

## الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في بعض الجامعات الأجنبية وامكان الإفادة منها في جمهورية مصر العربية

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٤/١٥

تاريخ قبول البحث للنشر: ٢٠٢٤/٦/٨

د. فائزة عبد العليم محمد الجويدي<sup>(١)</sup>د. رمضان محمد محمد السعودي<sup>(٢)\*</sup>

### المستخلص

هدف البحث إلى تطوير الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في الجامعات المصرية في ضوء خبرة كل من جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا، وبما يتوافق مع طبيعة المجتمع المصري، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال:

- إلقاء الضوء على الأسس النظرية للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في الأدبيات التربوية المعاصر.
- عرض جهود الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية.
- التعرف على خبرة كل من جامعة كارلتون بكندا، جامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا في الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين، وما العوامل الثقافية ذات العلاقة بها.
- تحديد أوجه التشابه والاختلاف في الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في كل من جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا، وتفسيرها في ضوء بعض مفاهيم العلوم الاجتماعية ذات العلاقة.
- الوصول إلى تصور مقترح لتطوير الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية في ضوء الدروس المستفادة من خبرة جامعات المقارنة، وبما يتوافق مع طبيعة المجتمع المصري.
- واعتماد البحث على المنهج المقارن بأبعاده الخمسة المتمثلة في (البعد التاريخي، والبعد الوصفي، والبعد التحليلي الثقافى، والبعد المقارن التفسيري، والبعد التنبؤي)، وذلك من أجل دراسة خبرة بعض الجامعات الأجنبية في الاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين، بحيث يمكن الاستفادة منها في وضع تصور مقترح. بالإضافة إلى الاعتماد على آراء بعض الخبراء التربويين في تحكيم التصور المقترح؛ لضمان واقعيته وقابليته للتنفيذ.
- وأسفر البحث عن عدد من النتائج من أهمها: أن الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية يعاني من العديد من السلبيات: قلّة اهتمام المرشدين الأكاديميين بتنمية وعي الطلاب بالموارد والخدمات المجتمعية المتاحة لهم، وإبقاء اختصاصات وفروع دراسية غير مهمة لسوق العمل بالجامعات. كما لا يتواصل رجال الأعمال بصورة فعالة مع نظام التعليم والطلاب وأولياء الأمور بشأن المهارات التي يحتاجون إليها، إلى جانب أنه لا يوجد وسيلة للتواصل المستمر مع الخريجين؛ لمعرفة التحديات التي تواجههم مما يؤدي إلى عدم دقة البيانات، فضلا عن الافتقار إلى وجود كيان قومي مسئول عن ربط خريجي الجامعات بجهات التوظيف.
- وتوصل البحث إلى تصور مقترح للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف بالجامعات المصرية في ضوء الأدبيات النظرية، وخبرة بعض الجامعات الأجنبية، وبما يتفق مع ظروف الجامعات المصرية. وتكون التصور من: منطلقات التصور، وأهدافه، ووصف التصور المقترح، ومتطلبات التنفيذ، ومعوقاته، وسبل التغلب عليها.
- الكلمات المفتاحية: الاستعداد الوظيفي، قابلية توظيف الخريجين، سوق العمل، جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا.

(١) أستاذ التربية المقارنة المساعد- كلية التربية - جامعة الإسكندرية.

(٢) أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد - كلية التربية - جامعة كفر الشيخ.

**Career readiness and employability of graduates in some foreign universities  
and the possibility of benefiting from them in the Arab Republic of Egypt**

**Dr. Fayza Abdelalim Elgwedy**

**Dr. Ramadan Mohammed El-Saudi**

**Abstract**

The research aimed to develop the career readiness and employability of graduates in Egyptian universities in light of the experience of Carleton University in Canada, the University of South Carolina in the United States of America, and the Queensland University of Technology in Australia, and in accordance with the nature of Egyptian society. This goal can be achieved through :

