرت على دراسة كل من مهارة الاتصال، ومهارات التكنولوجيا، والمبادرة والإبداع، واللغات الأجنبية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة وتطبيقها على 228 طالبًا من طلبة السنة الرابعة في جامعة الزرقاء الخاصة والجامعة الهاشمية في الأردن (120 طالبًا و 108 طالبات)، وقد تم استخدام استبيان مطور لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة للدراسة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

1- أن معدل اكتساب المهارات الحياتية متقارب لدى كل من طلبة الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن.

2- كانت نسبة اكتساب المهارات لدى طلبة الجامعة الخاصة 70-75 % في حين كانت النسبة 67.5 % لدى طلبة الجامعة الحكومية، وقد أظهرت النتائج بعض الاختلافات في مستوى اكتساب المهارة حسب الجنس ونوع الكلية (علمية، أدبية)، يعزى السبب في ذلك لتوجهات صانعي سياسية التعليم العالي نحو تحسين نوعيته وجعله أكثر ارتباطاً بالاقتصاد المحلي.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1- دمج التدريب العملي على المهارات الحياتية مع الخطة الدراسية لطلبة البكالوريوس واعتبارها مطلباً للتخرج.

2- زيادة الساعات المعتمدة لتدريس اللغات الأجنبية، وبالذات اللغة الإنجليزية للطلبة من جميع التخصصات وليس طلبة كلية الآداب فقط، وتخصيص أيام محددة للقيام بفعاليات التنمية الذاتية والدورات التدريبية.

19- دراسة (أحمد وآخرون، 2009): دراسة مخرجات التعليم الجامعي وعلاقته بسوق العمل. هدفت الدراسة إلى دراسة السياسات العامة للدولة فيما يتعلق بالتعليم الجامعي وعلاقة ذلك باحتياجات التنمية وسوق العمل، سياسة القبول بالمؤسسات التعليمية الجامعية وقدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل، والنظام التعليمي في الجامعات ومدى تلبية احتياجات التنمية وسوق العمل، والتعرف إلى الإشكاليات والتحديات التي تواجه مخرجات التعليم الجامعي، وتقديم رؤية لتطوير مخرجات التعليم الجامعي بما يلبي احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية الشاملة.

استخدم الباحث عدد من الاستبانات في الحصول على البيانات والمعلومات الكمية والكيفية اللازمة، موجهة إلى أعضاء الهيئة التدريسية وطلاب مستوى رابع والمنشآت الحكومية والقطاع الخاص، ودليل لمقابلة رؤساء الجامعات وعمداء الكليات، وتم تحديد عينة الدراسة باختيار (4) جامعات حكومية و(3) جامعات خاصة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- عدم اتباع معايير التخطيط لنظام التعليم الجامعي وسياسة القبول على ضوء الاحتياجات التي يفرضها سوق العمل وترك ذلك لتقدير صناع القرار.
- 2- عدم تناسب أعداد أعضاء هيئة التدريس مع حجم التوسع في إنشاء جامعات جديدة، واختلال سياسية التعيين والشروط الخاصة بهم، وتسييس العمل الأكاديمي، وغياب آلية التقييم الدوري لهم.
- 3- ضعف التركيبيية الاقتصادية وهيكلها بشكل عام، وضعف سوق العمل وفرصه، تشبع القطاع العام بالموظفين الحكوميين.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- تقييم واقع التعليم الجامعي ومشكلاته وإعادة هيكلته بما يتناسب والتطورات العلمية الحديثة عربياً ودولياً وعدم إنشاء جامعات حكومية أو أهلية بشكل غير مدروس.
- 2- اعتماد سياسة قبول علمية تكفل رفق الجامعات بمدخلات قادرة على التحصيل العلمي، من خلال معايير علمية وموضوعية وتوزيعهم في التخصصات على هذا الأساس، وتحسين المناخ الأكاديمي في الجامعات وتوفير المستلزمات الضرورية للحياة التعليمية والأكاديمية.

20- دراسة (العبيدي، 2009): ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع. هدفت الدراسة إلى إبراز الجوانب الأساسية المشتركة في ضمان جودة مخرجات التعليم العالي من خلال خمسة محاور رئيسية، مفاهيم ومداخل ضمان الجودة للتعليم العالي، دراسة واقع التعليم العالي ومدى ملاءمة مخرجاته لحاجات المجتمع وسوق العمل في البلدان العربية، واقع هيئات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمية وآليات التنسيق بين الدول العربية، وقد استخدم الباحث آليات المنهج الوصفي للحصول على البيانات من خلال المصادر الرسمية.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- أجمعت الدراسات لواقع مخرجات مؤسسات التعليم العالي العربي بشكل عام أنها لازالت تعاني من انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية، وانخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية، وذلك بتدني تحصيل الخريجين وتخرج أعداد لا يحتاجها سوق العمل.
- 2- 20% من المخرجات العملية والتطبيقية تتخرج بنوعية متدنية تعاني من نقص في التدريب والتأهيل.
- 3- أن معظم المخرجات في تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية النظرية والتي تمثل 80% من إجمالي المخرجات التي تعاني من البطالة وتشبع سوق العمل منها.
- 4- هناك جهود متواضعة في معظم الدول العربية للارتقاء بجودة التعليم العالي.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- الأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة ومن ثم تحقيق رفع كفاءة الأداء في المؤسسات.
- 2- توطيد العلاقة والشراكة بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص (سوق العمل)، وإيجاد آليات أكثر مرونة في ضمان الجودة لمخرجات التعليم العالي.
- 3- مراجعة سياسات التعليم العالي بحيث تكون منظومة التعليم العالي مرنة تستجيب لاحتياجات سوق العمل وحاجات المجتمع المتجددة.

21- دراسة (قناديلي، 2009): دراسة تقويمية للمواءمة بين الكفاءة الخارجية للتعليم العالي للفتاة ومتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى تقويم الوضع الحالي للكفاءة الخارجية للتعليم العالي للفتاة في ضوء متطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، مع تحديد مشكلات التعليم العالي للفتاة لتحسين مخرجاته بما يتفق مع متطلبات

سوق العمل الداخلي، والمساعدة لتلافي أوجه القصور في مدخلات ومخرجات التعليم العالي واستشراف الطرق والأساليب المتعلقة بتطوير الكفاءة الخارجية للتعليم العالي للفتاة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أداة الاستبانة لوصف وتحليل وتشخيص وتقويم واقع مخرجات مؤسسات التعليم العالي للفتاة من حيث (مؤشرات الأداء، معايير الارتقاء الجوانب التي نحكم من خلالها على الكفاءة الخارجية للمؤسسات التعليمية).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- تجاوز معدل البطالة بين الباحثات عن فرص عمل حكومية تعليمية 90%، وقصور كفاءة النظام الخارجية من حيث إنجاز مخرجاته، وذلك عائد لتضيق الأنظمة وألويات المجتمع.
- 2- تدني نوعية المخرجات من حيث استعدادها الوظيفي، وعدم مواهبة قدرتها العلمية لاحتياجات السوق، وعجز النظام عن تحقيق الطلب المتزايد على التخصصات الطبية والتقنية التي تعد أكثر مواهبة مع متطلبات التنمية بالنسبة للفتاة، حيث بلغت نسبة الخريجات منها 1.5% من مجموع الخريجات.
- 3- الحاجة الماسة لاكتساب مهارات العمل الضرورية مثل مهارات: البحث عن وظيفة، كتابة السيرة الذاتية، سلوكيات العمل، المقابلة الشخصية، التطوير الذاتي.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- مراجعة السياسات والبنى التنظيمية التعليمية القائمة للتعرف إلى مكامن القصور فيها وتطويرها، بهدف تحديد مهام وأدوار المؤسسات والتنظيمات التعليمية التي تساعد الطلبة على الالتحاق بسوق العمل المنتج.
- 2- تطوير وتحسين تصميمات المبنى المدرسي وتجهيزاته بما يتفق مع مواصفات مبنى المدرسة المتوائمة واحتياجات سوق العمل وفقاً للمواصفات العالمية
- 3- استحداث مسارات جديدة قادرة على توفير التمويل اللازم للعمليات، بما يحقق توفير المتطلبات التمويلية اللازمة لتشغيل النموذج المطور للمؤسسة.

22- دراسة (المطرودي، 2009): التوظيف في القطاع الخاص ومخرجات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى استيعاب القطاع الخاص لمخرجات التعليم العالي، وتحديد أسباب استيعاب أو عدم استيعاب القطاع الخاص لمخرجات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، اعتمد البحث على الجانب الوصفي التحليلي للمعلومات المتحصل عليها جراء توجيه استبيان للقطاع الخاص يتم من خلاله بحث النقاط المراد مناقشتها في البحث، ومقارنتها بمخرجات التعليم العالي على حسب التخصص، أضف إلى ذلك بعض الإحصاءات، والتي تم جلبها من مصادرها الأساسية لوضع مقارنة بين معدلات نمو المخرجات والتوظيف في القطاع الخاص.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- أن التخصصات المطلوبة لدى القطاع الخاص تعتمد بدرجة عالية على التخصصات العلمية والعملية.
- 2- أن هناك بعض المهارات المرغوبة لدى القطاع الخاص مثل اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي، وغيرها والتي لا بدّ على الطالب أن يلم بها للحصول على فرصة أكبر عند التخرج.
- 3- وجود عائق الخبرات العملية للمتقدمين للوظائف من مخرجات التعليم العالي، والذي لا بدّ من إعادة النظر فيها ومعالجتها من قبل القطاع الخاص.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- تقديم البرامج التدريبية لحدیثي التخرج بالتعاون بين القطاع التعليمي والقطاع الخاص، وذلك لمساعدتهم للوصول إلى الكفاءة اللازمة في الإنتاج، وإعادة النظر في طرق وأساليب التدريس في النظام التعليمي والتي تعتمد على التلقين ومحاولة تغيير هذا المسار إلى الأساليب الحديثة.
- 2- وضع الخطط التعليمية لتوجيه الطلبة ومحاولة وضع برامج متخصصة تحويهم لمعرفة توجهاتهم في المستقبل بالتعاون مع القطاع الخاص، وتهيئة الطلاب لمواكبة التطورات التي تحصل في سوق العمل، لمساعدة الطالب لمعرفة ذاته وتنمية قدراته الخاصة.

23- دراسة (العتيبي، 2008): تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي. هدفت الدراسة إلى وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم المواءمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية واحتياجات سوق العمل، وفي نفس الإطار تهدف الورقة إلى التعرف لمتطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي، اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها من كل من الدراسات المكتبية والدراسات الميدانية السابقة وأيضاً من الإحصاءات المنشورة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- ضرورة توفير الحوافز للتخصصات التي تقابل احتياجات سوق العمل.
- 2- ضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادر ذات قدرات ومهارات مناسبة.

وأوصت الدراسة بما يلي:

ضرورة إعادة النظر ومشاركة القطاع الخاص في تحديد المناهج الحالية في الجامعات.

24- دراسة (قطناني وعويس، 2007): مدى ملائمة مناهج التعليم المحاسبي في الجامعات العمانية لمتطلبات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمة المالية.

هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى ملائمة البرامج التعليمية المطبقة حالياً بأقسام المحاسبة في الجامعات العمانية لمتطلبات سوق العمل ومن ثم تحديد الوسائل المناسبة لتطوير هذه الخطط بشكل يجعلها قادرة على مواجهة التحديات التي تواجهها مهنة المحاسبة في ظل تداعيات الأزمة المالية العالمية، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام أداة الاستبانة لاستكشاف وجهات نظر الفئات الثلاث (الخريجون - أعضاء هيئة التدريس - أرباب العمل).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- أن البرامج التعليمية المحاسبية العمانية كافية بشكل عام لتزويد الخريج بحوالي 80% من المعارف والمهارات والخبرات التي يتطلبها من سوق العمل، وتشمل (مهارة التكيف مع بيئة العمل، مهارة الاتصال، مهارة العمل في فريق، القدرات التحليلية، الاستقلالية بالاعتماد على الذات، مهارة التعامل مع التكنولوجيا).

2- وجود تشتت أو عدم إجماع في وجهات نظر الفئات المشمولة بالعينة (الخريجون، أعضاء هيئة التدريس، أرباب العمل).

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- الاهتمام بمدخلات نظام التعليم المحاسبي، وذلك من خلال إيجاد فرع للتعليم التجاري في مرحلة الدراسة الثانوية، وإعداد وتطوير المناهج الدراسية التي تدرس في مجال المحاسبة بدءًا من المرحلة الثانوية ومن ثم الكليات المتوسطة إلى الجامعة بكافة مستويات التعليم فيها.
- 2- الاستمرار في متابعة التطورات في المجتمع من قبل المتخصصين، لكي تأخذ بنظر الاعتبار كل تلك التغيرات وتحاول الاستفادة منها، والاهتمام فيما يتعلق بالجانب التطبيقي والعملي للمحاسبة في الوحدات الاقتصادية المختلفة.

25- دراسة (عيسان، 2006): التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان. هدفت الدراسة إلى إبراز مستويات وأوجه العلاقة الوثيقة بين التربية والتعليم والتنمية في سلطنة عمان، وواقعها، وتفعيل روابطها لتحقيق الأهداف التنموية المعتمدة، والتأكيد على ضرورة تطوير التعليم العالي، مع المحافظة على الهوية الثقافية للمجتمع العماني، ووضع بعض المقترحات لتطوير مضمونه بما يستجيب لمتطلبات التنمية المستدامة في ضوء التحديات والمستجدات المعاصرة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق هدف الدراسة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- غياب الفكر المؤسسي في عملية التطوير، إذ تصدر أفكار التجديد من أفراد، فإذا بقي أصحاب التطوير في موقع القرار يأخذ التطوير مجاله، ولكن إذا ذهبوا استحدثت سياسات وقرارات جديدة تنسف كل جهود سابقة.
- 2- غلبة التخصصات النظرية الإنسانية على الدراسات التطبيقية، وضعف التقويم المستمر مما يؤدي إلى ضعف الكفاءة الداخلية وارتفاع نسبة الهدر.

3- التشابه والنمطية في النظم وهيكل البرامج والمناهج الدراسية بين الكليات المتشابهة - الحكومية والخاصة- مما قد يؤدي إلى تكرار الأخطاء وتضخم أعداد الخريجين في تخصصات غير مطلوبة أو عدم استيعاب السوق العماني لها.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- إعادة النظر في عملية إعداد الطالب وتكوينه، وذلك بتقديم معارف وتطبيقات ترتبط بمجموعة من التخصصات وبالتخصص الدقيق الذي اختاره الطالب، ووضع أطر مرجعية للجامعة/الكلية/قسم لضمان التناسق وعدم التكرار في الأداء.
- 2- التأكيد على أن التعليم العالي ليس عملية خدمية ولكنه عملية إنتاجية، وأنه يعطي مخرجات إنتاجية لها مردود اقتصادي واضح على كافة مستويات الحياة العامة.
- 3- دعم التخصصات الحديثة التي تحقق التوافق بين التعليم وحاجات المجتمع ممثلاً في قطاعات الأعمال والمؤسسات الإنتاجية.

3.3 الدراسات الأجنبية:

1- (Boccanfuso, Larouche, Trandafir, 2015): جودة التعليم العالي وسوق العمل في البلدان النامية: إصلاح التعليم في السنغال.

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير نوعية التعليم الابتدائي على نتائج سوق العمل الناتج البلدان النامية، ولا يعرف إلا القليل حول الآثار في المستويات العليا، ولمعرفة كيف تؤثر تحسينات نوعية المستوى الجامعي على التوظيف.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- أن الشباب العاملين من ذوي المهارات العالية شهدت زياده تسعة نقطة مئوية النسبي على العمال كبار السن.
- 2- يعتبر التعليم على نطاق واسع قضية أساسية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- 3- نظراً لارتفاع معدلات الأمية في البلدان النامية، تركز معظم السياسات فيها على تحسين فرص الحصول على التعليم.
- 4- أن تحسينات الجودة في التعليم العالي قد يكون لها آثار إيجابية كبيرة ليس فقط على نتائج سوق العمل من الأفراد الحاصلين على مؤهل جامعي، ولكن أيضاً على معدل التسرب.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- أن يكون هناك تضافر للجهود لتحسين نوعية التعليم على جميع المستويات، التي تهدف إلى محاذاة المهارات المطلوبة من أصحاب العمل لتدريب خريجي الجامعات، ويمكن للحكومات تحمل تحسين نتائج سوق العمل لهؤلاء الأفراد ذوي المهارات العالية على عدة أبعاد (آفاق عمل أفضل، وظائف ذات نوعية أفضل، ويحتمل أن تكون أعلى الأجور والمزيد من الأمن الوظيفي).
- 2- أن تكون النتيجة النهائية للنمو الاقتصادي الإجمالي أعلى في الواقع، بتحسين برنامج الجودة والإنصاف والشفافية في قطاع التعليم والتدريب.

2- (Nyangau,2014) التعليم العالي كأداة للنمو الاقتصادي في كينيا.

هدفت الدراسة إلى تحديد التحديات الرئيسية التي تواجه التعليم العالي في كينيا، وتقديم نظرة متبصرة لمخططي السياسة في كينيا وقادة التعليم العالي لإصلاح نظام التعليم العالي للتأكد من أنه يخلق القوة العاملة المحلية، ومحرك ضروري للتحويل الاقتصادي. الاستعراض الوثائقي تم استخدامه كطريقة لجمع البيانات.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

1- السياسة المحلية لديها قوة التأثير على مجالات التركيز ونقطة الانطلاق بالنسبة إلى الافتراض وسياسة التنفيذ.

2- هناك العديد من الطرق المختلفة لمفاهيم الجودة.

3- أن هناك أنواعاً مختلفة من أصحاب المصلحة في مجال التعليم العالي.

وأوصت الدراسة بما يلي:

1- نظام التعليم في حاجة ماسة لتثقيف وتدريب وتطوير القوى العاملة في عصر المعلومات من أجل تحقيق التحول الاقتصادي، تحقيق الاتفاق المتبادل على مؤشرات الكفاءة والفعالية.

2- أن تكون أكثر فعالية في تعزيز ثقافة المساءلة في قيادة التعليم العالي، من خلال إنشاء قاعدة عريضة لإطار السياسة العامة التي تفرض على الجامعات الحكومية جمع ونشر البيانات ذات الصلة بتقييم بالأداء.

3- ربط مؤشرات الأداء بمنهجه من المسائلة المبنية على نتائج الطلبة ورضاهم ومعدلات التخرج وإنتاجية أعضاء هيئة التدريس، ومستوى نجاح الطالب في سوق العمل المتخرج إليه.

3- (lonescu,2012) كيف يؤثر التعليم العالي على نتائج سوق العمل؟

هدفت الدراسة إلى تحديد وتوصيف بعض العلاقات التي قد تظهر بين الحصول على التعليم ونتائج سوق

العمل، مشيراً إلى عدة جوانب لتأثير التعليم على نتائج سوق العمل، التحليل

يركز على 32 دولة أوروبية، في حين تعتبر أيضاً بيانات عن الولايات المتحدة الأمريكية واليابان.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

1- تبين أن كلما ارتفع مستوى التعليم درجة واحدة إلى أعلى، تكون فرص الحصول على وظيفة أفضل والحفاظ على الاستقرار في أوقات الأزمات على سوق العمل.

2- التعليم هو أحد المحددات الرئيسية لنتائج جيدة في سوق العمل بالنسبة للأفراد كما أنه يلعب دوراً محورياً في إعداد الأفراد للدخول إلى سوق العمل من خلال تزويدهم بالمهارات اللازمة. وأوصت الدراسة بما يلي:

لا بد من تخصيص حصة أكبر من الناتج المحلي الإجمالي للإنفاق العام على التعليم، لأنه يؤثر إيجابياً على نتائج سوق العمل.

4- (Lombardo and Passarelli, 2011): تأثير التعليم العالي في نتائج سوق العمل بعد التخرج (دراسة حالة أدلة الإصلاح فيما يتعلق بخريجي المستوى الثاني من جامعة في جنوب إيطاليا).

هدفت الدراسة إلى المساهمة في الأدبيات التجريبية عن طريق توفير دليل على جودة العمل من خريجي جامعة تقع في جنوب إيطاليا، وهي منطقة متأثرة بالمشاكل الهيكلية في سوق العمل، والتعرف إلى محددات نوع العقد، والمسابقات التعليمية والأجور، وكانت عينة الدراسة عن الدورة الصيفية 2007 الخريجين من جامعة كالابريا، ونوعية الوظائف في ثلاث سنوات بعد التخرج تدرس من حيث النوع من العقود.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

1- أن مجال الدراسة هو المحدد الرئيس لجودة العمل، بالخصوص الخريجين في الهندسة والصيدلة، هم أكثر عرضة لإيجاد وظيفة مستقرة، مطابقة تماماً للتخصص، براتب أفضل، مع الاحترام للخريجين في مجالات أخرى.

2- الخريجون في العلوم الإنسانية لديها أعلى احتمال الحصول على وظيفة شاذة، وهذه النتائج تتفق مع ما كتب حول العلاقة بين مجالات نتائج الدراسة وسوق العمل.

3- الطبقة الوسطى هي الأكثر احتمالاً للحصول على وظيفة شاذة من خريجي تابعة للبرجوازية أو الطبقة العاملة.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- تعتبر نوعية الوظائف للخريجين واحدة من أهم المؤشرات للفعالية الخارجية لنظام التعليم العالي، ودليل على تأثير الخلفية الأكاديمية والأسرة عن نوعية الوظائف.
- 2- ضرورة تنفيذ تدابير السياسات التي تشجع مزيد من التفاعل بين السياق الاجتماعي والاقتصادي ونظام التعليم العالي.

5- (Corominas, Saurina and Esperançar, 2010) دراسة التباين ما بين التعليم الجامعي والدراسات العليا وسوق العمل (مخرجات التعليم العالي، تنوع سوق العمل).

هدفت الدراسة إلى تحديد نتائج سوق العمل وفقاً للأصل الاجتماعي، وتأثير نوع الجنس (المساواة بين الجنسين)، والعلاقة بين الدراسات الجامعية وسوق العمل (أي تأثير التعليم أثناء العمل)، وتم جمع آراء الخريجين بأثر رجعي، في ثلاث سنوات بعد التخرج من خلال أداة الاستبانة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- وجود فجوة في التغيرات ما بين مستوى التعليم ومتطلبات سوق العمل على أساس الكفاءة المكتسبة.
- 2- أن هناك زيادة على الطلب للمؤهلات ذات التقنية العالية، عن المهارات ذات الطبيعة المحفزة لأرباب العمل.
- 3- أن الطلب في سوق العمل تجاوز ما شكله التعليم الجامعي التقليدي من مهارات ومناهج.