- Shedding light on the theoretical foundations of career readiness and employability of graduates in contemporary educational literature.
- Presenting the efforts of career readiness and employability of graduates in Egyptian universities.
- Identifying the experience of Carleton University in Canada, the University of South Carolina in the United States of America, and the Queensland University of Technology in Australia in career readiness and employability of graduates, and what cultural factors are related to it.
- Identifying similarities and differences in career readiness and employability of graduates at Carleton University in Canada, the University of South Carolina in the United States of America, and Queensland University of Technology in Australia, and interpreting them in light of some relevant social science concepts.
- Reaching a proposed vision for developing career readiness and employability of graduates in Egyptian universities in light of the lessons learned from the experience of comparative universities, and in a manner consistent with the nature of Egyptian society.

The research relied on the comparative approach with its five dimensions (the historical dimension, the descriptive dimension, the cultural analytical dimension, the interpretive comparative dimension, and the predictive dimension). This is in order to study the experience of some foreign universities in career readiness and the employability of graduates, so that it can be benefited from in developing a proposed vision. while relying on the opinions of some educational experts in judging the suggested prospect to insure its reliability and feasibility.

The research resulted in a number of results, the most important of which are: The career readiness and employability of graduates in Egyptian universities suffers from many negatives: the lack of interest of academic advisors in developing students' awareness of the community resources and services available to them, and the maintenance of specializations and branches of study that are not important to the labor market in universities. Employers also do not communicate effectively with the education system, students and parents about the skills they need, and there is no way to continuously communicate with graduates. To know the challenges they face, which leads to inaccurate data. In addition to the lack of a national entity responsible for linking university graduates with employment agencies.

The research reached a proposed vision for career readiness and employability in Egyptian universities in light of the theoretical literature and the experience of some foreign universities, and in accordance with the conditions of Egyptian universities. The vision consists of: the starting points of the vision, its objectives, a description of the proposed vision, requirements for implementation, its obstacles, and ways to overcome them.

**Keywords:** career readiness, employability of graduates, labor market, Carleton University in Canada, University of South Carolina in the United States of America, Queensland University of Technology in Australia.

## القسم الأول: الإطار العام للبحث

## المقدمة:

أثرت التغييرات الجذرية مثل: العولمة، والأشكال الجديدة لتنظيم العمل، والتقدم في الأتمتة والذكاء الاصطناعي على سوق العمل؛ لتحل الآلات محل العمل البشري بشكل متزايد في مجموعة متنوعة من العمليات الصناعية، ومع ذلك فإن هذا الاستبدال لا يقلل بالضرورة من الطلب على العمالة؛ لأن التقدم التكنولوجي يوفر وظائف وصناعات جديدة، ولا تزال هناك حاجة إلى العمالة للعمل غير الآلي، حيث إن هناك احتمال عدم توافق بين متطلبات التقنيات الجديدة ومهارات القوى العاملة، وفي المقابل أعداد الطلاب الملتحقين بالجامعات تزداد باستمرار؛ مما يعني أن أعداد الخريجين تتنامى نموًا مطردًا.

ويحظى موضوع الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين باهتمام مثير للانتباه - في الوقت الحالي- ويشغل فكر كل المنشغلين في هذا المجال، وعلى رأسهم الجامعات والحكومات والجهات المشغلة، والخريجون والمجتمع ككل؛ لصقل مهارات الخريجين الوظيفية. إلى جانب بناء علاقات قوية ووطيدة معهم، والتنسيق المباشر مع المراكز والمؤسسات ذات الفاعلية والتي تسعى إلى توظيف الخريجين، بالإضافة إلى تحقيق الهدف (الثامن) للعمل اللائق وفضا لخطى التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠م، والذي ينص على "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع" (International Labour Organization, 2024a, 1)، وبحلول عام ٢٠٣٠م فإن ٨٥٪ منهم سيعملون في مهن غير موجودة بعد (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، ٢٠١٩، ٢٢).

وتعترف الجامعات - بشكل متزايد - بالاستعداد الوظيفي باعتباره الأولوية المؤسسية، ويتطلب الكفايات التي تُعد الطلاب للانتقال إلى سوق العمل؛ ومنها: التفكير النقدي، وحل المشكلات، والتواصل الشفهي والكتابي، والعمل الجماعي والتعاون، ومهارات التكنولوجيا الرقمية، والقيادة، والاحتراف وأخلاقيات العمل، وإدارة الحياة المهنية، والعالمية؛ لكي يصبح الطلاب جاهزين للعمل (Schlesinger (et al.), 2021, 14)

وتجدر الإشارة إلى أن الرابطة الوطنية للكليات ورجال الأعمال (National Association of Colleges and Employers (NACE)، أشارت إلى أن مهارات قابلية التوظيف هي: التواصل الكتابي، والتفكير النقدي وحل المشكلات، والأخلاق والمسؤولية الاجتماعية، والقيادة، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، والإبداع والابتكار، والتعلم مدى الحياة والتوجيه الذاتي، والقدرة على العمل مع الأشخاص الذين يمثلون ثقافات مختلفة (NACE, 2022, 6-7)؛ فرجال الأعمال يقدرّون الخريجين المبتكرين والقابلين للتكيف والمربين الذين يتمتعون بمهارات مؤسسية مرنة، وعقلية مغامرة، ويمتلكون وعياً تجارياً، وعليه فإن تعاون قطاع التعليم العالي في سبيل تحقيق أهداف قابلية التوظيف مع سوق العمل أمر ضروري؛ لأن التعلم في مكان العمل يساعد على تحسين المواقف تجاه العمل، وتحسين قابلية الخريجين للعمل (عبدالغفور، ٢٠٢١، ١٠٣).

ويسلط بولتون كينج Bolton-King الضوء على الحاجة إلى تطوير الأساليب التي تعزّز قابلية التوظيف، الأمر الذي يؤدي إلى فعالية أكثر لتوظيف الخريجين الجدد، وزيادة النجاح في سوق العمل، ومنها: تحسين مهارات التطوير الذاتي وإدارة الحياة المهنية (Bolton-King, 2022, 788)، ولقد أكدت كل من منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية على أهمية القابلية للتوظيف واعتبرتها ضمن أربع قضايا تراها محورية مستقبلاً؛ هي: القابلية للتوظيف، وريادة الأعمال، وتوفير الوظائف، والمساواة بين المرأة والرجل (deBruin & Dupuis, 2008, 3)، كما أصبحت القابلية للتوظيف من أهم أهداف وزارات التعليم في الكثير من الدول الأوروبية والعالم (كرم، وصادق، ٢٠١٩، ٢٢٠)، وتتطلب عدداً لا يحصى

من الأساليب والمسئولية المشتركة بين رجال الأعمال ومؤسسات التعليم العالي والطلاب باعتبارهم أصحاب مصلحة أساسيين (Mainga (et al.), 2022,49). ويقصد بالاستعداد الوظيفي المعرفة والمهارات واستراتيجيات التعلم المطلوبة لبدء المسار الوظيفي، بما في ذلك التوقعات المشتركة حول السلوك في مكان العمل (NACE, 2022, 5)، كما يشير الاستعداد الوظيفي إلى استعداد الفرد للمشاركة في عملية صنع القرار الوظيفي، وتحديد الأهداف المهنية، والتخطيط للمسارات المهنية (Chen (et al.),2022, 3). وثمة تأكيد على أن قابلية توظيف الخريجين تركز على القدرة على إيجاد عمل هادف طوال الفترة المهنية، والحفاظ عليه (Mainga (et al.),2022, 31)، حيث إنها عملية تنموية تمكن الطلاب من دخول سوق العمل بمجموعة معترف بها من المهارات والصفات (Swingler, 2022, 3).

وفي السنوات الأخيرة كان هناك قدر كبير من الاهتمام بدراسة العلاقة بين قابلية التوظيف والتعليم العالي في جميع أنحاء العالم؛ بسبب ارتفاع معدل البطالة الناجم عن الركود الاقتصادي العالمي - وخاصةً بين خريجي الجامعات - فيوجد وظائف كثيرة شاغرة؛ بسبب "فجوة التوظيف"، وتعد فجوة المهارات مشكلة عالمية لم يتم حلها منذ التسعينيات (El-Fekey & Mohamad, 2018, 158).