وأوصت الدراسة بما يلي:

- 1- إعداد نظام أو آلية تزيد من إمكانية تكيف الجامعات مع التغيرات، فيما يخص الكفاءة المطلوبة وحاجة سوق العمل على وجه الخصوص.
- 2- التركيز على الدراسات التي تنتج متخصصون أكفاء، وقد يكون بعضها من الصعب دراسته في إطار الجامعة.

6- (Ursula, la mc., 2009): تحديد مقدار تأثير مؤسسات التعليم العالي (النتائج/المخرجات).

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى تزايد الاهتمام الذي يولى لتأثير مخرجات التعليم العالي على الاقتصاد والمجتمع، وكذلك العائد من التعليم العالي على الاستثمار العام ومبررات الانفاق الحكومي على مؤسسات التعليم العالي في ضوء المخرجات والنتائج والرغبة في تطوير مؤشرات الأداء أو المقاييس لإمكانية تخصيص الموارد البشرية.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:

- 1- يجب تقدير مدى القيمة الاقتصادية التي تؤثر بها مؤسسات التعليم العالي .
- 2- أن يشمل التعليم العالي على جميع الجوانب الحيوية.
- 3- نواتج المعرفة للتعليم العالي لا يمكن أن تستمد إجراءات ذات مغزى لكفاءة (المخرجات/المدخلات)، وتطوير مقاييس الفعالية (النتائج/المخرجات)، وستظل بعيدة المنال في المستقبل.

وأوصت الدراسة بما يلي:

أن التعليم العالي بحاجة إلى قرارات مطلعة لتخصيص الموارد اللازمة لتعزيز القيمة الاقتصادية والاجتماعية، ولكن هذا لا يمكن أن يحدث من خلال دراسة النتائج والآثار بل من الضروري تحديد وقياس مخرجات التعليم العالي أولاً.

4.3 تعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت معظم الدراسات السابقة مشكلة مؤسسات التعليم العالي في عدم قدرتها على التوافق بين تخصصات خريجها ومتطلبات سوق العمل بشكل عام، وأن هذه المشكلة منتشرة في البلدان العربية، وكذلك عالمياً فهي مشكلة محلية إقليمية عربية عالمية، مما يدل على أن بعض البلدان في العالم حاولت العمل على علاجها واعتبروا الجامعة مركزاً بحثياً يزود المجتمع والدولة بالمستجدات والتطورات العلمية من أجل استخدامها في عملية التطور العلمي والسياسي والاقتصادي والاجتماعي، وتوصلت إلى نتائج وتوصيات مهمة تفرض على صناع القرار في الدول دراستها للإسهام في حل هذه القضية بصورة أكثر جدية للمحافظة على المجتمعات العربية بشكل عام والمجتمع الفلسطيني بشكل خاص، نظراً للواقع السياسي وصعوبة التواصل الجغرافي، واختلاف الأوضاع الاقتصادية وخصوصية قطاع غزة بسبب الحصار المفروض والذي قد يكون سبباً مباشراً وحاضراً في كل خطوات الإصلاح والاستنهاض.

تناولت بعض الدراسات، مخرجات التعليم العالي من حيث القدرات الحرفية والمهارية للخريج، وأن هناك فروقاً فردية تُعزى للجنس من حيث الاختلاف في مستوى اكتساب المهارة تبعاً لنوع الكلية (علمية، أدبية)، و التنوع في المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية وإمكانية مواءمتها وسوق العمل، مثل دراسة(البغدادي، 2014) ودراسة(التائب، 2014) ودراسة(Lombardo and Passarelli,2011) ودراسة(متولي، 2013) ودراسة (اليازوري وآخرون، 2012) ودراسة(أحمد وآخرون، 2009).

وتناولت دراسات أخرى واقع الخريجين من حيث نوعية التخصصات وسياسة القبول وحاجتهم إلى خدمات جامعية مميزة، ورفع كفاءة أعضاء التدريس والبيئة التعليمية والبيئة المؤسسية، مثل دراسة (Boccanfuso,Larouche.Tranddafir,2015) ودراسة(السرحان،2012) ودراسة(مسعود،2012) ودراسة(كمال، 2012) ودراسة(سكر، 2012).

وتناولت بعض الدراسات أيضاً تشخيص واقع العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل والمهارات المطلوبة لتناسب مع التخصصات المطروحة، مثل دراسة (العاني والنعيمة،2013) ودراسة(أحمد، 2013) ودراسة(Corominas,Ssurina,Esperancar,2010).

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

وقد تفردت الدراسات الأجنبية بالتركيز على المردود الاقتصادي للتعليم العالي، وأثره في رفع الكفاءة الاستيعابية لسوق العمل، وأن تحسين الجودة في التعليم العالي لها آثار إيجابية كبيرة ليس فقط على نتائج سوق العمل فحسب، وإنما على معدلات التسرب، وأن خريجي الصيدلة والهندسة أكثر عرضة لإيجاد وظيفية مستقرة متطابقة تماماً للتخصص، مثلها مثل التخصصات العملية والتطبيقية.

واتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في كثير من المواضيع، كقدرة مؤسسات التعليم على التجاوب مع احتياجات سوق العمل، ومستوى الشراكة في التخطيط والمتابعة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، وضعف التكامل بين مخرجات التعليم العالي وواقع سوق العمل في القطاع الخاص والعام، وأثر تطبيق معايير الجودة في تسويق مخرجات التعليم العالي، والعوامل المؤثرة في الحصول على فرص عمل لدى الخريجين، واتفقت دراستنا مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات.

لكنها اختلفت في مجتمع الدراسة وموضوع الدراسة نفسه، وهو استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، الذي لم يتم تناوله في الدراسات السابقة باستثناء دراسة مشابهة دراسة (عمارة، 2012)، إضافة إلى عينة الدراسة وهي خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

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

وتميزت الدراسة الحالية بالتركيز على اقتراح الاستراتيجيات الإجرائية التي تربط بين التخصصات الجامعية وسوق العمل، والقدرات الإدارية والفنية والمهارية التي يجب أن يتمتع بها الخريج للاستجابة لمتطلبات سوق العمل من خلال الربط بينها وبين مؤسسات القطاع الخاص.

جدول (1.3) الفجوة البحثية

الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	نتائج الدراسات السابقة
تركز الدراسة الحالية على اقتراح استراتيجيات إجرائية للربط بين التخصصات الجامعية وسوق العمل. وتركز على الجوانب المهارية والقدرات الإدارية التي يجب توفرها لدى الطالب الخريج لتوائم متطلبات سوق العمل. وتركز أيضاً على اقتراح الاستراتيجيات التي تربط بين المؤسسات الجامعية والقطاع الخاص والقطاع العام للمساهمة في المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في فلسطين.	لم تركز الدراسات على اقتراحات إجرائية تختص بتطوير قدرات ومهارات الخريجين لتتواءم مع سوق العمل. لم تركز الدراسات السابقة بشكل خاص على طبيعة المهارات العملية والفنية والسلوكية والذهنية التي يجب أن يتمتع بها الخريج. لم تركز الدراسات السابقة على اقتراح هيئات ووحدات جديدة لتحديد التخصصات الملائمة ومتابعة الخريجين. لم تركز الدراسات السابقة على وضع آليات للمواءمة بين التخصصات الجامعية واحتياجات سوق العمل. لم تركز الدراسات السابقة على خريجي الصيدلة.	أغلب الدراسات ركزت على أهمية استكشاف احتياجات سوق العمل من خلال مشاريع بين الجامعات والمؤسسات الخاصة. ودور الجامعات والجهات الرسمية في وضع الأنظمة والآليات التي تضبط عملية تجويد التعليم العالي. وتفعيل آليات إدارة الجودة الشاملة. ودور المؤسسات غير الحكومية والأحزاب والنقابات في تطوير أداء الخريج.

المصدر: بواسطة الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفصل الرابع

المنهجية وإجراءات

المقدمة.

1.4 منهج الدراسة.

2.4 مصادر الدراسة.

3.4 مجتمع وعينة الدراسة.

4.4 أداة الدراسة.

5.4 صدق الاستبانة.

6.4 ثبات الاستبانة.

7.4 إجراءات الدراسة.

8.4 الأساليب الإحصائية.

الفصل الرابع

المنهجية والإجراءات

مقدمة:

يوضح الباحث في هذا الفصل الخطوات والإجراءات التي اتبعها في تنفيذ هذه الدراسة من حيث تحديد منهج الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد العينة التي طبقت عليها الدراسة، والأدوات التي استخدمها الباحث في الدراسة الحالية، والأساليب والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل النتائج النهائية للدراسة، وذلك على النحو التالي:

1.4 منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة (استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل - دراسة حالة خريجي تخصص الصيدلة في محافظات غزة" وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كما عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة.

2.4 مصادر الدراسة:

اعتمدت الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:

- 1- **البيانات الثانوية:** لقد قام الباحث بمراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة أو المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، والتي تتعلق ببناء "استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل - دراسة حالة خريجي تخصص الصيدلة في محافظات غزة" بهدف إثراء موضوع الدراسة بشكل علمي، وذلك من أجل التعرف إلى الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عن آخر المستجدات التي حدثت حولة موضوع الدراسة.
- 2- **البيانات الأولية:** وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات الدراسة، وحصص وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج:

SPSS (Statistical Package For Social Science) الإحصائي واستخدام الاختبارات

الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

3.4 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات سنة خامسة وخريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وأرباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء في قطاع غزة، والذي يبلغ حجمه (2715) شخصاً، وقد اعتمدت الدراسة عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (200) شخص تم حسابها عبر استخدام موقع (sample calculation) لحساب العينة، أي ما نسبته 7.3% من مجتمع الدراسة الأصلي وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (4.1)

مجتمع وعينة الدراسة

م	العمل	الرقم	حجم العينة
1	أصحاب الصيدليات وأرباب العمل.	749	56
2	طلاب سنة خامسة، وخريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر حتى عام (2015م).	1966	144
	المجموع	2715	200

المصدر: (دائرة القبول والتسجيل ودائرة الخريجين جامعة الأزهر - غزة، 2016؛ دائرة الترخيص في وزارة الصحة - فلسطين، 2016).

ولقد تم توزيع (200) استبانة على مجتمع الدراسة وتم استرداد (182) استبانة أي ما نسبته (91.0%) والجدول التالية توضح توزيع أفراد عينة الدراسة:

جدول رقم (4.2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	88	48.4
أنثى	94	51.6
المجموع	182	100.0

يوضح الجدول رقم (4.2) توزيع أفراد العينة حسب الجنس أن نسبة الإناث الملتحقين في برنامج الصيدلة قد بلغت حوالي (51.6%) أما نسبة الذكور (48.4%) وتفسر هذه النتيجة من قبل الباحث بأن الإقبال الزائد من جانب الإناث يُعزى إلى أمرين الأول زيادة أعداد المتفوقات من الإناث في الثانوية العامة عن الذكور، الثاني رغم تدني المردود المالي لمهنة الصيدلة إلا أنها تعتبر برستيج مجتمعي مهم لدى الإناث خاصة للخريجين وليس لأرباب العمل، وهذا يتفق مع أعداد الطلبة الملتحقين في برامج الصيدلة حيث يزيد عدد الإناث عن الذكور في الجامعات التي تدرس تخصص الصيدلة في قطاع غزة.

جدول رقم (4.3)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مكان العمل

النسبة المئوية	العدد	مكان العمل
4.9	9	حكومية
9.9	18	أهلية
85.2	155	خاصة
100.0	182	المجموع

يوضح الجدول رقم (4.3) توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل بأن نسبة المستجيبين من أصحاب المؤسسات الخاصة بلغت حوالي (155) أي ما نسبته (85.5%) ونسبة المستجيبين من المؤسسات الأهلية (9.9%)، وكذلك المستجيبين من المؤسسات الحكومية (4.9%) وتفسر هذه النتيجة من قبل الباحث بأنها تشير إلى زيادة في أعداد أصحاب المؤسسات الخاصة (الصيدليات، مستودعات الأدوية، مصانع الأدوية) ما يعني أن الغالبية العظمى من خريجي الصيدلة يتم استيعابهم ضمن المؤسسات الخاصة، والقليل منهم يتم استيعابهم في المؤسسات الحكومية والأهلية بناءً على التخصص، مع إمكانية تراجع الطاقة الاستيعابية للمؤسسات الخاصة بناءً على ما يمر به قطاع غزة من أزمة اقتصادية ناتجة عن الحصار المفروض عليه منذ تسع سنوات.

جدول رقم (4.4)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	45	24.7
من 5-10 سنوات	38	20.9
أكثر من 10 سنوات	99	54.4
المجموع	182	100.0

يوضح الجدول رقم (4.4) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة أن أفراد العينة الذين يمثلون عدد سنوات الخدمة أقل من خمس سنوات يمثلون (24.7%)، أما من كانت فترة خدمتهم من (5-10 سنوات) بلغت نسبته (20.9%)، ومن هم أكثر من 10 سنوات مثلوا ما نسبته (54.4%) ويعزو الباحث ذلك إلى أن الدراسة تستهدف خريجي جامعة الأزهر تخصص الصيدلة وحيث تم تخريج الدفعة الأولى من التخصص عام 1997م أي قبل تسعة عشر عاماً، أما زيادة نسبة من يمثلون خمس سنوات فأكثر يعزى لمشاركة خريجي سنة خامسة في العينة.

جدول رقم (4.5)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

طبيعة العمل	العدد	النسبة المئوية
أرباب عمل	52	28.6
خريج	130	71.4
المجموع	182	100.0

يوضح الجدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل أن عدد المستجيبين من أرباب العمل بلغ (52) فرداً أي ما نسبته (28.6%) وأن نسبة المستجيبين من الخريجين بلغت (130) فرداً أي ما نسبته (71.4%) وهذا يتفق مع ما ورد في الجدول رقم (1) الذي يشير إلى زيادة كبيرة في حجم عينة خريجي الصيدلة بالنسبة إلى أرباب العمل.

جدول رقم (4.6)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجامعة التي تخرج منها

الجامعة	العدد	النسبة المئوية
الأزهر	161	88.5
عربية	11	6.0
أجنبية	10	5.5
المجموع	182	100.0

يوضح الجدول رقم (4.6) توزيع أفراد العينة حسب الجامعة التي تخرج منها حيث بلغ عدد أفراد العينة من خريجي جامعة الأزهر (161) أي ما نسبته (88.5%) وعدد خريجي الجامعات العربية (11) أي ما نسبته (6.0%) وعدد خريجي الجامعات الأجنبية (10) أي ما نسبته (5.5%) ويعزو الباحث ذلك إلى أن الدراسة تستهدف خريجي جامعة الأزهر بشكل أساسي مما يعني زيادة نسبة المستجيبين منهم.

4.4 أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على كتب الإدارة والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة قام الباحث ببناء استبانة خاصة بالخريجين والعاملين وأرباب العمل وفق الخطوات التالية:

1. تحديد المحاور الرئيسة التي شملتها الاستبانة.
2. صياغة الفقرات التي تقع تحت كل محور من المحاور.
3. إعداد الاستبانة في صورتها الأولية.
4. عرض الاستبانة على المشرف من أجل اختيار مدى ملاءمتها لجمع البيانات.
5. تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب رأي المشرف.
6. عرض الاستبانة على (10) محكمين من الأكاديميين والخبراء في الإدارة والملحق رقم (1) يبين أسماء وتخصصات أعضاء التحكيم.
7. الالتزام بالتوصيات التي أوصى بها المحكمون من تعديل وحذف وإضافة بعض الفقرات حتى بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد صياغتها النهائية (57) فقرة حيث أعطي لكل فقرة وزن مدرج بحسب تدرج من (1-10) بحيث يكون (10) أوافق بشدة و(1) لا أوافق بشدة، لقياس درجة الموائمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في فلسطين-خريجي الصيدلة في جامعة الأزهر كدراسة حالة.

8. بذلك تتحصر درجات أفراد عينة الدراسة ما بين (57، 570) درجة والملحق رقم (2) يبين الاستبانة في صورتها النهائية.

9. توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

10. وصف الاستبانة:

تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (57) فقرة موزعة على ستة محاور يبينها الجدول (3):

جدول رقم (4.7)

أعداد الفقرات في كل محور

م	المحاور	عدد الفقرات
1	المهارات المعرفية التي حصل عليها الخريج.	9
2	المهارات الذهنية التي تميز بها الخريج.	7
3	المهارات العملية التي تمكن منها الخريج.	8
4	المهارات المهنية التي يتقنها الخريج.	10
5	المهارات الحياتية التي يستطيع أن يمارسها الخريج.	7
6	مدى مواءمة خريجي كلية الصيدلة في جامعة الأزهر لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني.	16
	المجموع	57

5.4 صدق الاستبانة:

وقد تم حساب صدق وثبات الاستبانة بالطرق التالية:

1- الاستبانة من وجهة نظر المحكمين: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين في مجال الإدارة، ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى الاستبانة، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وقد أبدى المحكمون ملاحظات مهمة وقيمة، اقتنع الباحث وأجرى في ضوءها التعديلات اللازمة، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر.

2- العينة الإستطلاعية: جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (25) فرد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمقياس، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) كما يلي:

أولاً: المهارات المعرفية التي حصل عليها الخريج.

الجدول رقم (4.8)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته

م	فقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1	عززت لدى الخريج مبادئ العلوم الأساسية (الصحية - الإدارية - البيئية).	.534**	.006	دالة عند 0.01
2	ساعدت الخريج في فهم الخصائص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة في تحضير الأدوية.	.549**	.005	دالة عند 0.01
3	ساهمت في معرفة الخريج للخواص العلاجية للأدوية.	.710**	.000	دالة عند 0.01
4	ساهمت في معرفة الخريج لخواص المواد السامة وآليات تأثيرها	.589**	.002	دالة عند 0.01
5	نمت لدى الخريج المبادئ التقنية الحيوية وتطبيقاتها الصيدلانية	.698**	.000	دالة عند 0.01
6	عرفت الخريج على الخصائص المختلفة للأشكال الصيدلانية، والأنظمة الجديدة لتجهيز الأدوية.	.439*	.028	دالة عند 0.05
7	مكنت الخريج من إتقان مهارات البحث العلمي ذات العلاقة بمجال التخصص.	.788**	.000	دالة عند 0.01
8	زودت الخريج بآليات تطبيق مبادئ إدارة الموارد المالية والبشرية.	.765**	.000	دالة عند 0.01
9	بينت للخريج القوانين والتشريعات الخاصة بممارسة مهنة الصيدلة.	.486*	.014	دالة عند 0.05

* ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.381

** ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.487

ثانياً: المهارات الذهنية التي تميز بها الخريج.

جدول رقم (4.9)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته:

م	فقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1	تطبيق الخريج للمعارف الصيدلانية المتعلقة بتصنيع أدوية آمنة وفعالة	.853**	.000	دالة عند 0.01
2	تمييز وضبط الخريج لكافة التداخلات الدوائية بمختلف تصنيفاته	.818**	.000	دالة عند 0.01
3	تواصل الخريج مع كافة فئات المجتمع شفهيًا وكتابيًا	.757**	.000	دالة عند 0.01
4	تجميع وتفسير الخريج للبيانات الصيدلانية	.767**	.000	دالة عند 0.01
5	انتقاء الخريج للطرق المناسبة لاستخلاص المواد الفعالة من مصادرها المختلفة	.903**	.000	دالة عند 0.01
6	استعمال الخريج لمبادئ الاقتصاد الصيدلاني لترشيح المعالجات الدوائية وتحسين كفاءتها الاقتصادية	.845**	.000	دالة عند 0.01
7	تنمية مهارات الفهم والتحليل والاستنتاج لدى الخريج.	.682**	.000	دالة عند 0.01

* ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.381

** ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.487

ثالثاً: المهارات العملية التي تمكن منها الخريج.

جدول رقم (4.10)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته:

م	فقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1	استخدام الخريج للمصطلحات والاختصارات والرموز المناسبة في ممارسة الأعمال الصيدلانية	.705**	.000	دالة عند 0.01
2	تعامل الخريج الآمن والفعال مع المواد الكيميائية المختلفة	.779**	.000	دالة عند 0.01
3	استخدام الخريج للأدوات والأجهزة المخبرية بشكل احترافي	.772**	.000	دالة عند 0.01
4	عمل الخريج في مختبرات التحاليل الكيميائية والبيولوجية ذات الطبيعة البحثية والتطبيقية بكفاءة	.859**	.000	دالة عند 0.01
5	قدرة الخريج على تحديد الخطط العلاجية الدوائية والتحليلية وتنفيذها، وانتقاء الأدوية المناسبة	.822**	.000	دالة عند 0.01
6	كفاءة الخريج الاحترافية في تحضير الأدوية العشبية والطبية	.855**	.000	دالة عند 0.01
7	تقييم وتفسير الخريج للوصفات الدوائية ونتائج التحاليل المخبرية والسريية	.798**	.000	دالة عند 0.01
8	ارشاد الخريج لأفراد المجتمع وأخصائي الرعاية، للاستخدام الآمن للأدوية والمكملات الغذائية والدوائية.	.777**	.000	دالة عند 0.01

* ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.381

** ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.487

رابعاً: المهارات المهنية التي يتقنها الخريج.

جدول رقم (4.11)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته:

م	فقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1	قدرة الخريج على الإبداع والابتكار والتفكير المنطقي.	.713**	.000	دالة عند 0.01
2	استعداد الخريج للتعلم والتدريب واكتساب المهارات المستحدثة واللازمة لأداء العمل.	.736**	.000	دالة عند 0.01
3	استعداد الخريج للتعاون والمشاركة في العمل الجماعي لإنجاز العمل.	.762**	.000	دالة عند 0.01
4	توفر المعرفة التقنية الحديثة واللازمة لأداء مهام التخصص في العمل لدى الخريج.	.734**	.000	دالة عند 0.01
5	قدرة الخريج على القيام بمهام وواجبات العمل والتكيف مع ظروف وضغوط العمل.	.464*	.020	دالة عند 0.01
6	قدرة الخريج على التعامل مع المشاكل الفنية في العمل وإيجاد الحلول المناسبة.	.784**	.000	دالة عند 0.01
7	معرفة الخريج التامة ببيئة العمل الطبي والقوانين والضوابط الوظيفية الخاصة بها.	.673**	.000	دالة عند 0.01
8	التزام الخريج بأداء العمل والانضباط والمواظبة واحترام مواعيد العمل.	.668**	.000	دالة عند 0.01
9	توفر للخريج برامج تدريبية قبل التخرج لتسهيل اندماجهم في سوق العمل.	.768**	.000	دالة عند 0.01
10	تعريف الخريجين بشكل مستمر بأحدث المعلومات المتعلقة بتخصصاتهم.	.754**	.000	دالة عند 0.01

* ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.381

** ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.487

خامساً: المهارات الحياتية التي يستطيع أن يمارسها الخريج.

جدول رقم (4.12)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته:

م	فقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1	تمتع الخريج بالشخصية القيادية القادرة على إدارة المشاريع ذات الصلة بموضوع الاختصاص.	.821**	.000	دالة عند 0.01
2	امتلاك الخريج لمهارات التحصيل المعرفي الذاتي.	.576**	.003	دالة عند 0.01
3	امتلاك الخريج لمهارات البحث العلمي المستمر والتطوير المهني.	.730**	.000	دالة عند 0.01
4	تواصل الخريج مع مختصي الرعاية وأفراد المجتمع بشكل باحترافية ومرونة.	.897**	.000	دالة عند 0.01
5	عمل الخريج بشكل فعال ضمن فريق صحي متعدد الاختصاصات.	.841**	.000	دالة عند 0.01
6	شجعت الخريج على أسلوب المبادأة في طرح الأفكار واستشراف المستقبل المهني في سوق العمل.	.784**	.000	دالة عند 0.01
7	معرفة الخريجين لمخرجات التعلم للمسابقات الدراسية.	.730**	.000	دالة عند 0.01

* ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.381

** ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.487

سادساً: مدى مواهنة خريجي كلية الصيدلة في جامعة الأزهر لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني.

جدول رقم (4.13)

معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور مع الدرجة الكلية لفقراته:

م	فقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1	تحرص الكلية على توعية الطلاب بأهداف الكلية وأهداف مؤسسات سوق العمل.	.797**	.000	دالة عند 0.01
2	معايير قبول الطلاب بالكلية تتناسب مع احتياجات سوق العمل.	.827**	.000	دالة عند 0.01
3	تتوافر في الكلية المختبرات والمعامل المطلوبة لتحقيق الكفايات اللازمة لمؤسسات سوق العمل.	.607**	.001	دالة عند 0.01
4	تلبى المساقات التي درستها احتياجات مؤسسات سوق العمل المتجددة.	.679**	.000	دالة عند 0.01
5	يركز المنهاج على الجانب العملي على حساب الجانب النظري.	.825**	.000	دالة عند 0.01
6	تسعى الكلية لإيجاد وظائف في المؤسسات والشركات للمتميزين من خريجها.	.710**	.000	دالة عند 0.01
7	تتنسق الكلية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل.	.821**	.000	دالة عند 0.01
8	تستعين الكلية بخبراء من مؤسسات سوق العمل لتدريس بعض المساقات المتخصصة والتدريب.	.782**	.000	دالة عند 0.01
9	يتميز أعضاء هيئة التدريس في الكلية بكفاءة أكاديمية عالية.	.629**	.001	دالة عند 0.01
10	تستخدم مؤسسات سوق العمل المحلي مقدرات الكلية لعرض إنتاجها وأعمالها.	.909**	.000	دالة عند 0.01
11	تتيح مؤسسات سوق العمل الفرصة للخريج للتدريب العلمي في مواقع العمل.	.583**	.002	دالة عند 0.01
12	تتابع إدارة الكلية خريجها أثناء التدريب العملي في مؤسسات سوق العمل.	.746**	.000	دالة عند 0.01

دالة عند 0.01	.000	.927**	تسعى الكلية لتطبيق معايير الجودة التي تتناسب مع متطلبات سوق العمل.	13
دالة عند 0.01	.000	.809**	تعقد إدارة الكلية ندوات وورش عمل حول احتياجات مؤسسات سوق العمل.	14
دالة عند 0.01	.000	.795**	يساهم سوق العمل مع الكلية في الإشراف على مشاريع التخرج ذات العلاقة بسوق العمل.	15
دالة عند 0.01	.001	.632**	تسعى الكلية لإعادة تأهيل خريجيها طبقاً لاحتياجات سوق العمل.	16

* ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.381

** ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.487

يتضح من الجداول (4.13) أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرات دالة عند مستوى دلالة (0.01، 0.05)، وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

3- الصدق البنائي: وللتحقق من الصدق البنائي للمقياس قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والمحاور الأخرى، وكذلك بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة والجدول (4.14) يوضح ذلك.

جدول رقم (4.14)

مصنوفة معاملات ارتباط كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية:

المحور السادس	المحور الخامس	المحور الرابع	المحور الثالث	المحور الثاني	المحور الأول	الدرجة الكلية للاستبانة	محاور الدراسة
					1	.776**	المحور الأول: المهارات المعرفية التي حصل عليها الخريج.
				1	.714**	.906**	المحور الثاني: المهارات الذهنية التي تميز بها الخريج.
			1	.903**	.739**	.922**	المحور الثالث: المهارات العملية التي تمكن منها الخريج.
		1	.748**	.689**	.734**	.825**	المحور الرابع: المهارات المهنية التي يتقنها الخريج.
	1	.854**	.756**	.680**	.547**	.853**	المحور الخامس: المهارات الحياتية التي يستطيع ان يمارسها الخريج.
1	.647**	.491*	.706**	.731**	.511**	.861**	المحور السادس: مدى مواءمة خريجي كلية الصيدلة في جامعة الأزهر لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني.

* ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.381

** ر الجدولية عند درجة حرية (23) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.487

يتضح من الجدول (4.14) أن جميع المحاور ترتبط ببعضها البعض، وبالدرجة الكلية للمقياس ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05، 0.01)، وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

6.4 ثبات الاستبانة:

أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات الاستبانة، وذلك بعد تطبيقها على أفراد العينة الاستطلاعية بطريقتين وهما التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية:

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات، وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام معادلة سبيرمان براون، والجدول رقم (4.15) يوضح ذلك:

جدول رقم (4.15)

يوضح معاملات الارتباط بين نصفي كل محور من محاور الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل

قبل التعديل ومعامل الارتباط بعد التعديل

م	المحور	عدد الفقرات	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الثبات بعد التعديل
1	المهارات المعرفية التي حصل عليها الخريج.	9	.694	*.818
2	المهارات الذهنية التي تميز بها الخريج	7	.722	*.836
3	المهارات العملية التي تمكن منها الخريج.	8	.834	.910
4	المهارات المهنية التي يتقنها الخريج	10	.675	.806
5	المهارات الحياتية التي يستطيع أن يمارسها الخريج.	7	.729	*.840
6	مدى موافقة خريجي كلية الصيدلة في جامعة الأزهر لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني	16	.851	.920
	الدرجة الكلية	57	.822	*.901

* تم استخدام معامل جتمان للأبعاد الفردية.

يتضح من الجدول (4.15) أن معامل الثبات الكلي (0.901)، وهذا يدل على أن الاستبانة يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2- معامل ثبات ألفا كرونباخ:

استخدم الباحث طريقة أخرى من طرق حساب الثبات، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، فتم تطبيق معادلة ألفا كرونباخ، فحصل الباحث على القيم الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (4.16)

معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك الاستبانة ككل

م	المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا
1	المهارات المعرفية التي حصل عليها الخريج.	9	.797
2	المهارات الذهنية التي تميز بها الخريج	7	.905
3	المهارات العملية التي تمكن منها الخريج.	8	.916
4	المهارات المهنية التي يتقنها الخريج	10	.884
5	المهارات الحياتية التي يستطيع أن يمارسها الخريج.	7	.884
6	مدى مواءمة خريجي كلية الصيدلة في جامعة الأزهر لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني	16	.949
	الدرجة الكلية	57	.973

يتضح من الجدول (4.16) أن معامل الثبات الكلي (0.973)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

7.4 خطوات إجراء الدراسة:

قام الباحث بعدة إجراءات في سبيل إعداد هذه الدراسة على النحو التالي:

- الاطلاع على الأدب الإداري والدراسات ذات العلاقة، بغرض تعميق وإنضاج فكرة البحث، والاستفادة من الأطر النظرية والمقاييس المستخدمة فيها.
- جمع الإطار النظري حول احتياجات سوق العمل وتنظيمه.

- جمع الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة وتنظيمها، والتعليق عليها وفقاً للأصول العلمية للبحث العلمي.
- إعداد أداة الدراسة: الاستبانة الخاصة بالخريجين وأرباب سوق العمل وعرضها على طائفة من المحكمين والمختصين، ومن ثم تعديلها في ضوء الملاحظات التي أشار إليها المحكمون.
- أعد الباحث أدوات الدراسة في صورتها النهائية، ومن ثم عمل على التأكد من صدق وثبات هذه الأدوات من خلال تطبيقها على العينة الاستطلاعية، واستخرج صدق الأدوات وثباتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
- طبق الباحث أداة الدراسة على عينة الدراسة الفعلية، ثم قام بتحليلها إحصائياً، لإجابة تساؤلات الدراسة.
- قام الباحث بعرض وتفسير النتائج في ضوء المنهج الوصفي التحليلي، وخلص إلى جملة من التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.
- خصص الباحث جزءاً للملاحق المستخدمة لأغراض الدراسة الحالية، ليستفيد منها الباحثون وذوو الشأن والعلاقة.

8.4 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

- 1- تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، بحسب التدرج (من 1-10)، على أن يكون التقييم (10) موافق بدرجة كبيرة جداً والتقييم (1) (عدم الموافقة).

- 2- تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة وحدد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسة والتي تتضمنها إدارة الدراسة.
- 3- تم حساب المتوسط الحسابي وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي.
- 4- تم استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس (إذا كان الانحراف المعياري واحد صحيح فأعلى فيعني عدم تركز الاستجابات وتشتتها).
- 5- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات لاستبانة.
- 6- معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات.
- 7- معادلة سبيرمان براون للثبات.
- 8- اختبار (T) لمتوسط عينة واحدة لمعرفة الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط الحيادي (3).
- 9- اختبار (T) للفرق بين عينتين مستقلتين.
- 10- اختبار تحليل التباين الأحادي (One -Way ANOVA) ، للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات أكثر من ثلاث مجموعات.

الفصل الخامس

التحليل والنقاش

الفصل الخامس

التحليل والنقاش

قام الباحث بعرض نتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، بهدف التعرف على واقع التعليم العالي في فلسطين، وواقع الموازنة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في فلسطين.

وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المجتمعة من استبانة الدراسة، باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

1.5 الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة

ينص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على: ما واقع مخرجات التعليم العالي في فلسطين؟

وللإجابة عن هذا التساؤل قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجداول التالية توضح واقع مخرجات التعليم العالي في فلسطين:

جدول رقم (5.1)

التكرارات والمتوسطات والأوزان النسبية وقيمة "ت" وقيمة الدلالة والترتيب لكل مجال من مجالات الاستبانة (ن = 182)

الترتيب في المجال	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الوزن النسبي	المتوسط	عدد الفقرات	المحور	رقم المجال
2	0.000	*6.300	66.63	6.663	9	المهارات المعرفية التي حصل عليها الخريج.	1
5	0.013	*2.500	62.95	6.295	7	المهارات الذهنية التي تميز بها الخريج.	2
3	0.000	*5.316	66.44	6.644	8	المهارات العملية التي تمكن منها الخريج.	3
1	0.000	*6.725	67.60	6.760	10	المهارات المهنية التي يتقنها الخريج.	4
4	0.007	*2.753	63.33	6.333	7	المهارات الحياتية التي يستطيع ان يمارسها الخريج.	5
	0.000	*5.699	65.63	6.563	41		المجموع

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.05) - 1.972

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.01) - 2.601

يتضح من الجدول (5.1)، أن قيمة "ت" المحسوبة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية أكبر من قيمة "ت" الجدولية وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المحسوب وبين المتوسط الافتراضي (60%) ولقد كانت الفروق لصالح المتوسط المحسوب، أي أن الطلبة قد اكتسبوا المهارات ووصلوا إلى قيمة المتوسط الافتراضي (60%) وفاقوه في هذه المجالات ولكن لا زال التعليم العالي بحاجة إلى استراتيجيات تطويرية ترتقي بمستوى مخرجات التعليم العالي الفلسطيني.

حيث يتضح كذلك أن المجال الرابع: "مجال المهارات المهنية التي يتقنها الخريج" قد احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي (67.60%)، تلاها المجال الأول: "مجال المهارات المعرفية التي حصل عليها الخريج" حيث احتل المرتبة الثانية بوزن نسبي (66.63%)، تلاها المجال الثالث: "مجال المهارات العلمية التي تمكن منها الخريج"، تلاها المجال الخامس: "المهارات الحياتية التي يستطيع أن يمارسها الخريج"، أما المجال الذي احتل المرتبة الخامسة والأخيرة فهو المجال الثاني "مجال المهارات الذهنية التي تميز بها الخريج" بوزن نسبي (62.95%)، أما الدرجة الكلية للاستبانة حصلت على وزن نسبي (65.63).

ولتفسير النتائج المتعلقة بواقع مخرجات التعليم العالي قام الباحث بإعداد الجداول الآتية الموضحة لمستوى مخرجات التعليم العالي في الجامعات الفلسطينية بالشكل التالي:

1.1.5 المجال الأول: المهارات المعرفية التي حصل عليها الخريج:

جدول رقم (5.2)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الأول، المهارات المعرفية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الترتيب في المجال
1	عززت لدى الخريج مبادئ العلوم الأساسية (الصحية - الإدارية - البيئية).	6.549	65.49	3.873	0.000	6
2	ساعدت الخريج في فهم الخصائص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة في تحضير الأدوية.	7.110	71.10	8.105	0.000	4

1	0.000	13.814	78.19	7.819	ساهمت في معرفة الخريج للخواص العلاجية للأدوية.	3
5	0.000	6.817	69.51	6.951	ساهمت في معرفة الخريج لخواص المواد السامة وآليات تأثيرها.	4
7	0.046	2.010	62.97	6.297	نمت لدى الخريج المبادئ التقنية الحيوية وتطبيقاتها الصيدلانية.	5
2	0.000	9.121	73.85	7.385	عرفت الخريج على الخصائص المختلفة للأشكال الصيدلانية، والأنظمة الجديدة لتجهيز الأدوية.	6
8	0.520	-0.645	58.90	5.890	مكنت الخريج من إتقان مهارات البحث العلمي ذات العلاقة بمجال التخصص.	7
9	0.000	-7.362	47.91	4.791	زودت الخريج بآليات تطبيق مبادئ إدارة الموارد المالية والبشرية.	8
3	0.000	7.669	71.76	7.176	بينت للخريج القوانين والتشريعات الخاصة بممارسة مهنة الصيدلة.	9
	0.000	*6.300	66.63	6.663		المجموع

*دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.972

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.601

يتضح من الجدول (5.2) أن قيمة "ت" المحسوبة في جميع الفقرات أكبر من قيمة "ت" الجدولية وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المحسوب وبين المتوسط الافتراضي (60%) ولقد كانت الفروق لصالح المتوسط المحسوب في الفقرات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 9) ولصالح المتوسط الافتراضي في الفقرتين (7، 8)، أي أن الطلبة قد اكتسبوا المهارات بالشكل المطلوب ووصلوا إلى قيمة المتوسط الافتراضي (60%) وفاقوه في الفقرات السبع المذكورة، ولم يتمكنوا من إتقان المهارة (8) والتي نصت على " زودت الخريج بآليات تطبيق مبادئ إدارة الموارد المالية والبشرية" حيث إن المتوسط الافتراضي أكبر من المتوسط المحسوب، ولم تتضح فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الافتراضي والمتوسط المحسوب للفقرة (7) والتي نصت على " مكنت الخريج من إتقان مهارات البحث العلمي ذات العلاقة بمجال التخصص" أي أن هناك تقارب بين المتوسط المحسوب والمتوسط الافتراضي لهذه الفقرة.

حيث يتضح كذلك أن أعلى فقرات في هذا المجال كانت:

– الفقرة (3) والتي نصت على " ساهمت في معرفة الخريج للخواص العلاجية للأدوية" قد احتلت المرتبة الأولى في هذا المجال بوزن نسبي (78.19%) بدرجة موافقة عالية.

– الفقرة (6) والتي نصت على " عرفت الخريج على الخصائص المختلفة للأشكال الصيدلانية، والأنظمة الجديدة لتجهيز الأدوية" حيث احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي (73.85%) بدرجة موافقة جيدة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن التخصصات التي تدرسها الجامعات الفلسطينية تركز إلى حد ما على تزويد الخريج بالمعارف العلمية التي تخدم التخصص وقللة الاهتمام بالجوانب العملية وتوريث الخبرات العلمية والقدرات الفنية والمهارية، ويؤكد العديد من الدراسات هذا التوجه ويتفق ذلك مع دراسة (حنون والعضوي، 2011) بأن أحد المتطلبات الطبيعية التي يسعى الطلاب للوصول إليها من خلال التحاقهم بالجامعة هو الحصول على المعرفة وتبين أن مجموعة من الدراسات المحلية تؤكد بأن التخصصات الجامعية تثري الجانب المعرفي للخريج وتبين ذلك دراسة (الظالمي، 2011) التي تعتبر الخريجين من أهم أنواع المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية للارتقاء بجودتها، ويركز هذا النوع من المخرجات على المعرفة الأساسية والمعلومات التي تشكل البنية التحتية لجودة الخريجين ، كما يتضمن ذلك في دراسية (الطائي وآخرون، 2005) التي تعتبر الكتب والمؤلفات من أهم عناصر المخرجات التعليمية والتي تعتبره تفوق نوعي للمعرفة تتميز به المؤسسة التعليمية على غيرها من المؤسسات المنتجة للمعرفة بما يمكن من تطوير وإدراك المستويات العلمية والثقافية التي يحتاجها أفراد المجتمع، و نرى أنه لا بأس في ذلك بل إن المعرفة تزود الخريج بالمفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تهدي إلى اتخاذ القرار، وأن الجانب المعرفي هو أصل رئيسي من أصول العملية التعليمية، وتؤكد دراسة (يسين، 2000) بأن أهم التحديات تكمن في الانتقال "من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة، ومنطق الانتقال أن المعلومات بذاتها ليست معرفة، وإنما هي المواد الخام لتحقيق صور شتى من المعارف السياسية والاقتصادية والثقافية، وتشير دراسة (عكة، 2010) إلى أن مفهوم التعليم وأسلوبه في الجامعات الفلسطينية يحتاج إلى إجراء العديد من التغييرات الجوهرية، لكي نستطيع الوقوف أمام متغيرات سوق العمل المستجدة، وكذلك دراسة (اليازوري وآخرون، 2012) التي نوهت إلى أن المناهج الدراسية لا تنتج إلا متعلماً ناشئاً على ثقافة الحفظ والتلقين، وتتحصّر خبراته وثقافته العلمية في الجوانب المعرفية بعيداً عن مهارات الفهم والتطبيق للمعارف العلمية أو القدرة علي تطويرها وإنتاجها.

وأن أدنى فقرات المجال كانت:

– الفقرة (7) والتي نصت على " مكنت الخريج من إتقان مهارات البحث العلمي ذات العلاقة بمجال التخصص" حيث احتلت المرتبة الثامنة بوزن نسبي (58.90) بدرجة موافقة متوسطة.

– الفقرة (8) والتي نصت على " زودت الخريج بآليات تطبيق مبادئ إدارة الموارد المالية والبشرية" حيث احتلت المرتبة التاسعة بوزن نسبي (47.91%) بدرجة موافقة ضعيفة جداً.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن الواقع السياسي والاقتصادي الذي يمر به قطاع غزة، وكذلك الجامعات الفلسطينية، من أوضاع سياسية متغيرة ومتذبذبة ما بين الحروب المتتالية والحصار المستمر، ينعكس على أداء الجامعات وخاصة في جانب البحث العلمي والتواصل مع الخارج بسبب الاغلاقات والمعابر، وأن ضعف الجانب المادي يزيد من اهتمام الجامعات بالكم على حساب تجويد مخرجات التعليم العالي، برفع كفاءتها ومهارتها في إدارة الموارد البشرية وأساليب الإدارة المالية، ويتفق ذلك مع دراسة (الصوراني: 2010) بأن أزمة التعليم العالي في فلسطين هي جزء من أزمة تمتد تقريعاتها في الاقتصاد والسياسة والمجتمع والثقافة والتعليم، وتبين ذلك دراسة (العبيدي، 2009) التي تؤكد بأن المؤسسة الجامعية تلعب دوراً أساسياً في إنتاج المعرفة عن طريق البحث العلمي في المجالات ذات الأولوية بالنسبة للنمو الاقتصادي والاجتماعي محلياً وعالمياً وبخاصة في المجالات التي تعتبر استراتيجية، ويتضمن ذلك تقرير (البنك الدولي، 2011) الذي يؤكد ضعف الابتكار والاستثمار في مجال البحث والتطوير، بما يتطلب الحاجة إلى تعزيز الروابط بين القطاع الخاص والعام وزيادة نسبة مشاركة الطلاب الجامعيين في أعمال البحث، إضافةً إلى تحسين نوعية مؤسسات التعليم العالي وإدخال مناهج جديدة يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

واختلفت الدراسة مع دراسة (معهد التخطيط العربي، 2010) والتي تؤكد أن الخطط الاستراتيجية للتعليم العالي والفني في معظم الدول العربية، تتضمن رؤية تقوم على إيجاد نظام تعليمي ومهني ذي جودة عالية قادر على تخريج كوادر بشرية متخصصة في مختلف حقول المعرفة، لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة.