وتقوم العديد من الدول - في كثير من الأحيان - باستثمارات كبيرة في البنية التحتية التعليمية، وتطوير المناهج وبرامج التدريب المهني؛ لتزويد شبابهم بأحدث المهارات والمعارف المتعلقة بالتوظيف (Cardoza & Vidya, 2024,7)؛ حيث يعد ضمان التوظيف الجيد للطلاب أمراً أساسياً لتحقيق القدرة التنافسية الوطنية، ومفتاح التوظيف بعد التخرج هو تنمية المهارات؛ وتحسين قابلية التوظيف من خلال آليات مختلفة، بما في ذلك التعلم الخدمي، التعلم التجريبي، والتعلم الإلكتروني (Peón (et al.), 2023, 174).

وترتبط قابلية التوظيف المستقبلية مباشرة بالتوجهات الأكاديمية للطلاب؛ لأن الطريقة التي يرى بها الطالب مستقبله المهني تؤثر على سلوكه الحالي، كما أن الطلاب الذكور يميلون إلى أن يكون لديهم قابلية التوظيف المستقبلية أقوى من الإناث (Kertechian (et al.),2023, 222)، وتأثر قابلية التوظيف بتوفر أربعة عناصر رئيسية: المعرفة العلمية المتعلقة بوظيفة ما، ومهارات إدارة الوظيفة، مثل (القدرة على التعلم الذاتي)، ومهارات العرض، مثل (القدرة على تقديم الذات للآخرين)، والخصائص الشخصية، مثل (الظروف العائلية وظروف سوق العمل) (كرم، وصادق، ٢٠١٩، ٢٢٥).

وتساعد الأنشطة المتعلقة بالتوظيف في تحديد أولويات المؤسسات للموارد والدعم في ظل المناهج المزدحمة وضيق الوقت عند الطلاب؛ بسبب التزامات الرعاية و/أو العمل مدفوع الأجر (Jackson & Tomlinson,2022, 3)، وتكسب تلك الأنشطة الطلاب مجموعة من المهارات القابلة للانتقال، والتي تمكنهم من التصرف في الظروف والمواقف المختلفة، كما أن لها تأثيراً إيجابياً قوياً في إكساب الخريجين مهارات ترتبط بالقابلية للتوظيف (كرم، وصادق، ٢٠١٩، ٢٢٤-٢٢٥)، بجانب اكتساب المهارات والمعرفة من خلال التعليم والتدريب؛ لتعزيز قدرات الطلاب الإنتاجية (Donald (et al.), 2024, 2)؛ فعندما يعتقد الطلاب أن لديهم المعرفة والكفاءات اللازمة للنجاح في عالم العمل، فسوف تزداد قابليتهم للتوظيف (Potgieter (et al.), 2023, 6).

وتختلف مشاركة الطلاب في خبرات العمل سواء كانت بالأنشطة المصاحبة للمناهج الدراسية أو اللامنهجية (extra-curricular activities (ECA) حسب الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتخصص والعمر والوظيفة والجنس (Jackson & Tomlinson, 2022, 5).

وأشارت منظمة العمل الدولية إلى أن الحكومات ورجال الأعمال والعمال جميعهم لهم مصلحة في تنمية مهارات قابلية التوظيف للخريجين، ويتعين على الحكومات أن تعتمد سياسات أكثر صلة بالمهارات التي تتطلبها أسواق العمل سريعة التطور؛ ولذا ستحتاج أنظمة التعليم

والتدريب أيضاً إلى الاستفادة من التقنيات التعليمية الجديدة، وإيلاء اهتمام أكبر للمهارات الرقمية (International Labour Organization, 2024b,1)؛ لخفض معدل البطالة بين الشباب، وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التقلبات، واكتسابهم مهارات قابلية التوظيف، التي يمكن تحقيقها من خلال الإعداد المهني، والتغييرات التعليمية، ومشاريع الإرشاد والجهود المشتركة للصناعة (Cardoza & Vidya, 2024,7,9).