2.1.5 المجال الثاني: المهارات الذهنية التي تميز بها الخريج:

جدول رقم (5.3)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الثاني، المهارات الذهنية:

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الترتيب في المجال
1	تطبيق الخريج للمعارف الصيدلانية المتعلقة بتصنيع أدوية آمنة وفعالة.	6.115	61.15	0.692	0.490	5
2	تمييز وضبط الخريج لكافة التداخلات الدوائية بمختلف تصنيفاتها.	6.857	68.57	5.956	0.000	1
3	تواصل الخريج مع كافة فئات المجتمع شفهيًا وكتابيًا .	6.753	67.53	5.179	0.000	3
4	تجميع وتفسير الخريج للبيانات الصيدلانية.	6.797	67.97	5.857	0.000	2
5	انتقاء الخريج للطرق المناسبة لاستخلاص المواد الفعالة من مصادرها المختلفة.	5.764	57.64	-1.419	0.158	6
6	استعمال الخريج لمبادئ الاقتصاد الصيدلاني لترشيد المعالجات الدوائية وتحسين كفاءتها الاقتصادية	5.659	56.59	-1.974	0.049	7
7	تنمية مهارات الفهم والتحليل والاستنتاج لدى الخريج.	6.121	61.21	0.752	0.453	4
المجموع		6.295	62.95	*2.500	0.013	

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.972

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.601

يتضح من الجدول (5.3)، أن قيمة "ت" المحسوبة في جميع الفقرات أكبر من قيمة "ت" الجدولية وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المحسوب وبين المتوسط الافتراضي (60%) ولقد كانت الفروق

لصالح المتوسط المحسوب في الفقرات (2، 3، 4)، ولصالح المتوسط الافتراضي في الفقرة (6)، ولم تتضح فروق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط المحسوب في الفقرات (1، 5، 7) أي أن الطلبة قد اكتسبوا المهارات بالشكل المطلوب ووصلوا إلى قيمة المتوسط الافتراضي (60%) في الفقرات (2، 3، 4)، وتقاربوا مع المتوسط الافتراضي في الفقرات (1، 5، 7)، بينما لم يتمكنوا من إتقان المهارة (6) والتي نصت على " استعمال الخريج لمبادئ الاقتصاد الصيدلاني لترشيد المعالجات الدوائية وتحسين كفاءتها الاقتصادية " حيث إن المتوسط الافتراضي أكبر من المتوسط المحسوب.

حيث يتضح كذلك أن أعلى فقرات في هذا المحور كانت:

- الفقرة (2) والتي نصت على " تمييز وضبط الخريج لكافة التداخلات الدوائية بمختلف تصنيفاتها " قد احتلت المرتبة الأولى في هذا المجال بوزن نسبي (68.57%) بدرجة موافقة جيدة.
- الفقرة (4) والتي نصت على " تجميع وتفسير الخريج للبيانات الصيدلانية. " حيث احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي (67.97%) بدرجة موافقة جيدة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن التخصصات العلمية وبخاصة العملية منها مثل الطب والهندسة والصيدلة وغيرها من التخصصات تعتمد إلى حد كبير على التفوق الذهني لدى الطالب، والذي بدوره ينسجم مع سياسة القبول لهذه التخصصات التي تستقطب الطلبة المتفوقين، وعلية فإن استجابة الطلبة للمهارات الذهنية (التمييز، التفسير) تكون استجابة منطقية رغم أنها تعتبر من المهارات الذهنية الأولية في سلم المهارات الذهنية من الإبداع والابتكار والتفكير المنطقي، وهذا يتفق مع دراسة (سكر، 2012) والتي تقول أن الخريجين من التخصصات العلمية فرصهم في العمل أكبر من غيرهم، وتبين دراسة (العبيدي، 2009) أن من أهم المخرجات ذات الصلة بالمتعلم أن ينمي لديه الفكر الناقد المساعد على الإبداع، وكذلك دراسة (أحمد وآخرون، 2009) بأن اعتماد سياسة قبول علمية تكفل رفق الجامعات بمدخلات قادرة على التحصيل العلمي يساعد على رفع القدرات الذهنية للخريج، ويختلف ذلك مع دراسة (العاني والنعمي، 2013) التي تشير إلى محدودية معلومات الخريجين ومهاراتهم، خاصة قدرتهم على الإبداع، وهذا يؤشر إلى ضعف مستوى المناهج الدراسية وطرائق التدريس والتدريب، وتبين ذلك دراسة (العبيدي، 2009) بأن 20% من المخرجات التطبيقية والعملية تتخرج بنوعية متدنية تعاني من نقص في التدريب والتأهيل.

وأن أدنى فقرات المحور كانت:

- الفقرة (5) والتي نصت على " انتقاء الخريج للطرق المناسبة لاستخلاص المواد الفعالة من مصادرها المختلفة. " حيث احتلت المرتبة السادسة بوزن نسبي (57.64%) بدرجة موافقة متوسطة.

- الفقرة (6) والتي نصت على " استعمال الخريج لمبادئ الاقتصاد الصيدلاني لترشيد المعالجات الدوائية وتحسين كفاءتها الاقتصادية " حيث احتلت المرتبة السابعة والأخيرة بوزن نسبي (56.59%) بدرجة موافقة متوسطة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

تدني كفاءة الهيئة التدريسية وذلك كمحصلة للتفاوت الكبير بينها، حيث أن بعضها قد يمتلك الكفاءة التخصصية ولا يمتلك القدرات المهنية اللازمة لرفع الكفاءة النوعية للخريج، وعدم توفير البيئة الأكاديمية المناسبة، التي تساعد على الارتقاء بالقدرات الإدارية للخريج خاصة في إدارة الموارد المادية والمالية، والقدرة على اتخاذ القرارات في الجوانب العلمية والإدارية، وتتفق مع دراسة (يونس، 2011) التي تؤكد على التركيز على الطرق التعليمية والتدريسية التي تعين الطالب على التفكير المنطقي السليم وتحقيق القدرة على التحليل والاستنتاج والتدريب على كيفية حل المشكلات، في إشارة إلى مستويات عليا متقدمة من المهارات الذهنية التي يحتاجها الخريج، ويؤكد ذلك دراسة (نمور، 2012) بأن الارتباط بين كفاءة هيئة التدريس وجودة العملية التعليمية، تبقى علامة استفهام حول نوعية مخرجات الكلية، وكذلك دراسة (السرحدان، 2012) التي توصي بتأهيل وتطوير أعضاء الهيئة التدريسية من خلال برامج تدريبية متطورة وإنشاء معهد لتطوير أعضاء الهيئة التدريسية يقدم لهم أحدث التدريب، وتبين دراسة (الغامدي وبافضل، 2014) بأنه لا بد من اختيار النخب للتدريس في التعليم العالي من حيث المستوى العلمي والأخلاقي، وتختلف مع دراسة (الظالمي وآخرون، 2010) بأن مؤسسات سوق العمل لم تستثمر مخرجات الجامعات استثماراً تاماً رغم أنها تتسم بالشمولية التي يمكن أن تغطي معظم احتياجات سوق العمل، في إشارة إلى تقصير مؤسسات سوق العمل عن استعمال المهارات المتوفرة للخريجين.

3.1.5 المجال الثالث: المهارات العملية التي تمكن منها الخريج.

جدول رقم (5.4)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الثالث، المهارات العملية:

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الترتيب في المجال
1	استخدام الخريج للمصطلحات والاختصارات والرموز المناسبة في ممارسة الأعمال الصيدلانية	7.527	75.27	10.605	0.000	1
2	تعامل الخريج الآمن والفعال مع المواد الكيميائية المختلفة.	7.181	71.81	7.952	0.000	3
3	استخدام الخريج للأدوات والأجهزة المخبرية بشكل احترافي.	6.451	64.51	2.585	0.011	6
4	عمل الخريج في مختبرات التحاليل الكيميائية والبيولوجية ذات الطبيعة البحثية والتطبيقية بكفاءة.	5.747	57.47	-1.452	0.148	7
5	قدرة الخريج على تحديد الخطط العلاجية الدوائية والتحليلية وتنفيذها، وانتقاء الأدوية المناسبة.	6.813	68.13	5.087	0.000	4
6	كفاءة الخريج الاحترافية في تحضير الأدوية العشبية والطبية.	5.571	55.71	-2.464	0.015	8
7	تقييم وتفسير الخريج للوصفات الدوائية ونتائج التحاليل المخبرية والسريية.	6.599	65.99	3.883	0.000	5
8	إرشاد الخريج لأفراد المجتمع وأخصائي الرعاية، للاستخدام الآمن للأدوية والمكملات الغذائية والدوائية.	7.264	72.64	7.908	0.000	2
	المجموع	6.644	66.44	*5.316	0.000	

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.972

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.601

يتضح من الجدول (5.4) أن قيمة "ت" المحسوبة في بعض الفقرات أكبر من قيمة "ت" الجدولية وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المحسوب وبين المتوسط الافتراضي (60%) ولقد كانت الفروق لصالح المتوسط المحسوب في الفقرات (1، 2، 3، 5، 7، 8) ولصالح المتوسط الافتراضي في الفقرة (6) والتي نصت على " كفاءة الخريج الاحترافية في تحضير الأدوية العشبية والطبية" أي أن الطلبة قد اكتسبوا المهارات بالشكل المطلوب ووصلوا إلى قيمة المتوسط الافتراضي (60%)، وفاقوه في الفقرات الست المذكورة، ولم يتمكنوا من إتقان المهاري (7، 8) حيث أن المتوسط الافتراضي أكبر من المتوسط المحسوب، ويتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الافتراضي والمتوسط المحسوب في الفقرة (4) والتي نصت على " عمل الخريج في مختبرات التحاليل الكيميائية والبيولوجية ذات الطبيعة البحثية والتطبيقية بكفاءة." أي أن هناك تقارباً بين المتوسط الافتراضي ومتوسط الفقرة (4).

حيث يتضح كذلك أن أعلى فقرات في هذا المجال كانت:

– الفقرة رقم (1) والتي نصت على "استخدام الخريج للمصطلحات والاختصارات والرموز المناسبة في ممارسة الأعمال الصيدلانية" قد احتلت المرتبة الأولى في هذا المجال بوزن نسبي (75.27%) بدرجة موافقة جيدة جداً.

– الفقرة رقم (8) والتي نصت على " إرشاد الخريج لأفراد المجتمع وأخصائي الرعاية، للاستخدام الآمن للأدوية والمكملات الغذائية والدوائية." حيث احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي (72.64%) بدرجة موافقة جيدة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن الجامعات تهتم بشكل أساسي في إعداد وتحسين مخرجاتها التعليمية بإكسابها قدرًا من المهارات العملية، لاسيما في مجال التخصصات العلمية والعملية التي تواجه الجمهور، وأن هذه النتيجة تؤكد ما ورد في الفقرة (3) في المجال الأول والتي نصت على " ساهمت في معرفة الخريج للخواص العلاجية للأدوية" وحصلت على وزن نسبي (78.19%) بدرجة موافقة جيدة جداً، والتي تشير إلى مساهمة الجامعات في تزويد الخريج بالمعرفة، وحيث إن القدرة على استخدام المصطلحات والرموز في الممارسة العملية مبني بشكل أساسي على القدرة المعرفية للخريج بالدرجة الأولى إضافة إلى مهارة الاتصال والتواصل مع الآخرين، وهذا يتضمن ما ورد في دراسة (خضير، 2006) التي تدعو إلى تخفيف الجانب النظري والمعرفي من المقررات ليحل محلها جزء عملي، وكذلك دراسة (خليل نخلة وآخرون، 2005) بأن التعليم العالي الفلسطيني أدى دوراً فعالاً في تزويد الخريجين بالفرص والمحفزات من خلال التنمية الفكرية وتنمية المهارات التطبيقية والعملية، ويختلف ذلك مع

دراسة (متولي، 2013) التي تؤكد بأنه لا بد من إعادة النظر في الخطط والبرامج الدراسية للتعليم العالي بتضمينها مواد وبرامج تعمل على ردم الفجوة بين متطلبات الإعداد العلمي ومتطلبات شغل الوظائف المختلفة.
وأن أدنى فقرات المحور كانت:

- الفقرة رقم (4) والتي نصت على " عمل الخريج في مختبرات التحاليل الكيميائية والبيولوجية ذات الطبيعة البحثية والتطبيقية بكفاءة." حيث احتلت المرتبة السابعة بوزن نسبي (57.47%) بدرجة موافقة متوسطة.
 - الفقرة رقم (6) والتي نصت على " كفاءة الخريج الاحترافية في تحضير الأدوية العشبية والطبية" حيث احتلت المرتبة الثامنة الأخيرة بوزن نسبي (55.71%) بدرجة موافقة متوسطة.
- ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن التدريب الفني، ورفع الكفاءة لدى الخريج يحتاج إلى موازنات مالية عالية، وتعرض بعض الجامعات لتدمير مختبراتها التطويرية من قبل الاحتلال، أدى إلى ضعف القدرات التطويرية المتقدمة لدى الجامعات، وأن الاعتمادات المالية الحكومية المتاحة للجامعات تتجه نحو التقليل الدائم، وذلك بالمقارنة مع حجم الإقبال الكبير على التعليم العالي، ومن جهة ثانية فإن غياب التخصصية في مجالات التدريس والتدريب وتشتت الكفاءات التدريسية، والتركيز على عمل الأكاديميين على بند الساعة، وضعف مساهمة مؤسسات المجتمع المدني في تمويل التعليم العالي في ظل نقص الإيرادات والتقلبات الاقتصادية العالمية، أسهم بشكل مباشر في ضعف المخرجات التعليمية من حيث القدرة الفنية والكفاءة العلمية والعملية، ويتضمن ذلك ما ورد في دراسة (معهد التخطيط العربي، 2010) التي تشير إلى أن العلاقة بين التعليم والاقتصاد علاقة طردية حيث إن التعليم يزود الاقتصاد بالمعارف والقوى العاملة المؤهلة والاقتصاد يقدم لمنظومة التعليم ما يلزمها من موارد مالية ومادية لأداء وظيفتها، وتؤكد دراسة (مسعود، 2012) بأنه لا بد أن تشمل المهارات العملية على القدرة على الارتقاء بمستوى الكفاءة العملية لدى الخريج، واستخدام التكنولوجيا الحديثة في أداءه العملي، والمحافظة على الأدوات ومكان العمل،

وكذلك دراسة (عيسان، 2006) والتي تؤكد أن تقويم الأداء الجامعي من خلال قياس الكفاءة والفاعلية في مؤسسات التعليم الجامعي، والكفاءة في الجامعات والكليات تعني العمليات وقدرتها على ضبطها وتطويرها، أما الفاعلية فتتعلق بنوع المخرجات التي تؤثر على العالم الخارجي.

4.1.5 المجال الرابع: المهارات المهنية التي يتقنها الخريج:

جدول رقم (5.5)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الرابع، المهارات المهنية:

الترتيب في المجال	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الوزن النسبي	المتوسط	الفقرة	رقم الفقرة
5	0.000	4.524	66.87	6.687	قدرة الخريج على الإبداع والابتكار والتفكير المنطقي.	1
3	0.000	9.194	72.80	7.280	استعداد الخريج للتعلم والتدريب واكتساب المهارات المستحدثة واللازمة لأداء العمل.	2
1	0.000	10.453	75.27	7.527	استعداد الخريج للتعاون والمشاركة في العمل الجماعي لإنجاز العمل.	3
8	0.006	2.757	64.56	6.456	توفر المعرفة التقنية الحديثة واللازمة لأداء مهام التخصص في العمل لدى الخريج.	4
4	0.000	7.702	71.59	7.159	قدرة الخريج على القيام بمهام وواجبات العمل والتكيف مع ظروف وضغوط العمل.	5
6	0.000	5.718	67.58	6.758	قدرة الخريج على التعامل مع المشاكل الفنية في العمل وإيجاد الحلول المناسبة.	6
7	0.000	3.880	65.77	6.577	معرفة الخريج التامة ببيئة العمل الطبي والقوانين والضوابط الوظيفية الخاصة بها.	7
2	0.000	8.116	73.30	7.330	التزام الخريج بأداء العمل والانضباط والمواظبة واحترام مواعيد العمل.	8
9	0.823	0.224	60.44	6.044	توفر للخريج برامج تدريبية قبل التخرج لتسهيل اندماجهم في سوق العمل.	9
10	0.221	-1.228	57.80	5.780	تعريف الخريجين بشكل مستمر بأحدث المعلومات المتعلقة بتخصصاتهم.	10
	0.000	*6.725	67.60	6.760		المجموع

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.972

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.601

يتضح من الجدول (5.5) أن قيمة "ت" المحسوبة في بعض الفقرات أكبر من قيمة "ت" الجدولية وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المحسوب وبين المتوسط الافتراضي (60%) ولقد كانت الفروق لصالح المتوسط المحسوب في الفقرات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8) أي أن الطلبة قد اكتسبوا المهارات بالشكل المطلوب ووصلوا إلى قيمة المتوسط الافتراضي (60%) وفاقوه في الفقرات الثمانية المذكورة، ويتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الافتراضي والمتوسط المحسوب في الفقرتين (9، 10) أي أن هناك تقارب بين المتوسط الافتراضي ومتوسط الفقرتين (9، 10).

حيث يتضح كذلك أن أعلى فقرات في هذا المجال كانت:

- الفقرة (3) والتي نصت على " استعداد الخريج للتعاون والمشاركة في العمل الجماعي لإنجاز العمل " قد احتلت المرتبة الأولى في هذا المجال بوزن نسبي (75.27%) بدرجة موافقة جيدة جداً.
- الفقرة رقم (8) والتي نصت على " التزام الخريج بأداء العمل والانضباط والمواظبة واحترام مواعيد العمل " حيث احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي (73.30%) بدرجة موافقة جيدة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

اهتمام بعض الجامعات بتعزيز كفاءتها الداخلية والخارجية بتطوير مقدرتها في ظل الظروف الراهنة على تزويد الخريجين بالمهارات والمؤهلات والخبرات التي تساعدهم في مواقع العمل.

ونرى أن تضمين برامج التخصصات العلمية لساعات دراسية عملية داخل المؤسسة التعليمية من خلال (المختبرات ، والورش، ومشاريع التخرج)، وخارج المؤسسة التعليمية من خلال (التدريب الميداني في مؤسسات المجتمع المدني والشركات المتخصصة في المجال) يساعد بشكل مباشر على رفع كفاءة الخريج المهنية بالاستعداد للعمل والقدرة على المشاركة الفاعلة واحترام مواعيد العمل والإنجاز، ويتفق ذلك مع دراسة (أحمد، 2013) والتي تقول أن اخلاقيات العمل والالتزام والمواظبة في العمل من أهم مهارات متطلبات العمل، وتعزز ذلك دراسة (اسماعيل وآخرون، 2010) بأن توافر المهارات المهنية في مخرجات التخصصات العلمية التقنية جيدة بالمقارنة مع التوافر الكبير للمهارات السلوكية، وتشير دراسة (مسعود، 2012) إلى قيام المؤسسات غير الحكومية بالتدريب وتقديم المساهمات المادية وتجديد المهارات والقدرات والخبرات اللازمة للخريجين أثناء الدراسة، واختلفت دراسة (عيواج وبوديوار، 2014) بتأكيداها على ضرورة توثيق العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي وعالم العمل، مما يقتضي إعادة النظر في التخصصات الدراسية المطروحة للتقليل مما لا يطلبه سوق العمل، والعمل على تأهيل الطالب القادر على خلق فرص العمل، وتضمن ذلك توصية دراسة (التائب، 2014) بضرورة التنسيق بين المؤسسات التعليمية والمهنية بما يضمن تضييق الفجوة بين التعليم العالي وسوق العمل.

وأن أدنى فقرات المجال كانت:

- الفقرة رقم (9) والتي نصت على " توفر للخريج برامج تدريبية قبل التخرج لتسهيل اندماجهم في سوق العمل " حيث احتلت المرتبة التاسعة بوزن نسبي (60.44%) بدرجة موافقة متوسطة.
- الفقرة رقم (10) والتي نصت على " تعريف الخريجين بشكل مستمر بأحدث المعلومات المتعلقة بتخصصاتهم " حيث احتلت المرتبة العاشرة والأخيرة بوزن نسبي (57.80%) بدرجة موافقة متوسطة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

عدم توفر وحدات متخصصة في الجامعات تهتم بإدارة شؤون الخريجين ومستقبلهم في سوق العمل، بالإضافة إلى ضعف مستوى البحث العلمي واتفاقيات الشراكة بين الجامعات في الداخل والخارج لتبادل الخبرات وتطوير المستوى العلمي، ويتفق ذلك مع دراسة (عيواج وبوديوار، 2014) التي توصي بالتوسع في نشاطات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني لمساعدة الطالب على رسم مساره التكويني، وتوقع ما يقوم به في سوق العمل، للتخفيف من البطالة، وتضخم التخصصات غير المطلوبة، وتؤكد ذلك دراسة (الطيب، 2014) والتي تدعو إلى خلق شراكة فعالة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي لفتح المجال أمام الكفاءات المهنية في العملية التكوينية على مستوى الجامعة، وتبين دراسة (عيواج وبوديوار، 2014) أنه من الضروري انفتاح مؤسسات التعليم العالي على المحيط للمشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات التي تتصل بتخطيط البرامج الدراسية، وتقييم الأداء، وتقديم العون المادي والمعنوي، وتمويل البرامج والمشروعات البحثية، والتي تساعد الخريج على تحديد مستقبله بعد التخرج، ويظهر ذلك من خلال دراسة (المولى، 2012) التي تشير إلى تدني سوق العمل في خلق فرص عمل جديدة بسبب عدم المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني والمتطلبات المهنية لسوق العمل، وعدم وجود مراكز بحث وتطوير في مجال التعليم المهني والتقني الذي يهتم بالتجارب الدولي.

5.1.5 المجال الخامس: المهارات الحياتية التي يستطيع ان يمارسها الخريج.