وأصبحت قابلية توظيف الخريجين مؤشراً لأداء المؤسسات عالمياً، ويتم تقييم الجامعات بناءً على مدى قدرة طلابها على الحصول على عمل عند ترك الجامعة (Maccabe, 2023,11)؛ ولذا يتمتع الخريجون بالجامعات المتقدمة بميزة كبيرة في الحصول على مناصب إدارية ذات رواتب أعلى من غيرهم بالجامعات الأخرى (Xiong et al., 2022, 7)، بينما تتأثر قابلية توظيف الخريجين في البلدان النامية بكل من نقص التمويل الحكومي، وقلّة كفاية البنية التحتية، وأساليب التدريس والتعلم غير الفعّالة، والمناهج الدراسية التي عفا عليها الزمن، والتركيز على المعرفة النظرية والأكاديمية على حساب المهارات العملية أو مهارات مكان العمل، والفساد، والمحسوبية، ودور الشبكات الاجتماعية (أي الوضع العائلي والعلاقات السياسية) (Mainga (et al.), 2022,32-33).

وفي ظل ظهور مهن ووظائف جديدة في مقابل اختفاء البعض الآخر في سوق العمل، الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في نظام التعليم الجامعي، من حيث الأطر الفكرية والفلسفية والسياسات والبرامج والتخصصات والأهداف ومواصفات الخريج (الصغير، ٢٠٢١، ٦)، (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة، ٢٠٢١، ٢٢)؛ حيث صارت عملية قابلية التوظيف للخريجين معقدة للغاية وديناميكية بالنسبة للشركات المختلفة، والتحدي الأكبر هو اختيار أفضل المتقدمين (Fejzullahu & Gashi, 2023, 38). وتشير هذه النتائج إلى الحاجة إلى إعادة موازنة مستمرة لمناهج التعليم العالي مع احتياجات المهارات الديناميكية المتغيرة باستمرار في الصناعة والأعمال.

وإذا لم يتمكن الاقتصاد من استيعاب هؤلاء الخريجين - بشكل جيد - فإنهم يعانون من البطالة أو البطالة الجزئية (Xiong (et al.), 2022, 12)؛ حيث كشفت دراسة كل من (Tang, 2019, 1-2)، (Noah & Aziz, 2020, 58)، (Fernández-Arias (et al.), 2021, 2)، (Mahmud & Wong, 2022, 4)، (Packer, 2022, 12)، (Mainga (et al.), 2022, 29)، (Swingler, 2022, 2)، (Cardoza & Vidya, 2024, 10)، إلى وجود تناقضات بين المهارات التي يمتلكها الطلاب عند التخرج والمهارات التي يتوقعها رجال الأعمال للتوظيف، وهذا لا ينطبق فقط على العمال المبتدئين أو الخريجين الجدد ولكن أيضاً على العمال ذوي الخبرة الذين يبحثون عن وظيفة جديدة، كما أشارت دراسة (كرم وصادق، ٢٠١٩، ٢٢٦)، إلى أن الجامعات في جميع أنحاء العالم تعرضت للضغوط؛ لإنتاج خريجين قابلين للتوظيف. وقد استجابت العديد من الجامعات لهذا النداء (Mainga (et al.), 2022, 29).  
ومثل: كندا، الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا والمملكة المتحدة، ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (El-Fekey & Mohamad, 2018, 158).

وجامعة كارلتون Carleton University بكندا من الجامعات التي تعمل على تحسين نتائج تخرج الطلاب وقابليتهم للتوظيف من خلال تمكين أعضاء هيئة التدريس من استخدام تحليلات التعلم بشكل مناسب كتشخيص مبكر للطلاب الذين قد يواجهون تحديات في التعليم، بالإضافة إلى توسيع ودعم فرص التعلم التجريبي، بما في ذلك الخبرات البحثية للطلاب الجامعيين، والأندية والجمعيات الطلابية، إلى جانب التأكد من وجود درجة كافية من المرونة في البرامج الأكاديمية التي لا تناسب الطالب التقليدي فحسب، بل أيضاً الطلاب الذين يصلون إلى

كارلتون في مراحل حياتية ومهنية مختلفة أو الذين قد يختارون العمل بدوام كامل والدراسة بدوام جزئي (6, Dyke, 2020).

وتُعدُّ جامعة جنوب كارولينا University of South Carolina من بين أقدم الجامعات العامة وأكثرها شمولاً في أمريكا، وتعمل الجامعة على تقديم تجربة طلابية متميزة يمكن للجميع الوصول إليها؛ حيث تضم الجامعة (١٦) كلية ومدرسة متميزة في حرمها الرئيس، بالإضافة إلى (٧) فروع أخرى في جميع أنحاء الولاية (1, Clark, 2023)، ونفذت جامعة جنوب كارولينا العديد من سياسات وبرامج التعليم العالي التي تهدف إلى دعم الاستعداد الوظيفي، والتسجيل المزدوج والمتزامن، والمساعدات المالية والمنح الدراسية، والبرامج في مؤسسات التعليم العالي، وبرامج التعليم التنموي والعلاجي، بالإضافة إلى ذلك منحت لجنة جنوب كارولينا للتعليم العالي منحة في خريف عام ٢٠١٤ لتأسيس مركز التميز الحكومي للاستعداد الجامعي والمهني، حيث يُعد المركز جزءاً مهماً من التزام ولاية كارولينا الجنوبية بإعداد الطلاب للتعليم الجامعي والمهني الناجحة (10, Young, Hoffman, Chung, 2017).

أما جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا Queensland University of Technology بأستراليا مؤسسة طموحة وتعاونية تسعى إلى تزويد طلابها وخريجها بالمهارات التي سيحتاجون إليها في عالم متغير، وتحظى بتقدير كبير وموثوق به من قبل رجال الأعمال والشركات الحكومية، وتلتزم بتوفير تجارب التعلم في العالم الحقيقي والحلول البحثية عبر مجموعة واسعة من المجالات، كما أن دوراتها مطلوبة بشكل كبير، وتشمل نقاط قوتها: التدريس الحائز على جوائز، والأبحاث ذات الصلة بالمجتمع، والالتزام بريادة الأعمال والإبداع، ورضا الطلاب المرتفع ونتائج توظيف الخريجين الممتازة (https://www.sliit.lk/si//queensland-university-of-technology,2024).

وفي مصر، فطنت القيادة السياسية وصانعو القرار إلى ما تفرضه قوى العولمة من متغيرات سريعة ومتلاحقة تحتاج إلى قوى بشرية مؤهلة ومدربة (محمد وآخرون، ٢٠٢٠، ٢٩٨). وتوسعت في عدد الجامعات بأنماطها الثلاثة: حكومية، خاصة، أهلية، وقد كان ذلك بغية خطط مستقبلية ودراسة جدوى لاحتياجات أسواق العمل عالمياً وعربياً ومحلياً (غنايم، ٢٠٢٢، ٤٧)، كما هدفت رؤية مصر لعام ٢٠٣٠م إلى تخفيض نسبة البطالة بين الشباب (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢، ٨٠)، أما في السياق القومي، فيتكامل ذلك الهدف الاستراتيجي مع الأهداف الاقتصادية التي يحددها الدستور المصري لعام ٢٠١٩م، وعلى رأسها تحقيق الرخاء في البلاد من خلال التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، بما يكفل رفع معدل النمو الحقيقي للاقتصاد القومي ورفع مستوى المعيشة، وزيادة فرص العمل وتقليل معدلات البطالة، والقضاء على الفقر (دستور جمهورية مصر العربية، ٢٠١٩، مادة ٢٧)؛ وفي ضوء ذلك يتضح اهتمام القيادة السياسية وصانعي القرار بالاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين.