جدول رقم (5.6)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال الخامس، المهارات الحياتية:

الترتيب في المجال	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الوزن النسبي	المتوسط	الفقرة	رقم الفقرة
2	0.000	5.972	69.18	6.918	تمتع الخريج بالشخصية القيادية القادرة على إدارة المشاريع ذات الصلة بموضوع الاختصاص.	1
1	0.000	6.879	70.27	7.027	امتلاك الخريج لمهارات التحصيل المعرفي الذاتي .	2
3	0.011	2.573	63.74	6.374	امتلاك الخريج لمهارات البحث العلمي المستمر والتطوير المهني.	3
5	0.279	1.086	61.70	6.170	تواصل الخريج مع مختصي الرعاية وأفراد المجتمع باحترافية ومرونة.	4
4	0.069	1.830	62.86	6.286	عمل الخريج بشكل فعال ضمن فريق صحي متعدد الاختصاصات.	5
7	0.015	-2.462	56.10	5.610	شجعت الخريج على أسلوب المبادرة في طرح الافكار واستشراف المستقبل المهني في سوق العمل.	6
6	0.724	-0.354	59.45	5.945	معرفة الخريجين لمخرجات التعلم للمساقات الدراسية.	7
	0.007	*2.753	63.33	6.333		المجموع

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.972

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.601

يتضح من الجدول (5.6) أن قيمة "ت" المحسوبة في بعض الفقرات أكبر من قيمة "ت" الجدولية وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المحسوب وبين المتوسط الافتراضي (60%) ولقد كانت الفروق

لصالح المتوسط المحسوب في الفقرات (1، 2، 3) أي أن الطلبة قد اكتسبوا المهارات بالشكل المطلوب ووصلوا إلى قيمة المتوسط الافتراضي (60%) وفاقوه في الفقرات الثلاث المذكورة، ولصالح المتوسط الافتراضي في الفقرة (6) والتي نصت على " شجعت الخريج على اسلوب المبادأة في طرح الأفكار واستشراف المستقبل المهني في سوق العمل " أي أن الطلبة لم يتمكنوا من إتقان المهارة بالشكل المطلوب، ويتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الافتراضي والمتوسط المحسوب في الفقرات (4، 5، 7) أي أن هناك تقارب بين المتوسط الافتراضي ومتوسط هذه الفقرات.

حيث يتضح كذلك أن أعلى فقرات في هذا المجال كانت:

- الفقرة رقم (2) والتي نصت على " امتلاك الخريج لمهارات التحصيل المعرفي الذاتي" قد احتلت المرتبة الأولى في هذا المجال بوزن نسبي (70.27%) بدرجة موافقة جيدة.
 - الفقرة رقم (1) والتي نصت على " تمتع الخريج بالشخصية القيادية الفادرة على إدارة المشاريع ذات الصلة بموضوع الاختصاص" حيث احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي (69.18%) بدرجة موافقة جيدة.
- ويعزو الباحث ذلك إلى:**

أن الاستثمار في الموارد البشرية هو مقصد أساسي متضمن في البرامج الجامعية، سواءً كانت المعرفية منها أم التطبيقية، ومن أهمها مهارات التحصيل المعرفي وتكوين الشخصية القيادية، ويتفق ذلك مع دراسة (عبيدات وسعادة، 2010) والتي تؤكد بأنه لا يمكن مواكبة التطورات الحياتية المتسارعة في ظل العولمة إلا من خلال الاستثمار الفعال لموارد الدولة البشرية، وكذلك دراسة (اليازوري وآخرون، 2012) والتي تشير إلى توفر المهارات في البرامج الجامعية في قطاع غزة بموافقة 80%، وذلك من وجهة نظر العمداء ورؤساء الأقسام في الجامعات، إلا أن بعض المهارات المهمة جاءت بنسبة متدنية 68%، وكذلك دراسة (عبيدات وسعادة، 2010) التي أكدت أن نسبة اكتساب المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعات بشكل عام جيدة وقد أظهرت النتائج بعض الاختلافات في مستوى اكتساب المهارة حسب الجنس ونوع الكلية (علمية، أدبية)، وأكدت دراسة (كمال: 2012) بضرورة إيلاء أهمية للعنصر البشري في عملية الإصلاح في كافة المستويات (إدارة، تكوين، بحث) التي تستجيب إلى احتياجات سوق العمل الوطنية والأجنبية، وتضمن ذلك دراسة (بن جحان، 2012) التي أوصت بضرورة دمج التدريب العملي على المهارات الحياتية مع الخطة الدراسية لطلبة البكالوريوس واعتبارها مطلباً للتخرج.

وأن أدنى فقرات المجال كانت:

- الفقرة رقم (7) والتي نصت على " معرفة الخريجين لمخرجات التعلم للمسابقات الدراسية." حيث احتلت المرتبة السادسة بوزن نسبي (59.45%) بدرجة موافقة متوسطة.

– الفقرة رقم (6) والتي نصت على " شجعت الخريج على أسلوب المبادأة في طرح الأفكار واستشراف المستقبل المهني في سوق العمل " حيث احتلت المرتبة السابعة والأخيرة بوزن نسبي (56.10%) بدرجة موافقة متوسطة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

ضعف مستوى الارشاد لدى الطلبة الجامعيين وبخاصة في بداية التحاقهم بالجامعة، بالإضافة إلى عدم توفر تصور كافي لدى الطلبة عن مستقبل حياتهم بعد التخرج من الجامعة مما يقلل من إمكانية فهم الواقع والمستقبل، وارتباط ذلك بانعكاس الحالة السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها طلاب قطاع غزة على وجه الخصوص، ويتفق ذلك مع دراسة (اليازوري وآخرون، 2012) والتي تؤكد أن برامج الإرشاد التي تقدمها جامعات القطاع ضعيفة مقارنة مع متطلبات المرحلة، وكذلك دراسة (عيواج وبودييار، 2014) التي توصي بالتوسع في نشاطات التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني لمساعدة الطالب على رسم مساره التعليمي الجامعي، وتوقع ما يقوم به في سوق العمل، للتخفيف من البطالة، وتضخم التخصصات غير المطلوبة، ويتبين ذلك أيضاً من خلال دراسة (يونس، 2011) التي تدعو إلى التركيز على الطرق التعليمية التي تعين الطلبة على التفكير المنطقي وتحقيق القدرة على الاستنتاج والتحليل، ويتفق ذلك مع ما ورد في (المعايير القومية الأكاديمية القياسية قطاع الصيدلة، 2009) تصف ما ينبغي أن يكون عليه خريج الصيدلة وهي الالتزام بالدلائل الإرشادية الأخلاقية، والقانونية، والأساليب الآمنة، والقدرة على تقديم الأفكار الخلاقة، وإدارة الوقت، والقدرة على التفكير النقدي، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات.

2.5 الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة

ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على : ما واقع موائمة مخرجات التعليم العالي في فلسطين لاحتياجات سوق العمل؟

وللإجابة عن هذا التساؤل قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (5.7)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل فقرة من فقرات المجال المتعلق بموائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل وكذلك ترتيبها في المجال:

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	الترتيب في المجال
1	تحرص الكلية على توعية الطلاب بأهداف الكلية وأهداف مؤسسات سوق العمل.	5.654	56.54	-1.990	0.048	3
2	معايير قبول الطلاب بالكلية تتناسب مع احتياجات سوق العمل.	4.049	40.49	-9.854	0.000	12
3	تتوافر في الكلية المختبرات والمعامل المطلوبة لتحقيق الكفايات اللازمة لمؤسسات سوق العمل.	5.198	51.98	-4.819	0.000	6
4	تلبى المساقات التي درستها احتياجات مؤسسات سوق العمل المتجددة.	5.313	53.13	-4.742	0.000	5
5	يركز المنهاج على الجانب العملي على حساب الجانب النظري.	4.225	42.25	-10.598	0.000	10
6	تسعى الكلية لإيجاد وظائف في المؤسسات والشركات للمتميزين من خريجها.	3.555	35.55	-13.267	0.000	15
7	تنسق الكلية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل.	4.819	48.19	-5.890	0.000	7

11	0.000	-9.863	42.20	4.220	تستعين الكلية بخبراء من مؤسسات سوق العمل لتدريس بعض المساقات المتخصصة والتدريب.	8
1	0.422	0.805	61.21	6.121	يتميز أعضاء هيئة التدريس في الكلية بكفاءة أكاديمية عالية.	9
8	0.000	-7.557	47.86	4.786	تستخدم مؤسسات سوق العمل المحلي مقدرات الكلية لعرض إنتاجها وأعمالها.	10
2	0.165	-1.396	57.47	5.747	تتيح مؤسسات سوق العمل الفرصة للخريج للتدريب العلمي في مواقع العمل.	11
4	0.045	-2.018	56.15	5.615	تتابع إدارة الكلية خريجها أثناء التدريب العملي في مؤسسات سوق العمل.	12
9	0.000	-8.019	46.26	4.626	تسعى الكلية لتطبيق معايير الجودة التي تتناسب مع متطلبات سوق العمل.	13
13	0.000	-	36.21	3.621	تعقد إدارة الكلية ندوات وورش عمل حول احتياجات مؤسسات سوق العمل.	14
14	0.000	-	35.99	3.599	يساهم سوق العمل مع الكلية في الإشراف على مشاريع التخرج ذات العلاقة بسوق العمل.	15
16	0.000	-	34.73	3.473	تسعى الكلية لإعادة تأهيل خريجها طبقاً لاحتياجات سوق العمل.	16

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.972

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.601

يتضح من الجدول (5.7) أن قيمة "ت" المحسوبة في بعض الفقرات أكبر من قيمة "ت" الجدولية، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المحسوب وبين المتوسط الافتراضي (60%)، ولقد كانت الفروق لصالح المتوسط الافتراضي في جميع الفقرات أي أن الكليات لم تصل إلى حد المواءمة بالشكل المطلوب ولم تصل إلى قيمة المتوسط الافتراضي (60%) في تلك الفقرات، ويتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الافتراضي والمتوسط المحسوب في الفقرتين (9، 11) أي أن هناك تقارب بين المتوسط الافتراضي ومتوسط هاتين الفقرتين.

ويتضح كذلك أن أعلى فقرات في هذا المحور كانت:

- أن الفقرة رقم (9) والتي نصت على " يتميز أعضاء هيئة التدريس في الكلية بكفاءة أكاديمية عالية" قد احتلت المرتبة الأولى في هذا المجال بوزن نسبي (61.21%) بدرجة موافقة متوسطة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

توفر هيئة تدريس متخصصة، وأن الوزن النسبي المتوسط للفقرة يشير إلى أن الكفاءة بين أعضاء هيئة التدريس متفاوتة إلى حد كبير، وأن هيئة التدريس قد تمتلك الكفاءة التخصصية، ولا تمتلك القدرات مهارية اللازمة لرفع كفاءة ونوعية المخرجات التعليمية، مما يبرر انخفاض الوزن النسبي لدرجة تقرب من المستوى الافتراضي (60%)، وقد يعزى ذلك أيضاً إلى عدم تناسب أعداد أعضاء الهيئة التدريسية وحجم التوسع في أعداد الطلبة في الجامعات، ما يقلل من درجة استفادة الطالب من الخدمة المقدمة له، ويؤثر بنوعية ومهارة الخريج، ويتبين ذلك من خلال دراسة (سكر، 2012) التي توصي بالاهتمام بكفاءة الهيئة التدريسية في الجامعات والمعاهد والمراكز المختلفة، مما يعني أن القدرات التخصصية تختلف عن القدرات التدريسية والتطويرية والطرق والأساليب التي يجب أن يتقنها عضو هيئة التدريس، ويتضمن ذلك ما أشارت إليه دراسة (أحمد وآخرون، 2009) من اختلال التناسب بين أعضاء هيئة التدريس وأعداد الطلبة الملحقين في الجامعات، وما أكدت عليه دراسة (الغامدي وبافضل، 2014) والتي توصي باختيار النخب للتدريس في التعليم العالي، من حيث المستوى العلمي والأخلاقي، وتوضح دراسة (السرطان، 2012) ذلك بتوصيتها بضرورة إنشاء معهد لتطوير أعضاء هيئة التدريس.

- الفقرة رقم (11) والتي نصت على " تتيح مؤسسات سوق العمل الفرصة للخريج للتدريب العلمي في مواقع العمل" حيث احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي (57.47%) بدرجة موافقة متوسطة.

ويعزو الباحث ذلك إلى

أن عدداً لا بأس به من مؤسسات سوق العمل تتيح الفرصة للخريج للتدريب، ويشير ذلك إلى أهمية علاقة الترابط بين قطاع التعليم العالي وسوق العمل لاعتماد كل منهما على الآخر، ومن الواضح أن الوزن النسبي للفقرة متدنٍ نوعاً ما، ما يعني أن الفجوة لازالت كبيرة بين المهارات التي يتلقاها الخريج وبين المتطلبات مهارية اللازمة لسوق العمل، مما يقلل من اهتمام سوق العمل في افساح المجال للخريجين بالتدريب في مؤسساتهم، خشية من قلة الخبرة وعدم الإنجاز، ويتبين ذلك من دراسة (التائب، 2014) التي تقول إن مخرجات التعليم العالي تقتصر للكفاءة في أداء الأعمال من وجهة نظر أرباب العمل، ومن وجهة نظرنا أن قلة وعي الخريجين بالقوانين والتشريعات التي تفتح لهم المجال للتدريب في مؤسسات سوق العمل يزيد من تعقيدات هذه العلاقة، ويظهر ذلك في نتائج دراسة (العاني والنعمي، 2013) التي توصلت إلى وجود علاقات شراكة حقيقية محدودة

بين الطرفين، سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي، ونرى أن ذلك يقلل من معرفة مؤسسات سوق العمل لمهارات وقدرات الخريجين.

وأن أدنى فقرات المجال كانت:

- الفقرة التي احتلت المرتبة الخامسة عشر فهي الفقرة رقم (6) والتي نصت على " تسعى الكلية لإيجاد وظائف في المؤسسات والشركات للمتميزين من خريجيها" حيث كان وزنها النسبي (35.55%) بدرجة موافقة ضعيفة جداً.

- الفقرة التي احتلت المرتبة السادسة عشر والأخيرة فهي الفقرة رقم (16) والتي نصت على " تسعى الكلية لإعادة تأهيل خريجيها طبقاً لاحتياجات سوق العمل. " حيث كان وزنها النسبي (34.73%) بدرجة موافقة ضعيفة جداً.

ويعزو الباحث ذلك إلى

أن سوق العمل الفلسطيني يعاني - بشكل كبير - من ركود بسبب سوء الأحوال الاقتصادية والسياسية، وهذا ما يعكسه التندني الكبير للوزن النسبي للفقرتين والذي يتراوح ما بين (35.55%-34.73%) والتي جاءت متقاربتين إلى حد كبير مما يؤكد ضآلة فرص العمل، وأن مجال التأهيل والتدريب يرتبط بشكل مباشر بالإمكانيات المادية والبشرية، وهذا يتفق مع ما أشرنا إليه سابقاً من وجود أزمة مالية في أغلب الجامعات الفلسطينية وتركيزها على الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي في تخطيط وهيكله البرامج التخصصية، مما انعكس سلباً على نوعية المخرجات التعليمية التي لا ترتقي للتنافس في سوق العمل في ظل فرص محدودة، وضعف مشاركة مؤسسات المجتمع المدني في دعم الخريجين من الناحيتين التدريبية والتعليمية التنموية الشاملة التي تساعد على اقتحام سوق العمل بسهولة، ويؤكد ذلك ما توصلت إليه دراسة (البغدادي، 2014) بعدم وجود آلية معينة لدى الجامعات لمساعدة الخريجين والخريجات في البحث عن فرص عمل مناسبة، وأشارت دراسة (عكة، 2010) إلى ضرورة إحداث بعض التغيرات على مفهوم التعليم وتطبيق مجموعة من التدابير في إطار سوق العمل للتجاوب على ما يحدث في إطار التعليم العالي.

جدول رقم (5.8)

التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للمجال المتعلق بموئمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الوزن النسبي	المتوسط	عدد الفقرات	الفقرة
0.000	*-11.692	46.64	4.664	16	الدرجة الكلية للمجال المتعلق بموئمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.972

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (181) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.601

يتضح من الجدول (5.8) أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط المحسوب وبين المتوسط الافتراضي (60%)، ولقد كانت الفروق لصالح المتوسط الافتراضي أي أن الكليات لم تصل إلى درجة الموئمة بالشكل المطلوب، ولم تصل إلى أن الطلبة قد اكتسبوا المهارات بالشكل المطلوب.

حيث يتضح أن الوزن النسبي للمجال المتعلق بموئمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل للدرجة الكلية كان (46.64%) أي بدرجة موافقة ضعيفة، وهذا يعني أن نظرة المستجيبين تشير إلى ضعف الموئمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وهذا يتفق مع تقرير (البنك الدولي، 2011) حول التعليم العالي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الذي يشير إلى عدم الاهتمام بموئمة مناهج التعليم العالي لتكون حساسة لاتجاهات التطوير الاقتصادي والمتطلبات التنموية، وعدم قدرة القطاع الخاص على توليد عدد كاف من الوظائف لمعظم التخصصات، والحاجة إلى تعزيز الروابط بين القطاع الخاص والعام، وتحسين نوعية مؤسسات التعليم العالي وإدخال مناج جديدة تتناسب مع احتياجات سوق العمل.

3.5 الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة

ينص السؤال الثالث من أسئلة الدراسة على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية المستجيبين لموئمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغيرات (الجنس، طبيعة العمل، مكان العمل، سنوات الخدمة، جامعة التخرج)؟

1.3.5 الفروق التي تتعلق بمتغير الجنس:

ولإيجاد الفروق قام الباحث باستخدام اختبار "T. test" والجدول (5.9) يوضح ذلك:

جدول رقم (5.9)

نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق بين الجنسين على مجال موائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
ذكر	88	78.659	25.609	2.156	0.032	دالة عند 0.05
أنثى	94	70.851	23.248			

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (180) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.972

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (180) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.601

يتضح من الجدول (5.9) أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية في الدرجة الكلية للمحور وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولقد كانت الفروق لصالح الذكور. ويعزو الباحث ذلك إلى:

أنه بالرغم من التفوق الدراسي للإناث في الثانوية العامة والدراسة الجامعية بالنسبة للذكور، وأن عدد المستجيبين للعينة من الإناث فاق عدد المستجيبين من الذكور، إلا أن الفروق في متغير الجنس بالنسبة للموائمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل جاءت لصالح الذكور، وذلك للأسباب التالية: أولاً: بأن العادات والتقاليد وطبيعة العمل لخريجي الصيدلة وما يشابهه من التخصصات الأخرى يحتاج إلى أوقات عمل طويلة، وأن مواعيد العمل موزعة ليلاً ونهاراً، وطبيعة العمل في مصانع الأدوية وشركات التوزيع، والحالة الاجتماعية للإناث (الزواج ورعاية الأولاد وغيره من الظروف)، يؤدي إلى التقليل من نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل.

ثانياً: أن متطلبات واحتياجات سوق العمل من المهارات والقدرات والامكانيات تركز على بعض المهارات والقدرات والامكانيات من خارج إطار التخصص، ما يعني أن ما يكتسبه الطالب من مهارات وقدرات من خلال الدراسة ليست هي المعيار الوحيد للاستقطاب الوظيفي ومساعدة الطالب على اقتحام سوق العمل، ويتبين ذلك من دراسة (ياسمينية، 2014) التي تؤكد أن سوق العمل يركز على بعض المهارات والقدرات من خارج إطار التخصص الجامعي، كما تشير دراسة (المعهد العربي للتخطيط، 2010) بأن العادات والتقاليد والمظاهر الأخرى للسلوك الاجتماعي ساهمت في تكريس ظاهرة الاختلال في سوق العمل، بوضع القيود الاجتماعية التي قللت من مشاركة المرأة في سوق العمل.

2.3.5 الفروق التي تتعلق بمتغير طبيعة العمل:

ولإيجاد الفروق قام الباحث باستخدام اختبار "T. test" والجدول (5.10) يوضح ذلك:

جدول رقم (5.10)

نتائج اختبار "ت" لدراسة الفروق في طبيعة العمل على مجال موائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	طبيعة العمل
غير دالة إحصائياً	0.296	1.048	25.716	77.654	52	أرباب عمل
			24.223	73.415	130	خريج

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (180) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.972

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (180) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.601

يتضح من الجدول (5.10) أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية في الدرجة الكلية

للمجال وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير طبيعة العمل (رب عمل، خريج).

ويعزو الباحث ذلك إلى

أن معظم الخريجين وأرباب العمل قد تخرجوا من جامعات عربية أو جامعة الأزهر، والقليل منهم من

جامعات أجنبية، وأن الكليات العلمية وخاصة كلية الصيدلة تخضع للمعايير العالمية.

3.3.5 الفروق التي تتعلق بمتغير مكان العمل:

ولإيجاد الفروق قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA .

جدول رقم (5.11)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى

لمتغير مكان العمل

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة إحصائياً	.269	1.324	802.256	2	1604.512	بين المجموعات
			606.056	179	108484.082	داخل المجموعات
				181	110088.593	المجموع

ف الجدولية عند درجة حرية (2،181) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.00

ف الجدولية عند درجة حرية (2،181) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.60

يتضح من الجدول (5.11) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في الدرجة الكلية لمجال موازنة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى مكان العمل.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن عملية التوظيف في المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية في أغلب الأحيان تخضع لآليات المنافسة بين الخريجين، مثل المسابقة والمقابلات الشخصية لاختيار الخريجين من أصحاب الكفاءة والقدرات المتميزة، ويتبين ذلك من خلال دراسة (بن حجلان، 2012) التي تؤكد بأن قضية الموازنة والتوافق ومتطلبات سوق العمل، تتركز في وجود الكفايات المعرفية والإمكانات والظروف الملائمة للخريج، كذلك دراسة (نمور، 2012) والتي تشير إلى أن التعليم يساعد الفرد على رفع كفاءاته، وزيادة إنتاجيته، كما أشارت دراسة (الظالمي وآخرون، 2010) إلى أن مؤسسات التعليم العالي لم تستثمر مخرجات الجامعات استثماراً تاماً، رغم أن تلك المخرجات كانت تتسم بالشمول الذي يغطي قطاعات سوق العمل، وكذلك دراسة (Corominas, Saurina and Esperancar, 2012) والتي تؤكد وجود فجوة في التغيرات ما بين مستوى التعليم ومتطلبات سوق العمل على أساس الكفاءة المكتسبة، ويشير (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015) بأن القطاع الخاص هو المشغل الرئيس للعمالة في قطاع غزة مستوعباً عام 2014 (66.2%) من العمالة الفلسطينية في قطاع غزة والضفة الغربية وأكثر من نصف العاملين في قطاع غزة.

4.3.5 الفروق التي تتعلق بمتغير سنوات الخدمة:

ولإيجاد الفروق قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA .

جدول رقم (5.12)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1178.142	2	589.071	.968	.382	غير دالة إحصائياً
داخل المجموعات	108910.451	179	608.438			
المجموع	110088.593	181				

ف الجدولية عند درجة حرية (2،181) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.00
 ف الجدولية عند درجة حرية (2،181) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.60

يتضح من الجدول (5.12) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في الدرجة الكلية لمجال مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى سنوات الخدمة.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن مجالات العمل في مهنة الصيدلة تتركز - بشكل كبير - على مهارة البيع والشراء والقدرة على الاتصال والتواصل مع المرضى والناس بشكل عام، وكذلك معرفة المصطلحات والرموز ووصف الدواء وهذه خبرات بسيطة ومتكررة، فهي مهارات ممكن اكتسابها وإتقانها بشكل سريع، ولا توجد فروق بين من لديه خبرة قليل أو كثيرة إلا في بعض الممارسات المهنية الحساسة، مثل صناعة الأدوية واستخلاص وفصل وتنقية ومعايرة وصياغة المواد الفعالة من مصادرها المختلفة، ويتضح من دراستنا أن الذين يعملون في هذا المجال أعداد بسيطة بالنسبة لعدد الخريجين، وذلك لقلّة مصانع الأدوية، وإن توفر الأدوية المصنعة والمستوردة قلل من اهتمام أرباب العمل بمهارة التركيب والتصنيع لدى الخريج، أي أن سنوات الخبرة لم تؤثر بشكل مباشر في مجال المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، ويختلف ذلك مع دراسة (العبيد، 2009) التي تؤكد وجود عائق الخبرات العملية للمتقدمين على الوظائف من مخرجات التعليم العالي، في حين أن دراسة (الحجار، 2003) تستنتج أن الخبرات لا تقاس بشقها الكمي (سنوات فقط) بل بشقها النوعي أيضاً.

5.3.5 الفروق التي تتعلق بمتغير الجامعة:

ولإيجاد الفروق قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA .

جدول رقم (5.13)

مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة "ف" ومستوى الدلالة تعزى لمتغير جامعة التخرج

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1585.696	2	792.848	1.308	.273	غير دالة إحصائياً
داخل المجموعات	108502.897	179	606.161			
المجموع	110088.593	181				

ف الجدولية عند درجة حرية (2،181) وعند مستوى دلالة (0.05) = 3.00
ف الجدولية عند درجة حرية (2،181) وعند مستوى دلالة (0.01) = 4.60

يتضح من الجدول (5.13) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في الدرجة الكلية لمجال مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير جامعة التخرج في الدرجة الكلية للمجال.

ويعزو الباحث ذلك إلى:

أن نظرة أرباب العمل للعمال أو الخريجين في مجال المواءمة، تحكمها عوامل كثيرة مثل المهارات والإمكانيات والخبرات والشهادات العلمية والصفات الشخصية، بالإضافة إلى جامعة التخرج، وهذا ما يتوافق مع تحليل بيانات دراستنا في المجال المهاري، حيث كانت هناك فروق لصالح الجامعات الأجنبية، بينما في مجال المواءمة لا توجد فروق ذات دلالة.

ويتبين ذلك من دراسة (Corominas, Saurina and Esperancar, 2012) التي توصلت إلى أن الطلب في سوق العمل تجاوز ما شكله التعليم الجامعي التقليدي من مهارات ومناهج، كما أشارت دراسة (المطرودي، 2009) إلى وجود عائق الخبرات العملية للمتقدمين للوظائف من مخرجات التعليم العالي، والذي لا بد من إعادة النظر فيها ومعالجتها من قبل القطاع الخاص، وهذا ما يؤكد عدم وجود فروق بين خريجي الجامعات المختلفة سواء كانت محلية أو عربية أو أجنبية.

4.5 الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة

ينص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على: ما الاستراتيجية المقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين؟

انطلاقاً من الدراسة النظرية التي تضمنت عرضاً وتحليلاً لواقع مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل في فلسطين، ومظاهر الخلل في المواءمة، وبالتواصل مع بعض الخبراء في مجال التعليم العالي، ومن خلال نتائج الدراسة وفي ضوء العديد من الدراسات التي ساهمت في وضع الآليات لحل هذه المشكل، يتم بناء استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل بفلسطين، ومن أبرز خصائص الاستراتيجية:

1. أنها استراتيجية مبدئية خضعت مكوناتها، لنتائج الدراسة التطبيقية.
2. أنها استراتيجية تفسيرية وضحت دور المهارات الخمسة، في خلق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات ومتطلبات سوق العمل.

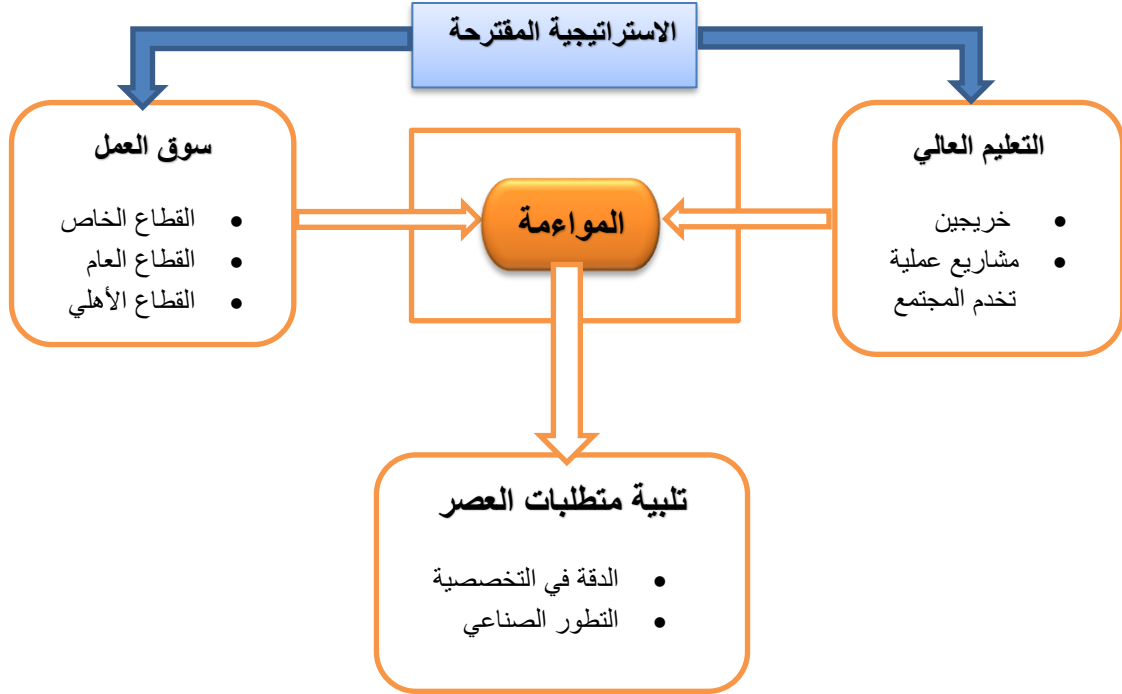
1.4.5 مكونات الاستراتيجية:

تتكون الاستراتيجية من العناصر التالية:

1. مبادئ الاستراتيجية
2. أهداف الاستراتيجية.
3. الاستراتيجيات المقترحة

2.4.5 الشكل الافتراضي للدراسة

الاستراتيجية المقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة وخاصة المعهد العربي للتخطيط-الكويت 2016.

أولاً: مبادئ الاستراتيجية:

لقد أصبح سوق العمل -ومنذ سنوات عديدة- يبحث عن القدرات المهارية والمعرفية ودرجة الاتقان والانجاز وليس مجرد شهادة التخرج التي أصبحت غير كافية للحصول على وظيفة أو تلبية احتياجات السوق، فبالرغم من زيادة عدد المتعلمين إلا أننا نلاحظ تدهوراً في الإنتاجية بشكل ملحوظ، وتمثل الاستراتيجية المقترحة مجموعة من المبادئ التي يجب الاستناد عليها عند المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وهذه المبادئ هي:

- 1- كل ما هو جدير بالتعليم في مجال الصيدلة فهو جدير بالتقييم.
- 2- متطلبات سوق العمل هي محدد أصيل لبنية التعليم والتدريب في مجال الصيدلة.
- 3- المؤسسات الصحية شريك أصيل في تحديد منظومة المعارف والمهارات الصيدلانية.
- 4- البحث العلمي وإنتاج المعارف مبدأ أصيل لمتلقي المعرفة في مجال الصيدلة.
- 5- الصناعات الدوائية مجال واعد للاستثمار من قبل الخريجين أو أصحاب الشركات.

ثانياً: أهداف الاستراتيجية المقترحة:

تهدف الاستراتيجية إلى وضع مجموعة من الطرق والأساليب التي يمكن أن تسهم في المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في فلسطين، وصولاً إلى مخرجات ترتقي إلى قيادة وإدارة النظام التعليمي بكل مفرداته وتحسينها، من حيث الإدارة والتمويل والبيئة الجامعية ومخرجاتها، ويمكن تلخيصها في الأهداف التالية:

- 1- رفع سقف المهارة مقابل المعرفة في تخطيط وتنفيذ المناهج الدراسية.
- 2- إعداد الصيدلاني المزود بكافة المعارف والمهارات والقيم التي يتطلبها سوق العمل.
- 3- إعداد الصيدلاني المتخصص والمؤهل لاجتياز اختبارات المزاولة المهنية.
- 4- تعزيز حضور البحث العلمي في مستوى التدريس وأبحاث التخرج.
- 5- اكساب الخريج المهارات التخصصية في مجال الصناعات الدوائية.

الاستراتيجيات	الأهداف	المبادئ
<p>1- إعادة هيكلة البرنامج الدراسي بإعطاء مساحة أكبر للجوانب المهارية التي يتلقاها الخريج مقابل الجوانب المعرفية بتضمين الخطة الدراسية بالمهارات التخصصية اللازمة مثل (المهارات المعرفية والمهارات الذهنية والمهارات المهنية والمهارات الحياتية والمهارات العملية).</p> <p>2- توجيه لمرحلة الخريجه لإدارة التعليم العالي البرامج العملية المطلوبة من حيث الساعات التدريبية المعتمدة لصقل الجوانب المهارية التخصصية والمطلوبة لسوق العمل.</p> <p>3- اعادة النظر في محتويات البرامج العلمية المهارية والمعرفية مرة كل أربع سنوات لمواكبة تطور المختبرات العلمية التي تواكب حاجات ومتطلبات سوق العمل.</p>	<p>1- رفع سقف المهارة</p> <p>المقترحة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية مقابل المعرفة في تخطيط وتنفيذ المناهج الدراسية.</p>	<p>1- كل ما هو جدير بالتعليم</p> <p>وفيما يلي أهم الاستراتيجيات المقترحة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المقابلة للمعرفة في مجال الصيدلة فهو جدير بالتقييم.</p>

<p>1- التركيز على المعرفة الأساسية والمعلومات التي تشكل البنية التحتية لرفع قدرات ومهارات وكفاءة الصيدلي، وتساعده على الاندماج في عالم العمل وتحقيق الذات.</p> <p>2- توسيع دائرة التدريب بالتركيز على توفير بيئة تدريبية مناسبة، وكفاءات تدريسية متميزة.</p> <p>3- العمل على تحقيق الكفايات الشخصية والمهنية والثقافية والمعرفية التي تراعي المهارات المهنية العملية والفنية والحياتية والذهنية التي يحتاجها الصيدلي.</p> <p>4- ترسيخ الكفايات الاجتماعية والمدنية، التي تتسق مع المهارات الحياتية لمهنة الصيدلة</p>	<p>2- إعداد الصيدلاني المزود بكافة المعارف والمهارات والقيم التي يتطلبها سوق العمل.</p>	<p>2- متطلبات سوق العمل هي محدد أصيل لبنية التعليم والتدريب في مجال الصيدلة</p>
--	---	---

الاستراتيجيات	الأهداف	المبادئ
<p>1- تزويد الطالب بالمعارف والمهارات والكفايات التي تساعده في اجتياز اختبارات المزاولة المهنية بالتركيز على مبادئ العلوم الأساسية وفهم الخصائص الفيزيائية ولكيميائية، والمبادئ التقنية الحيوية وتصنيفاتها الصيدلانية.</p> <p>2- اكسابه خبرة تجعله قادراً على اكتساب المعارف والبحث عنها وإتقانها والوسائل والأدوات الموصلة إليها والقدرة على التمييز وضبط كافة التدخلات الدوائية بمختلف تصنيفاتها وتفسير البيانات الصيدلانية.</p> <p>3- تولد لديه الدافعية للتعلم وتطور معارفه وكفاياته باستمرار بحيث لا يعتبر تخرجه من الجامعة خاتمة المطاف بل بداية مرحلة للتكفل بالذات في جميع المجالات.</p> <p>4- تنمية القدرة لديه بالانفتاح على الآخر والمعرفة بالجوانب الفنية والإدارية لمؤسسات سوق العمل مما يجعله يفيد ويستفيد ويحقق نموه الذاتي الذي لا ينتهي مدا الحياة.</p> <p>5- أن ينمي لديه الفكر الناقد والقدرة على تحديد الخطط العلاجية الدوائية والتحليلية وتنفيذها، ورفع مستوى الإرشاد الصحي والمعرفة التقنية الحديثة واللازمة لأداء مهام التخصص في العمل.</p>	<p>3- إعداد الصيدلاني المتخصص والمؤهل لاجتياز اختبارات المزاولة المهنية.</p>	<p>3- المؤسسات الصحية شريك أصيل في تحديدي منظومة المعارف والمهارات الصيدلانية.</p>

<p>1- توفر بنية تحتية للبحث العلمي تشجيع هيئة التدريس على تنفيذ البحوث العلمية المتصلة بحاجات المجتمع وسوق العمل.</p> <p>2- تمكين الطالب من اتقان مهارات البحث العلمي ذات العلاقة بمجال التخصص.</p> <p>3- توفير المختبرات والمعامل المطلوبة لتحقيق الكفايات اللازمة للبحث العلمي المنسجم مع سوق العمل.</p> <p>4- وجود أولوية للأبحاث العلمية الميدانية ذات المردود المادي والاقتصادي لمؤسسات المجتمع.</p> <p>5- توجيه الابحاث العلمية لخدمة قطاعات الإنتاج المختلفة بالمجتمع.</p> <p>6- توفر موازنة مالية خاصة لدعم البحث العلمي ونشره.</p> <p>7- توسيع دائرة العلاقات مع مؤسسات البحث العلمي المختلفة أينما وجدت.</p>	<p>4- تعزيز حضور البحث العلمي في مستوى التدريس وأبحاث التخرج.</p>	<p>4- البحث العلمي وإنتاج المعارف مبدأ أصيل لمتلقي المعرفة في مجال الصيدلة.</p>
--	---	---

الاستراتيجيات	الأهداف	المبادئ
<p>1- تزويد الطالب بالخصائص المختلفة للأشكال الصيدلانية والأنظمة الجديدة لتجهيز الأدوية والقدرة على التعامل والتخلص الآمن والفعال للكيمائيات والمستحضرات الصيدلانية.</p> <p>2- التركيز على المهارات الذهنية بتزويد الطالب للمعارف الصيدلانية المتعلقة بتصنيع أدوية آمنة وفعالة والقدرة على التمييز والانتقاء للطرق المناسبة لاستخلاص المواد الفعالة من مصادرها المختلفة بالفصل والتنقية والمعايرة وصياغة المواد الفعالة.</p> <p>3- التركيز على المهارات المهنية بتمكين الطالب من مهارة تركيب، وصرف، وتوسيم، وتخزين، وتوزيع الأدوية بأسلوب آمن وفعال واختيار الأدوية بناء على الأسباب الفسيولوجية المرضية الخاصة بها.</p> <p>4- التركيز على المهارات العملية بامتلاك الطالب القدرة على إجراء الاختبارات المعملية للتعرف على الأمراض المعدية والغير المعدية وإجراء الدراسات البحثية وتحليل النتائج، وتشغيل مختلف الأجهزة والمعدات الصيدلانية، والقدرة على تقييم واكتشاف السموم في العينات البيولوجية.</p> <p>5- وضع آليات وتصورات للاستعانة بخبراء في مجال التصنيع الدوائي لتدريب الطلبة وتدريب بعض المساقات المتخصصة في التصنيع الدوائي، بالتركيز على آليات التعامل الفني والاحترافي مع الاجهزة والأدوات المخبرية.</p>	<p>5- اكساب الخريج المهارات التخصصية في مجال الصناعات الدوائية.</p>	<p>5- الصناعات الدوائية مجال واعد للاستثمار من قبل الخريجين أو أصحاب الشركات.</p>

3.4.5 المعوقات المتوقعة أمام تنفيذ الاستراتيجية:

- 1- قلة توفر المعلومات الدقيقة حول التعليم العالي وسوق العمل مما يؤدي إلى ضعف القدرة على التنبؤ بالمستقبل بشكل دقيق.
- 2- قلة الموارد المتاحة، وصعوبة إدارتها، ونقص الكفاءات اللازمة لهذه الإدارة.
- 3- اختلاف العرض والطلب ومستوى الخريج في أغلب التخصصات العلمية.
- 4- صعوبة تسويق المنتجات والمخرجات التعليمية في الأسواق العربية والدولية بسبب الظروف السياسية.
- 5- ثقافة مقاومة التغيير والظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة في قطاع غزة.
- 6- وجود انفصال بين مخططي السياسة التعليمية للتعليم العالي وقطاعات سوق العمل.
- 7- صعوبة تطبيق واستحداث القوانين والتشريعات والسياسات الحكومية في ظل الأوضاع السياسية الراهنة.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

نتائج وتوصيات الدراسة

1.6 نتائج الدراسة:

1.1.6 نتائج تتعلق بالخريج:

- 1- زيادة عدد الإناث في برنامج الصيدلة بالنسبة للذكور، حيث إن نسبة الإناث بلغت 51.6%، بينما نسبة الذكور بلغت 48.4%.
- 2- أن اكتساب الخريجين للمهارات المختلفة في برنامج الصيدلة جاءت بنسب متفاوتة، حيث احتلت المهارات المهنية ما نسبته (67.6%)، في حين أن نسبة اكتساب الخريجين للمهارات الذهنية التي يتميز فيها الخريج جاءت منخفضة بنسبة (62.9%).
- 3- أن الخريجين من برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المطلوب والمناسب لاحتياجات المهنة وسوق العمل، وتركزت هذه المهارات في الجوانب المعرفية واستخدام المصطلحات والرموز والبيانات والقدرة على الإرشاد الصحي للمجتمع وأخصائي الرعاية.
- 4- تدني مستوى اكتساب الخريجين لمجموعة من المهارات الهامة مثل مهارة البحث العلمي، والقدرة على إدارة الموارد البشرية والمادية، والخبرة الكافية والترشيد الدوائي واستخلاص المواد الفعالة بطريقة علمية، والكفاءة في تحضير الأدوية والعمل في المختبرات واستشراف المستقبل المهني في سوق العمل.
- 5- أن الغالبية من خريجي الصيدلية يعملون في المؤسسات الخاصة، حيث بلغت نسبة المستجيبين منهم (85.5%)، أن سوق العمل يهتم في استقطاب الخريجين الذين يمتازون بالقدرات الإدارية والمهارية أكثر من غيرهم.
- 6- أن القطاع الخاص هو المشغل الرئيس للخريجين وخاصة في قطاع الصيدلة، حيث يغلب عليه العمل في مجال البيع والشراء والتصنيف ومعرفة المصطلحات والرموز، وهذا لا يحتاج إلى خبرات طويلة لإتقانها.
- 7- صعوبة حصول الخريج على التدريب الجيد واللازم بعد التخرج، ما سبب ضعف الاهتمام وقلة الدافعية لديه لاكتساب مهارات أخرى، وذلك لعدم معرفته بأهمية التدريب بعد التخرج.

- 8- أن سوق العمل يعتمد في استقطابه للخريجين على بعض المهارات التي يكتسبها خارج إطار التخصص من خلال التدريب في مؤسسات المجتمع المدني أو سوق العمل.
- 9- قلة الوعي لدى الخريجين بالقوانين والأنظمة والتشريعات التي تختص بمهنة الصيدلة.
- 10- أن النمو السنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة، مما زاد من حدة التركيز على نوعية وكفاءة الخريج، وليس نوعية الشهادة التي يحصل عليها.
- 11- وجود فجوات كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعات والاختصاصات المطلوبة في مكان العمل، دفع الخريجين لمواصلة دراستهم بعد البكالوريوس للتعامل بنجاح مع متطلبات وظائفهم.
- 12- زيادة كبيرة في أعداد الخريجين مقابل ضعف شديد في احتياجات سوق العمل، أدى إلى أوسع عملية هدر على مستوى الوقت والجهد والمال لدى جموع الطلبة وأهاليهم من جانب، ودخول أعداد كبيرة منهم إلى فئة العاطلين عن العمل (البطالة).
- 13- تدني أجور العاملين في مهنة الصيدلة نسبة إلى غيرها من المهن أو التخصصات، حيث بلغ راتب الصيدلي لمدة 7 ساعات يومياً (700) شيكل شهرياً (نقابة الصيدلة).

2.1.6 نتائج تتعلق بالجامعة:

- 1- التركيز على الجوانب النظرية في التخصصات على حساب الجوانب التطبيقية في تخطيط وهيكله البرامج التخصصية.
- 2- بعض سياسات التعليم العالي حبيسة الأفكار والموروث الثقافي الذي يشدها إلى التركيز على التعليم الأكاديمي والبحثي فقط.
- 3- أن القدرات التطويرية والتدريبية والطرائق والأساليب التي يحتاج أن يتقنها الخريج، لا تتوفر بنسبة كافية أو متساوية بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات.
- 4- صعوبة تغيير المناهج الدراسية بصورة سريعة بحيث تتناسب وسوق العمل، بسبب الأنظمة والقوانين الجامدة.

- 5- عدم القدرة على تسويق الخريج للخارج بسبب الحصار، مما أدى إلى إلغاء بعض الوظائف بسبب عدم القدرة على السفر.
- 6- ضعف التدريب العملي بالاعتماد على فريق من الموظفين غير الرسميين (نظام الساعة) في مجال التدريب، أدى ذلك إلى مخرجات مهنية وفنية ضعيفة.
- 7- الضغوط الكبيرة على الجامعات لزيادة طاقتها الاستيعابية فوق معدل قدرتها الفعلية سواء البشرية أو المادية، أدى إلى انخفاض مستوى الأداء التعليمي والتدريبى واختلال أعداد الطلبة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس.
- 8- عدم توفر رؤية استراتيجية شاملة تأخذ بعين الاعتبار التحديات التي تحول دون تطوير التعليم العالي، وتحسين الجودة في أعداد الخريجين المطردة والحد منهم، أثر في تزايد الفجوة بين التعلم المكتسب وواقع سوق العمل.
- 9- أن الخريجين وأرباب العمل يعتبرون أن زيادة أو انخفاض مستوى التعليم العالي القائم على الكفاءة، هو مسؤولية إدارة الجامعات والكليات والمعاهد ذات الصلة.
- 10- ضعف الإمكانيات المادية لدى أغلب الجامعات الفلسطينية.

3.1.6 نتائج تتعلق بسوق العمل:

- 1- وجود فجوة كبيرة بين المهارات التي يتلقاها الخريج وبين المتطلبات المهارية اللازمة لسوق العمل.
- 2- أن العادات والتقاليد وطبيعة العمل لخريجي الصيدلة يقلل من نسبة مشاركة الإناث في سوق العمل.
- 3- أن نظرة أرباب العمل للخريجين في مجال المواءمة تحكمها عوامل كثيرة من المعايير والمهارات والقدرات والخبرات والشهادات العلمية والصفات الشخصية، ما يعني أن مجال المنافسة في السوق يعتمد على القدرة النوعية للخريج.
- 4- إن توفر الأدوية المصنعة والمستوردة قلل من اهتمام أرباب العمل بمهارة التركيب والتصنيع لدى الخريج، وتركيزها على المهارات الأخرى والتي قد تكون من خارج إطار التخصص، وهذا قلل من أهمية عدد سنوات الخبرة لدى أرباب العمل.

- 5- أن ما يكتسبه الخريج من مهارات وقدرات من خلال الدراسة، ليست هي المعيار الوحيد للاستقطاب الوظيفي، فهناك معايير اقتصادية واجتماعية وسياسية.
- 6- سرعة تغير احتياجات سوق العمل وببطء استجابة التعليم العالي لهذا التغير.
- 7- ضعف مشاركة مؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل في دعم الخريجين من الناحية التدريبية والمادية والتنموية.
- 8- ضعف علاقة الترابط والتشابك بين قطاع التعليم العالي ومؤسسات سوق العمل.
- 9- عدم وجود خطة استراتيجية متكاملة تتضح من خلالها الرؤى المستقبلية للتخصصات المطلوبة.
- 10- ضعف القدرة على الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

2.6 التوصيات:

1.2.6 توصيات تتعلق بالجامعة والخريجين:

- 1- أن تقوم الكلية بوضع البرامج وعقد الندوات والورش لتوعية الطلبة بأهداف الكلية وربطها بمؤسسات سوق العمل. (كلية الصيدلة)
- 2- إعادة النظر في سياسة القبول في تخصص الصيدلة بعيداً عن معدل الثانوية العامة، وامتحان القبول، إلى التحقق من قدرة الطالب على دراسة مثل هذا التخصص. (الشؤون الأكاديمية في الجامعات/الإدارة العامة للتعليم الجامعي)
- 3- توفير المختبرات والمعامل التي تحقق الكفاية اللازمة لرفع كفاءة الخريج النوعية للمنافسة في سوق العمل. (كلية الصيدلة/الشؤون الإدارية)
- 4- العمل على إعادة هيكلة المساقات في تخصص الصيدلة بشكل مستمر ليتواءم مع تغيرات سوق العمل المتجددة. (الشؤون الأكاديمية/ الاعتماد والجودة في الجامعات)
- 5- زيادة عدد ساعات التدريب المعتمدة على حساب الجانب النظري. (الشؤون الأكاديمية في الجامعات)
- 6- قيام كلية الصيدلة بعقد الاتفاقيات والتشبيك مع مؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل، لتأهيل وتدريب الطلبة في مواقع العمل، لرفع كفاءتهم وتعريف سوق العمل بالمهارات والقدرات المتميزة لاستيعابهم.

- 7- أن تستعين الكلية بخبراء من مؤسسات سوق العمل لتدريس بعض المساقات المتخصصة والتدريبية.
- 8- التأهيل المستمر وتبادل الخبرة لرفع كفاءة الكادر التدريبي وأعضاء الهيئة التدريسية، من خلال برامج شراكة بين الجامعات المحلية وكذلك الجامعات المحلية والدولية من جهة أخرى، لتتواءم ومستجدات سوق العمل. (العلاقات الخارجية في الجامعات/ الشؤون الإدارية)
- 9- انشاء معاهد لتطوير ورفع كفاءة أعضاء الهيئات التدريسية بما يتناسب مع مستوى التغير المستمر في سوق العمل. (الشؤون الإدارية في الجامعات)
- 10- ضرورة إيجاد توازن بين العمل التدريسي والعمل البحثي والعمل بشكل مؤقت (نظام الساعة) لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات، لما له من تأثير مباشر على توفير هيئات تدريسية متميزة ومتفرغة للعمل. (الشؤون الأكاديمية في الجامعات)
- 11- انشاء وحدة لمتابعة الخريجين تقوم بإبرام الاتفاقيات مع مؤسسات سوق العمل، لاستجلاب مشاريع عملية وبحثية يقوم الطلبة والخريجين بإنجازها تحت إشراف سوق العمل. (رئاسة الجامعة)
- 12- ضرورة التركيز على المهارات الذهنية والمهنية، والاهتمام بالتعليم القائم على الكفاءة، لمساعدة الخريجين للانتقال لسوق العمل. (الشؤون الأكاديمية/ هيئة الاعتماد والجودة)
- 13- تفعيل التواصل مع مؤسسات المجتمع المدني لتطوير آليات التدريب والبرامج التطويرية لصالح الخريج. (العلاقات العامة/ الشؤون الإدارية للجامعات)
- 14- توفير بيئة دراسية داعمة للتنوع والابداع والتفكير الناقد لدى جميع أطراف العملية التعليمية، وذلك بتجويد مدخلات العملية التعليمية بعناصرها المختلفة، ما يجعل للمؤسسة التعليمية دوراً محورياً في التنمية المجتمعية.
- 15- إنشاء معاهد أو مؤسسات لتأهيل الخريجين لسوق العمل، بالتنسيق مع الجامعات من خلال وحدة متابعة الخريجين، لإكسابهم بعض المهارات التي يحتاجها القطاع الخاص والتي تكون خارج إطار البرنامج التخصصي الذي يدرسه الطالب، لرفع الكفاءة النوعية للخريج للمنافسة في السوق المحلية والدولية. (وزارة التربية والتعليم/الجامعات/وزارة العمل/ مؤسسات سوق العمل)

16- زيادة الطاقة الاستيعابية للجامعات القائمة حالياً، عن طريق إشراك القطاع الخاص بطريقة مناسبة لدعم الموارد المالية لها، والحد من أعداد المقبولين في التخصصات التي تعاني من بطالة مرتفعة. (عمادة التخطيط في الجامعات/وزارة التربية والتعليم العالي/مؤسسات القطاع الخاص)

17- العمل على تجاوز الحسابات السياسية والانتماءات الحزبية التي تتجاوز في بعض الأحيان القواعد والأسس المتعارف عليها في الجامعات.

2.2.6 توصيات خاصة بوزارة التربية والتعليم العالي:

1- إعادة النظر في سياسة القبول في بعض التخصصات التي يعاني خريجوها من معدلات بطالة مرتفعة. (إدارات التعليم العالي/النقابات المختصة/الجامعات)

2- استحداث تخصصات جديدة تركز على المهارات (المعرفية والذهنية والعملية والمهنية والحياتية) من خلال دراسة وافية لاحتياجات سوق العمل المتغير بشكل مستمر. (التعليم العالي/وزارة العمل/الديوان)

3- إجراء بعض التعديلات في مناهج التعليم العام، بحيث يمكن إعداد الطالب: إما للحياة العملية، وإما لإكمال مسيرته في مؤسسات التعليم العالي. (الإدارة العامة للمناهج والإشراف التربوي/الإدارة العامة للتعليم الجامعي)

4- التركيز على المهارات الأساسية التي يتطلبها سوق العمل، وهي اللغة الأجنبية وقيادة الحاسوب.

5- التركيز على التعليم المتوسط ما بعد الثانوية العامة (درجة الدبلوم) لاختصار الجهد والوقت واستثمار طاقة الشباب في رفق سوق العمل بالطاقات والمهارات والامكانيات المتجددة. (الإدارة العامة للتعليم التقني والمهني)

6- ضرورة إجراء مسوحات شاملة حول خريجي الجامعات تشمل على مجالات فرص العمل، وتقويم أرياب العمل، مما يقدم مؤشرات دقيقة حول الخريجين وسيساعد في إقامة رابط أكثر دقة حول علاقة مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، والمميزات التنافسية التي تميزها لاقتحام سوق العمل. (الإدارة العامة للتطوير وتنمية القدرات/ الشؤون الإدارية في الجامعات)

- 7- استمرار جهود وزارة التربية والتعليم العالي في متابعتها لمؤسسات التعليم العالي، وذلك بالعمل باتجاه أبعد مما هو قائم يستند على التميز المؤسسي، من خلال إجراءات توجيهية جديدة، ونظم مكافآت فعالة، تتجاوز في عملها الاجراءات النمطية فيما يتعلق بالاعتماد والجودة.
- 8- العمل على تشكيل صورة حسنة في المجتمع حول التعليم المهني وجلب التمويل الكافي لتنفيذ برامج مهنية حديثة تستقطب الطلبة وتفتح الآفاق أمامهم للانخراط في سوق العمل، وإنشاء مشاريع صغيرة. (الإدارة العامة للتعليم التقني والمهني/العلاقات العامة)
- 9- العمل على تطوير نظام التجسير بوضع ضوابط ومعايير تسمح لنسبة محددة من الطلبة المتفوقين للالتحاق بدرجة البكالوريوس. (التعليم العالي)
- 10- تطوير نظم وآليات ومعايير وشروط اعتماد البرامج العلمية في جميع المستويات (البكالوريوس، الدراسات العليا)، وربطها بالاحتياجات المجتمعية وسوق العمل. (هيئة الاعتماد والجودة/ التعليم العالي/ ديوان الموظفين)
- 11- تفعيل خطط الابتعاث للدراسات العليا، من خلال حوسبة آليات الابتعاث الحكومية لتحديد الاحتياجات التخصصية النوعية المطلوبة وأعداد المبتعثين المناسبة لتغطية الأعباء التدريسية والجوانب البحثية في الجامعات والكليات الحكومية كوحدة واحدة، لتجنب تكديس التخصصات في مجالات متقاربة أو متشابهة. (الإدارة العامة للتعليم الجامعي-دائرة المنح والبعثات/ديوان الموظفين/الجامعات والكليات الحكومية)
- 12- رفع كفاءة كليات المجتمع وتطويرها، لاستيعاب أكبر عدد ممكن ممن لم يوفقوا في القبول في الجامعات، وأيضاً لسد حاجة المجتمع من المؤهلين في هذه المجالات.
- 13- تشجيع المؤسسات التمويلية ومؤسسات المجتمع والقطاع الخاص، على إنشاء صناديق لتوفير المنح الداخلية. (الإدارة العامة للتعليم الجامعي-دائرة المنح والبعثات/مؤسسات المجتمع المدني)

3.2.6 توصيات خاصة في مجال سوق العمل.

- 1- تشجيع قطاع الانتاج المحلي بتوفير الدعم والتسهيلات الكافية وحماية الاستثمارات الصغيرة في هذا المجال والعمل على تنميتها. (وزارة الاقتصاد)

2- الاهتمام بالجانب القانوني والتشريعي المرتبط بحقوق العمالة المادية والمعنوية. (لجان التشريعي المختصة)

3- تعزيز التنسيق والتفاعل بين المؤسسات الموجهة لسوق العمل وبين المؤسسات التعليمية والتدريبية.

4- توفير قاعدة بيانات عن سوق العمل واحتياجاته، وتقديمها لمؤسسات التعليم العالي. (وزارة الاقتصاد/وزارة العمل/وزارة التخطيط)

5- إقامة المعارض للمنتجات والأعمال الخاصة بسوق العمل المحلي، لتعريف الطلبة على آخر التطورات الإنتاجية والاتجاهات الحديثة للتخصصات. (عمادة شئون الطلبة في الجامعات/مؤسسات سوق العمل)

6- استثمار المهارات والقدرات لدى خريجي التخصصات مرتفعة البطالة بتقديم مشاريع، تعمل على تقليص الفجوة بين التعلم المكتسب في الجامعات والاختصاصات المطلوبة في مكان العمل. (وزارة الاقتصاد/مؤسسات سوق العمل)

7- القيام بالمسؤولية الاجتماعية من خلال التركيز على استقطاب الخريجين والعمل على رفع كفاءتهم المهنية بالتدريب أثناء العمل.

8- التواصل مع النقابات المهنية مثل نقابة الصيدلة لدعم وتطوير قدرات الخريجين وتأهيلهم للانخراط في سوق العمل. (النقابات المهنية/وزارة العمل/وزارة التربية والتعليم العالي)

9- فتح آفاق جديدة للخريجين في أسواق الدول العربية وغيرها بعقد اتفاقيات مع تلك الدول. (وزارة الخارجية)

4.2.6 توصيات خاصة بالجهات الحكومية:

1- رسم سياسات طويلة الأمد في تطوير العملية التعليمية تضبط القطاعات الاقتصادية.

2- تشجيع ومنح القطاعات الخاصة امتيازات لانطلاقة كبيرة، تؤدي إلى توفير فرص عمل للخريجين. (وزارة الاقتصاد)

3- تمكين طلبة الجامعات من تكثيف تدريبهم في مؤسسات القطاع الخاص تمهيداً لانتقالهم من الدراسة الأكاديمية إلى سوق العمل. (وزارة العمل)

4- إنشاء منظومة إرشادية إلكترونية للتخصصات الجامعية بالشراكة مع الوزارات المعنية مثل (وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل، وزارة التخطيط، ديوان الموظفين، ومؤسسات المجتمع المدني، وسوق العمل) تعمل على الربط والمواءمة بين التخصصات النوعية المطروحة وبين احتياجات سوق العمل.

5- صياغة رؤية وطنية لقطاع التعليم الجامعي في فلسطين، بمشاركة أوسع شريحة ممكنة من المساهمين في العملية التعليمية (وزارة التربية والتعليم العالي، أعضاء لجان التشريعي ذات الصلة، ممثلي الجامعات، نقابات العاملين، ممثلات عن الأطر النسائية، مجالس الطلبة، الأطر الطلابية، القوى الاجتماعية، ممثلي القطاع الخاص) على أن يتم تحويل هذه الرؤية إلى قانون ملزم لقطاع التعليم الجامعي.

6- وضع خطة متدرجة للانتقال إلى مجانية التعليم العالي الحكومي، من خلال تخصيص أموال كافية لعمل الجامعات ضمن الموازنة العامة للسلطة الفلسطينية، وبهذا يتحقق مبدأ التعليم حق للجميع، بما يكفل تكافؤ الفرص على أساس الكفاءة.

7- العمل على إصدار التشريعات والقوانين التي تسمح بتطوير النظام التعليمي بسرعة تواكب سرعة تغير احتياجات ومتطلبات سوق العمل. (لجنة التعليم واللجنة الاقتصادية في المجلس التشريعي)

8- فتح المجال أمام مؤسسات المجتمع المدني والشركات الكبيرة للمساهمة في تطوير ودعم التعليم العالي من خلال اعتماد برامج تخصصية مشتركة. (هيئة الاعتماد والجودة/الجامعات/وزارة العمل)

9- وضع الضوابط والتشريعات والقوانين التي تضبط العلاقة بين الطالب ومؤسسات سوق العمل في عملية التدريب. (اللجان المختصة في المجلس التشريعي)

10- إعداد وثيقة قانونية تسمح باعتماد سلم تصنيف سنوي لتقييم الجامعات الفلسطينية، يؤدي إلى رفع مستوى التنافس بين الجامعات والاهتمام بمخرجاتها التعليمية الشاملة. (التعليم العالي/الجامعات).

دراسات مقترحة:

1- استراتيجية مقترحة للتشبيك بين مؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات التعليم العالي لدعم الخريجين.

2- المساقات التدريبية في الجامعات الفلسطينية وأثرها في رفع كفاءة المخرجات التعليمية.

3- الابتعاث الحكومي ودوره في رفع كفاءة المؤسسات التعليمية والكوادر الأكاديمية.

المصادر والمراجع

المصادر:

❖ القرآن الكريم

أولاً: المراجع العربية:

احمد، أشرف محمود ومحمد، جاد حسين (2009) ضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير هيئات الاعتماد الدولية، ط1، عالم الكتب، القاهرة.

إبراهيم، يوسف (2012) البطالة وتحديات المستقبل في قطاع غزة المشاكل والحلول -

دراسة في العلاقة بين البطالة واتجاهات النمو السكاني في قطاع غزة، مقدم لمؤتمر تنمية وتطوير قطاع غزة بعد الانسحاب الاسرائيلي، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. غزة ، فلسطين.

الأغا، رفيق والأغا، إيهاب (2010) استراتيجيات مقترحة لمعايير ضمان جودة الأداء الجامعي. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر. فلسطين.

أحمد، انعيمة (2014) مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر تكامل مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، عمان. الأردن.

الإبراهيم، عدنان (2005) الاتجاهات الاستراتيجية لتطوير منظومة التعليم العالي في الأردن. مقدمة للمؤتمر العربي الخامس حول المدخل المنظومي في التدريس والتعليم، جامعة عين شمس، القاهرة. مصر.

اسماعيل، علي وجدعون، بيار وغمراوي، نورما (2009) تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لمواكبة حاجات المجتمع. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي. بيروت.

الأيوبي، منصور (2008) المعوقات التي تحول بين مخرجات التعليم المهني والتقني الفلسطيني ومتطلبات

سوق العمل، بحث مقدم لمؤتمر التعليم التقني والمهني في فلسطين (واقع وتحديات وطموح)، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية. فلسطين.

آل عواض، يحيى وشرييب، محمد (2014) التخطيط الاستراتيجي ودورة في تحسين نظم التعليم. بحث مقدم لمؤتمر تكامل مخرجات التعلم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، عمان. الأردن.

بن حجلان، عبدالله (2012) تلبية سوق العمل من خريجي الرياضيات في المملكة العربية السعودية ودرجة رضا المجتمع عنهم. بحث مقدم لمؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص. الأردن.

برقعان، أحمد والقرشي، عبد الله (2012) حوكمة الجامعات ودورها في مواجهة التحديات. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الدولي، عولمة الإدارة في عصر المعرفة، جامعة الجنان. لبنان.

البغدادى، أكرم (2014) العوامل المؤثرة في الحصول على فرصة عمل لخريجي كليات التجارة والعلوم الإدارية في الأراضي الفلسطينية دراسة حالة قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. فلسطين.

التائب، عادل (2014) كفاءة مخرجات التعليم المحاسبي في الوفاء بمتطلبات العمل المصرفي وسبل تطويرها وفق آراء الأكاديميين والمهنيين. بحث مقدم لمؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، جامعة البلقاء. الأردن.

التقرير السنوي للعام 2013-2014، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة. فلسطين.

ثريا، الماحي (2009) نحو استراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم وسوق العمل كحل للبطالة وطريق للتنمية المستدامة. بحث محكم، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف. الجزائر.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2015) معجم المصطلحات الإحصائية المستخدمة في الجهاز، رام الله. فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2014) مسح القوى العاملة التقري السنوي 2013. رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2015) دليل المؤشرات الإحصائية التي يوفرها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله. فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2012) كتاب محافظات غزة الإحصاء السنوي 2011، رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2011)) كتاب فلسطين الإحصائي السنوي 2011، رقم (12)، رام الله. فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني(2009) مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد، ظروف التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني. رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني((2009 مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد الخصائص الاجتماعية والأسرية والزوجية والتعليمية والاقتصادية للأسرة في الأراضي الفلسطينية(2007-1997)، رام الله ، فلسطين.

الجلبي، سوسن(2011) نحو بناء منظومة وطنية متكاملة لضمان جودة التعليم العالي في لبنان. دراسة مقدمة لمؤتمر رابطة جامعات لبنان بالتعاون مع المكتب الوطني لبرنامج تمبوس الاوروبي. لبنان.

الجعفري، محمود ولافي، دارين(2004) مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(ماس)، القدس. فلسطين.

حنون، رسمية(2008) أوضاع خريجو جامعة النجاح الوطنية، جامعة النجاح. فلسطين.

حنونة، سامي والعض، رأفت(2011) تطبيقات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي-إطار فكري، بحث مقدم لمؤتمر التعليم الإلكتروني واقتصاديات المعرفة، جامعة القدس المفتوحة- منطقة غزة التعليمية. فلسطين.

الحجار، رائد(2003) تقييم الأداء الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، غزة . فلسطين.

- الخرجي، تامر (2004) المواءمة من أجل التعليم، ط1، العبيكان، البلد، السعودية.
- خضر، تيسير (2006) سياسة وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية آثارها ودورها في حل مشكلة البطالة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. فلسطين.
- الدجني، إياد (2010) نموذج مقترح لإعادة هندسة العمليات الإدارية وحوسبتها في مؤسسات التعليم العالي الجامعة الإسلامية - دراسة حالة، الجامعة الإسلامية. فلسطين.
- درويش، محمد أحمد (2008) الإدارة الاستراتيجية للمنظمات التعليمية طبقاً للمواصفات والمعايير العالمية (الجامعة - الكليات - التكنولوجيا)، ط1، عالم الكتب، القاهرة.
- الدجني، إياد (2011) دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي (رسالة دكتوراة غير منشورة) جامعة دمشق، سورية.
- الريمي، حميد (2012) كليات المجتمع ودورها المحوري في تأهيل مخرجات التعليم. ورقة عمل مقدمة لاجتماع الخبراء الاقليمي حول التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية، مسقط. سلطنة عمان.
- الزواوي، خالد (2004) البطالة في الوطن العربي، ط1، مجموعة النيل العربي، القاهرة، مصر.
- الزور، صلاح (2009) مدى مواءمة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال الفترة 2004-2006. مجلة جامعة النجاح الوطنية للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد 24 العدد 2.
- الزيادات، محمد والعوامرة، محمد (2012) مواءمة الخطط والمساقات الدراسية لسوق العمل الداخلي والخارجي - دراسة حالة قسم الأعمال والتسويق في جامعة البلقاء التطبيقية 1997-2012. بحث مقدم لمؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص. الأردن.
- الزلزلة، يوسف (2011) مفهوم الاستثمار في التعليم العالي. بحث مقدم للمؤتمر التربوي الثاني: الاستثمار في التعليم العالي جمعية المركز الإسلامي للتوجيه والتعليم العالي. الكويت.