### مشكلة البحث :

على الرغم من أهمية الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين. إلا أن الجامعات المصرية تعاني من ضعف تمكين الطلاب من المعارف والمهارات التي تؤهلهم للاندماج في سوق العمل، وتأسيس مشروعات ريادية توفر لهم وللآخرين فرص عمل وتحقق لهم منفعة شخصية، وللمجتمع التقدم (على، ٢٠٢٣، ٣٨٢)؛ وذلك لانخفاض جودة التعليم بسبب نقص أعضاء هيئة التدريس المؤهلين، والمناهج الدراسية التي عفا عليها الزمن؛ مما أسفر عن وجود فجوة كمية ونوعية بين مخرجات الجامعات المصرية ومتطلبات سوق العمل. كما أكدت دراسة كل من (الحبشي، ٢٠٢٠، ٣٢٨، ٣٢٦)، (Badr, 2021, 9)، (الصغير، ٢٠٢١، ٦-٧)، (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١، ١٦)، (غنايم، ٢٠٢٢، ٦٣)، (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢، ٧١)، (السيسي وأبو العاصي، ٢٠٢٣، ٣٠١)، (عبد اللطيف، ٢٠٢٣، ٣٩٣)، (على، ٢٠٢٣، ٣٣٧). على أن الخريجين يفتقرون إلى سمات التوظيف المهمة مثل: التواصل والبحث عن الوظائف والتحليل والقيادة ومهارات حل المشكلة (El-Fekey & Mohamad, 2018, 167).

وأشارت دراسة (البرادعي، وقدرى، ٢٠٢٢أ، ٣) إلى أن الأسباب الجذرية لضعف مهارات التوظيف في الجامعات هي غياب التنسيق بين أصحاب المصالح الرئيسيين، وعدم ملاءمة المناهج لاحتياجات سوق العمل، ومنهجيات التدريس القديمة، وغياب التدريب العملي. بالإضافة إلى ضعف مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية على النحو التالي:

#### ١- ما يتعلق بالإرشاد الأكاديمي:

- أ- ضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي، خاصة مع زيادة أعبائهم التدريسية والبحثية (عبدالهادي، ٢٠٢٢، ٢١٩).
- ب- قلة اهتمام المرشدين الأكاديميين بتوجيه الطلاب للمسارات المهنية المستقبلية (غانم، ٢٠٢٢، ٢٩٢).
- ج- إهمال التواصل بين الطلاب والمرشد الأكاديمي أثناء الدراسة (زيادة، ٢٠٢٣، ١٩٨).

#### ٢- ما يتعلق بالمناهج الدراسية:

- أ- أن المناهج الدراسية لم تعد كافية لإعداد الطالب للحياة والعمل في عالم متغير يقوده التطور التكنولوجي (ابراهيم، ٢٠٢٠، ١٤٨).
- ب- ضعف تطوير المناهج لتلبية حاجة السوق، فضلاً عن الإلمام بالحاسب الآلي، وندرة توفر الخبرات الكافية، وضعف التأهيل التخصصي (العمرى، ٢٠٢٠، ١٠٣).
- ج- قلة ارتباط المقررات الدراسية باحتياجات سوق العمل والتطورات الأكاديمية (محمود، جوهر، وعلي، ٢٠٢٢، ٤٤٨-٤٤٩).
- د- أن المناهج لم تتغير منذ فترة طويلة، بالإضافة إلى أنها تعتمد على الحفظ والتلقين، وغير مناسبة للعصر الرقمي (السيسي، وأبو عاصي، ٢٠٢٣، ٣١٧-٣١٨).

#### ٣- ما يتعلق بتوطيد العلاقة مع رجال الأعمال:

- أ- ندرة قيام الجامعة بإجراء دراسات استطلاعية؛ للتعرف على احتياجات ورغبات أصحاب الأعمال بالمجتمع (محمود، جوهر، وعلي، ٢٠٢٢، ٤٤٨-٤٤٩).
- ب- ضعف تحقيق مبدأ التواصل والتفاعل بين التعليم الجامعي ومؤسسات الإنتاج (السيسي، وأبو عاصي، ٢٠٢٣، ٣١٧-٣١٨).