- زيتون، محيا(2008) رؤية للتعليم العالي في مصر من منظور الجودة والعدالة، جامعة الأزهر. مصر.
- زرقان، ليلي(2013) اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف،(أطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة سطيف. الجزائر.
- السطري، مصطفى(2011) دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية في فلسطين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. فلسطين.
- سكر، أحمد(2011) واقع التدريب المهني ومدى ملاءمته لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني- دراسة حالة خريجي مراكز التدريب المهني والتابعة لوزارة العمل في قطاع غزة 1991-2011، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. فلسطين.
- سلسلة المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان رقم (38). ط1.
- سلسلة مراجعات التعليم الوطنية - التعليم العالي في مصر (2010). منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي.
- شبانة، لؤي (2008) البطالة في إطار المنظور الدولي- دراسة مقارنة، جامعة النجاح الوطنية. فلسطين.
- الشويخ، عاطف(2007) واقع التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. فلسطين.
- الطيب، الوافي(2014) نظام التعليم العالي في الجزائر ورهانات الجودة. بحث مقدم لمؤتمر تكامل مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، جامعة البلقاء، عمان. الأردن.
- الظالمي، محسن وآخرون(2010) قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل-دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط. بحث محكم، جامعة الكوفة. العراق.
- الصالح، بدر(2007) التعليم الجامعي الافتراضي دراسة مقارنة لجامعات عربية وأجنبية افتراضية مختارة. مجلة كليات المعلمين العلوم التربوية المجلد (7) العدد (1)، جامعة الملك سعود. الرياض.

صبري، خولة وآخرون (2006) سياسات تطوير نوعية مهنة التعليم في الأراضي الفلسطينية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. المجلد 33 العدد 4، 1-16.

الصالح، عثمان (2012) تنافسية مؤسسات التعليم العالي - إطار مقترح. مجلة الباحث العدد (10)، جامعة المجتمعية. السعودية.

عامر، طارق عبدالرؤوف (2011) الجامعة وخدمة المجتمع توجهات عالمية معاصرة، ط1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.

عاصي، غسان (2010) مخرجات خطط البحث العلمي من المنتجات المعرفية للعامين 2008-2009، (التقرير السنوي القاني لعامي 2008-2009)، سورية.

العتيبي، منير (2008) تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي، (رسالة دكتوراة غير منشورة)، جامعة الملك سعود، السعودية.

عبد الكريم، نصر (2013) نحو استراتيجية وطنية لتحقيق الاستدامة المالية لنظام التعليم الجامعي الفلسطيني، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، القدس. فلسطين.

عكة، محمد (2010) مخرجات الجامعات الفلسطينية واحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية، جامعة فلسطين الأهلية، بيت لحم. فلسطين.

عبد الرحمن، برهان (2010) دور التعليم العالي في تعزيز الهوية الفلسطينية وأثره على التنمية السياسية من وجهة نظر الطلبة والعاملين جامعة النجاح أنموذجاً، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية. فلسطين.

عبد الكريم، نصر (2013) نحو استراتيجية وطنية لتحقيق الاستدامة المالية لنظام التعليم الجامعي العام الفلسطيني، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، القدس. فلسطين.

عمارة، سامي(2012) تصور مقترح لتفعيل التعليم الفني وسوق العمل في مصر في ضوء تجارب بعض الدول المتقدمة. مجلة مستقبل التربية العربية العدد(80) الجزء (19)).مصر.

عبيدات، أسامة وسعادة، سائدة(2010) المهارات المتوفرة في مخرجات التعليم العالي الأردني بما يتطلبه سوق العمل. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي العدد(5). الأردن.

العبيدي، سيلان(2009) ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي. بيروت.

عبد الملك، جمال وأبو جلاله، خالد(2014) الموازنة بين نظم التعليم التقني العالي وسوق العمل، بحث محكم، جامعة مصراته. ليبيا.

عيسان، صالحه(2006) التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان. ورقة مقدمة للورشة الإقليمية"حول استجابة التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية"، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة(الإيسيسكو)، جامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان.

العاني، طارق والنعمي، صلاح(2013) التعليم العالي والتنمية في العراق الواقع. التحديات. الآفاق. مكتب اليونسكو للعراق.

عيواج، مختار وبوديوار، زهية(2014) التكامل بين مخرجات نظام LMD ومتطلبات سوق العمل في الجزائر. بحث مقدم لمؤتمر تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، عمان. الأردن.

الغامدي، حنان وبافضل، صباح(2014) الموازنة بين مخرجات تعليم قسم اللغة العربية بجامعة عب العزيز فرع الكليات وحاجات سوق العمل، جامعة عبد العزيز. السعودية.

الفهاء، سام(2012) تبني استراتيجيات التميز في التعلم والتعليم ودورها في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمؤسسات التعليم العالي- جامعة النجاح الوطنية حالة دراسية. بحث مقدم للمؤتمر العربية الأول: استراتيجيات التعليم العالي وتخطيط الموارد البشرية، الجامعة الهاشمية. الأردن.

قسيس، نبيل(2014) إطار قانوني للتخطيط التنموي الفلسطيني، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية(ماس)، القدس.فلسطين.

قناديلي، جواهر(2009) دراسة تقييمية للمواءمة بين الكفاءة الخارجية للتعليم العالي للفتاة ومتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى. السعودية.

قطناني، خالد وعويس، خالد(2010) مدى ملائمة مناهج التعليم المحاسبي في الجامعات العمانية لمتطلبات سوق العمل في ظل تداعيات الأزمة المالية. بحث محكم، كلية الزهراء للبنات، مسقط. سلطنة عمان.

الكبيسي، الحياني(2012) التعليم الجامعي، ط1، مركز دبيونو للتعليم والتفكير، الأنبار، العراق.

كحيل، هشام(2015) تنفيذ الخطة الاستراتيجية والتدريب المهني والتقني متطلب أساسي للإستجابة لاحتياجات سوق العمل، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية(ماس)، القدس. فلسطين.

كمال، شريط(2012) دور الاصلاحات الجامعية في الجزائر(نظام ل م د) في تحسين التنسيق بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل. بحث محكم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة تبسة. الجزائر.

اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد(2005) دليل الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي. مصر

مصطفى، عزة جلال(2010) التخطيط الاستراتيجي الناجح لمؤسسات التعليم العالي دليل عملي، ط1، دار النشر للجامعات، القاهرة.

المجلس الاقتصادي الفلسطيني للتنمية والإعمار-بكدار(2009) تطوير واصلاح التعليم العالي الفلسطيني الإشكالات والآثار.

مرصد الريادة الفلسطيني 2012(2013) معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية(ماس)، القدس، فلسطين.

المراقب الاقتصادي والاجتماعي الفلسطيني، الاعداد(40-39-38)، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية(ماس)، القدس. فلسطين.

مسعود، أمال(2012) دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في تلبية احتياجات سوق العمل من خريجي مدارس التعليم الفني. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة. مصر.

المزين، سليمان وسكيك، سامية(2012) مؤشرات الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في ضوء بعض المتغيرات. بحث مقدم للمؤتمر الدولي للتعليم العالي في الوطن العربي - آفاق مستقبلية.

متولي، إسماعيل(2014) توظيف الفرص الوظيفية بين ملائمة المخرجات التعليمية وهيكله التخصصات العلمية، جامعة طيبة، المدينة المنورة. السعودية.

المطرودي، حمود(2009) التوظيف في القطاع الخاص ومخرجات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود. السعودية.

المولى، عبد الستار(2012) دور مخرجات التعليم و التدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق-دراسة مقارنة 2003-2011. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية المجلد(4) العدد(9).

المركز اليمني للدراسات الاجتماعية(2009) دراسة مخرجات التعليم الجامعي وعلاقته بسوق العمل.

المعهد العربي للتخطيط(2010) المهارات المطلوبة لسوق العمل. الكويت.

المعهد العربي للتخطيط(2010) التعليم العالي في الدول العربية انجازات وتحديات. الكويت.

المعهد العربي للتخطيط(2010) تحارب عربية في برامج اصلاح التعليم العالي. الكويت.

المعهد العربي للتخطيط(2010) تخطيط سياسات التعليم العالي وفقاً لاحتياجات سوق العمل. الكويت.

المعهد العربي للتخطيط(2010) ملائمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل. الكويت.

- نخلة، خليل (2005) **خطة عمل استراتيجية لتطوير التعليم العالي في فلسطين**، رام الله، فلسطين.
- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (2009) **المعايير الأكاديمية القياسية -قطاع الصيدلة**. مصر.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2015) **الدليل الإحصائي السنوي 2015/2014 لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني**، رام الله. فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم العالي، الدليل الإحصائي السنوي 2013/2012 لمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني، رام الله. فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2011) **واقع التعليم العالي في فلسطين أرقام وإحصاءات**.
- وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية (2008) **الخطة الاستراتيجية التطويرية 2008-2012**، نحو نوعية التعليم من أجل التطوير. فلسطين.
- وثيقة الخطة الاستراتيجية للأعوام 2011-2013 (2011) **وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، عمان، الأردن**.
- اليازوري، أيمن وآخرون (2012) **الخريجون وسوق العمل، وزارة الخارجية والتخطيط. فلسطين**.
- يونس، مجدي (2011) **مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي**، جامعة القصيم. السعودية.

Nyangau, J. Z. (2014). **Higher Education as an Instrument of**

Economic Growth in Kenya. *FIRE: Forum for International Research in Education*, 1(1). Retrieved from Vol. 1, Iss. 1, 2014, pp. 7–25.

Ionescu, A.M.(2012). **How does education affect labour market**

(Volume 4, **outcomes?**. *Review of Applied Socio– Economic Research Issue 2/ 2012*), pp. 130.

Triventi, M.(2011). **The role of higher education strati_cation in**

the reproduction of social inequality in the labour market. A comparative study of recent European graduates. MPRA Paper No. 35996, posted 17. January 2012 18:48 UTC.

Corominas, E., Saurina, C., & Villar, E.(2010). **THE MATCH BETWEEN**

UNIVERSITY EDUCATION AND GRADUATE LABOUR MARKET OUTCOMES (EDUCATION–JOB MATCH) An analysis of three graduate cohorts in Catalonia, AQU Catalunya.

Boccanfuso, D., Larouche, A.,& Trandafir, M.(2015). **Quality of**

Higher Education and the Labor Market in Developing Countries: Evidence from an Education Reform in Senegal, IZA DP No. 9099.

Lombardo, R., Passarelli, G.(2011). **Graduates' Job Quality afte**

a Higher Education Reform: Evidence Regarding Second Level Graduates from a University in Southern Italy, Research in Applied Economics ISSN 1948-5433, Vol. 3, No. 2: E2.

Anisef, P., Axelrod, P., & Lin, Z. (2000). **Universities, Liberal**

Education, and the Labour Market: Trends and Prospects, Centre for Research on Work and Society, York University, Canada.

Wozniak, A. (2008). **Are College Graduates More Responsive to Distant Labor Market Opportunities?**, U.S.A.

Peracchi, F., Depalo, D., (2006). **Labor market outcomes of**

natives and immigrants: Evidence from the ECHP, University of Rome "Tor Vergata" .

Ursula ,L. M., (2009). **The amount of higher education institutions to determine the effect of(Results / outputs).**

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

1- جريدة الحياة الجديدة: (http://www.alhaya.ps/ar_page.php?id) ، 2016/8/13 ،
.17:30،

2- موقع وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين: <https://mail.mohe.ps/exchange>.

3- موقع هيئة الاعتماد والجودة ، غزة. فلسطين: <http://www.mohe.ps/quality>

4- موقع الإقتصادي: <http://www.aliqtisadi.ps>

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (1)

يُبين أسماء السادة الذين قاموا بتحكيم استبانة الدراسة

أسماء المحكمين

الرقم	الاسم	الوظيفة	مكان العمل
1	الدكتور حازم الشعراوي	عمل خاص	مركز دراسات
2	الدكتور خالد الدهليز	عضو هيئة تدريس	الجامعة الإسلامية
3	الدكتور خليل حماد	مدير عام	وزارة التربية والتعليم العالي
4	الدكتور خليل النمروطي	عضو هيئة تدريس	الجامعة الإسلامية
5	الدكتور رامز بدير	عضو هيئة تدريس	جامعة الأزهر
6	الدكتور علاء السيد	عضو هيئة تدريس	جامعة الأقصى
7	الدكتور علي النعامي	كلية الاقتصاد	جامعة الأزهر
8	الدكتور عماد عدوان	عميد كلية فلسطين التقنية	كلية فلسطين التقنية
9	الدكتور منصور الأيوبي	مدير التخطيط	كلية فلسطين التقنية
10	الدكتور منصور منصور	عضو هيئة تدريس	جامعة الأقصى
11	الدكتور وائل ثابت	عضو هيئة تدريس	جامعة الأزهر
12	أ.شريف العايدي	محاضر	جامعة الأزهر

ملحق رقم (2)

استبانة خاصة بالخريجين والعاملين وأرباب العمل

أخي الخريج...أختي الخريجة ،،
أصحاب الصيدليات أرباب العمل ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: "استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل - دراسة حالة خريجي تخصص الصيدلة في محافظات غزة".

وقد أعد هذه الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى النتائج المطلوبة، من خلال تحديد درجة الموافقة على فقراتها، بحسب تدرج (من 1-10)، على أن يكون التقييم (10) موافق بدرجة كبيرة جداً والتقييم (1) (عدم الموافقة).

أملين قراءة فقرات الاستبانة، لتحديد درجة الموافقة، ووضعها في عمود التقييم، مع ضرورة توخي الدقة والموضوعية، إذ إن ذلك له الأثر الكبير على واقعية النتائج، وموضوعيتها، علماً بأن معلوماتكم ستحاط بالسرية التامة، وهذه المعلومات من أجل البحث العلمي فقط

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث:

حمدي أسعد الدلو

تخصص: قيادة وإدارة

أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا

أولاً: البيانات الأساسية:

1. الجنس:

() ذكر () أنثى

2. مكان العمل:

() مؤسسة حكومية () مؤسسة أهلية () مؤسسة خاصة

3. عدد سنوات الخدمة:

() أقل من 5 سنوات () من 5 إلى أقل من 10 سنوات () 10 سنوات فأكثر

4. طبيعة العمل:

() صيدلي () أرباب العمل () خريج (سنة خامسة جامعة الأزهر)

5. سنة التخرج من الجامعة: () .

6. الجامعة التي تخرجت منها:

() الأزهر () جامعة عربية () جامعة أجنبية

ثانياً: محاور وفقرات الاستبانة:

الرجاء وضع الدرجة من (1-10)، حيث أن (1) تمثل أدنى درجة موافقة، و(10) تمثل أعلى درجة موافقة.

م	المحور/ الفقرة
	ساهم برنامج تخصص الصيدلة الأكاديمي في الجامعة بما يلي:
	المحور الأول: المهارات المعرفية التي حصل عليها الخريج.
10-1	درجة الموافقة من 1-10
1	عززت لدى الخريج مبادئ العلوم الأساسية (الصحية - الإدارية - البيئية).
2	ساعدت الخريج في فهم الخصائص الفيزيائية والكيميائية للمواد المستخدمة في تحضير الأدوية.
3	ساهمت في معرفة الخريج للخواص العلاجية للأدوية.
4	ساهمت في معرفة الخريج لخواص المواد السامة وآليات تأثيرها.
5	نمت لدى الخريج المبادئ التقنية الحيوية وتطبيقاتها الصيدلانية.
6	عرفت الخريج على الخصائص المختلفة للأشكال الصيدلانية، والأنظمة الجديدة لتجهيز الأدوية.
7	مكنت الخريج من إتقان مهارات البحث العلمي ذات العلاقة بمجال التخصص.
8	زودت الخريج بآليات تطبيق مبادئ إدارة الموارد المالية والبشرية.
9	بينت للخريج القوانين والتشريعات الخاصة بممارسة مهنة الصيدلة.
	المحور الثاني: المهارات الذهنية التي تميز بها الخريج.
10-1	درجة الموافقة من 1-10
1	تطبيق الخريج للمعارف الصيدلانية المتعلقة بتصنيع أدوية آمنة وفعالة.

2	تميز وضبط الخريج لكافة التداخلات الدوائية بمختلف تصنيفاتها.
3	تواصل الخريج مع كافة فئات المجتمع شفهيًا وكتابيًا.
4	تجميع وتفسير الخريج للبيانات الصيدلانية.
5	انتقاء الخريج للطرق المناسبة لاستخلاص المواد الفعالة من مصادرها المختلفة.
6	استعمال الخريج لمبادئ الاقتصاد الصيدلاني لترشيد المعالجات الدوائية وتحسين كفاءتها الاقتصادية.
7	تنمية مهارات الفهم والتحليل والاستنتاج لدى الخريج.
درجة الموافقة من 1-10	المحور الثالث: المهارات العملية التي تمكن منها الخريج.
1	استخدام الخريج للمصطلحات والاختصارات والرموز المناسبة في ممارسة الأعمال الصيدلانية
2	تعامل الخريج الآمن والفعال مع المواد الكيميائية المختلفة .
3	استخدام الخريج للأدوات والأجهزة المخبرية بشكل احترافي.
4	عمل الخريج في مختبرات التحاليل الكيميائية والبيولوجية ذات الطبيعة البحثية والتطبيقية بكفاءة.
5	قدرة الخريج على تحديد الخطط العلاجية الدوائية والتحليلية وتنفيذها، وانتقاء الأدوية المناسبة.
6	كفاءة الخريج الاحترافية في تحضير الادوية العشبية والطبية.
7	تقييم وتفسير الخريج للوصفات الدوائية ونتائج التحاليل المخبرية والسريرية.
8	ارشاد الخريج لأفراد المجتمع وأخصائي الرعاية، للاستخدام الآمن للأدوية والمكملات الغذائية والدوائية.
درجة الموافقة من 1-10	المحور الثالث: المهارات المهنية التي يتقنها الخريج.
1	قدرة الخريج على الإبداع والابتكار والتفكير المنطقي.
2	استعداد الخريج للتعلم والتدريب واكتساب المهارات المستحدثة واللازمة لأداء العمل
3	استعداد الخريج للتعاون والمشاركة في العمل الجماعي لإنجاز العمل
4	توفر المعرفة التقنية الحديثة واللازمة لأداء مهام التخصص في العمل لدى الخريج.
5	قدرة الخريج على القيام بمهام وواجبات العمل والتكيف مع ظروف وضغوط العمل
6	قدرة الخريج على التعامل مع المشاكل الفنية في العمل وإيجاد الحلول المناسبة
7	معرفة الخريج التامة ببيئة العمل الطبي والقوانين والضوابط الوظيفية الخاصة بها
8	التزام الخريج بأداء العمل والانضباط والمواظبة واحترام مواعيد العمل
9	توفر للخريج برامج تدريبية قبل التخرج لتسهيل اندماجهم في سوق العمل
10	تعريف الخريجين بشكل مستمر بأحدث المعلومات المتعلقة بتخصصاتهم
درجة الموافقة من 1-10	المحور الرابع: المهارات الحياتية التي يستطيع ان يمارسها الخريج.
1	تمتع الخريج بالشخصية القيادية القادرة على إدارة المشاريع ذات الصلة بموضوع الاختصاص
2	امتلاك الخريج لمهارات التحصيل المعرفي الذاتي.

3	امتلاك الخريج لمهارات البحث العلمي المستمر والتطوير المهني
4	تواصل الخريج مع مختصي الرعاية وأفراد المجتمع بشكل باحترافية ومرونة.
5	عمل الخريج بشكل فعال ضمن فريق صحي متعدد الاختصاصات.
6	شجعت الخريج على اسلوب المبادأة في طرح الافكار واستشراف المستقبل المهني في سوق العمل.
7	معرفة الخريجين لمخرجات التعلم للمسابقات الدراسية.

درجة الموافقة من 1-10	المحور الخامس: مدى مواءمة خريجي كلية الصيدلة في جامعة الأزهر لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني.
1	تحرص الكلية على توعية الطلاب بأهداف الكلية وأهداف مؤسسات سوق العمل.
2	معايير قبول الطلاب بالكلية تتناسب مع احتياجات سوق العمل.
3	تتوافر في الكلية المختبرات والمعامل المطلوبة لتحقيق الكفايات اللازمة لمؤسسات سوق العمل.
4	تلبى المسابقات التي درستها احتياجات مؤسسات سوق العمل المتجددة.
5	يركز المنهاج على الجانب العملي على حساب الجانب النظري.
6	تسعى الكلية لإيجاد وظائف في المؤسسات والشركات للمتميزين من خريجها.
7	تنسق الكلية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل.
8	تستعين الكلية بخبراء من مؤسسات سوق العمل لتدريس بعض المساقات المتخصصة والتدريب.
9	يتميز أعضاء هيئة التدريس في الكلية بكفاءة أكاديمية عالية.
10	تستخدم مؤسسات سوق العمل المحلي مقدرات الكلية لعرض إنتاجها وأعمالها.
11	تتيح مؤسسات سوق العمل الفرصة للخريج للتدريب العلمي في مواقع العمل.
12	تتابع إدارة الكلية خريجها أثناء التدريب العملي في مؤسسات سوق العمل.
13	تسعى الكلية لتطبيق معايير الجودة التي تتناسب مع متطلبات سوق العمل.
14	تعقد إدارة الكلية ندوات وورش عمل حول احتياجات مؤسسات سوق العمل.

	يساهم سوق العمل مع الكلية في الإشراف على مشاريع التخرج ذات العلاقة بسوق العمل.	15
	تسعى الكلية لإعادة تأهيل خريجها طبقاً لاحتياجات سوق العمل.	16

وشكرا لكم على حسن تعاونكم ،،،