#### ٤- ما يتعلق بمتابعة الخريجين:

- أ- إهمال الجامعات لمتابعة أداء خريجيها في المؤسسات التي يعملون بها؛ لتحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها (محمود، جوهر، وعلي، ٢٠٢٢، ٤٤٨-٤٤٩)؛ مما أسفر عن زيادة عدد العاطلين في سوق العمل، في الوقت الذي يبقى المجتمع بحاجة كبيرة لخريجين في اختصاصات مختلفة تواكب التطورات التكنولوجية الحديثة (زيهان، ٢٠٢١، ١٧١).
  - ب- غياب المعايير الأكاديمية المرجعية؛ لمتابعة الجامعات ومؤسساتها في ضوء احتياجات السوق (السيسي، وأبو عاصي، ٢٠٢٣، ٣١٧-٣١٨).
- بالإضافة إلى تركيز البطالة بين حملة المؤهلات الجامعية وما فوقها (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢، ١٢١)، فضلاً عن تفاقم مشكلة البطالة بين خريج التعليم الجامعي عاماً بعد عام؛ حيث أشار الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء إلى أن نسبة البطالة بين خريجي الجامعات أعلى، حيث بلغت ٣٦.٣٪ (٢٦.٤٪ ذكور، ٥١.٦٪ إناث)، مقابل ٤.٢٪ للأميين (٣.٨٪ ذكور، ٨.٨٪ إناث)، ٧٪ - بصفة عامة - خلال الربع الثاني في عام ٢٠٢٣ م (الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، ٢٠٢٣أ، ٢٠٢٣ب).

وتأسيساً على ما سبق يسعى البحث الحالي إلى الإجابة على السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن تطوير الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في الجامعات المصرية في ضوء خبرة كل من جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا، وبما يتوافق مع السياق المصري؟، ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- (١) ما الأسس النظرية للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في الأدبيات التربوية المعاصرة؟

- (٢) ما جهود الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في الجامعات المصرية؟
- (٣) ما خبرة كل من جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا في الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين، وما العوامل الثقافية ذات العلاقة بها؟
- (٤) ما أوجه التشابه والاختلاف في الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في كل من جامعة كارلتون بكندا، وكارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وكوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا؟ وما تفسير ذلك في ضوء بعض مفاهيم العلوم الاجتماعية ذات العلاقة؟
- (٥) ما التصور المقترح لتطوير الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية في ضوء الدروس المستفادة من خبرة جامعات المقارنة، وبما يتوافق مع طبيعة المجتمع المصري؟

### أهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي إلى تطوير الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في الجامعات المصرية في ضوء خبرة كل من جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا، وبما يتوافق مع طبيعة المجتمع المصري، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال:
- ١- إلقاء الضوء على الأسس النظرية للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في الأدبيات التربوية المعاصر.
  - ٢- رصد جهود الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية.
  - ٣- التعرف على خبرة كل من جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا في الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين، والعوامل الثقافية ذات العلاقة بها.
  - ٤- تحديد أوجه التشابه والاختلاف في الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في كل من جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا، وتفسيرها في ضوء بعض مفاهيم العلوم الاجتماعية ذات العلاقة.
  - ٥- الوصول إلى تصور مقترح لتطوير الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية في ضوء الدروس المستفادة من خبرة جامعات المقارنة، وبما يتوافق مع طبيعة المجتمع المصري.

### أهمية البحث ومبرراته:

تكمن أهمية البحث الحالي في العائد القيمي الذي يرجع على الجامعات المصرية؛ لتسليط الضوء على قضية معاصرة وعالمية من قضايا التعليم، ألا وهي الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين؛ بقصد التأصيل النظري لها كإشكالية مفاهيمية وتحديات اجتماعية على المستويين المحلي والعالمي، وبدراسة خبرة كل من جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا في الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين، وإمكانية تقديم إجراءات مقترحة؛ لتطوير الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية؛ مما قد يسهم في تنمية المهارات؛ حتى يصبح التعليم أداة فعالة لإعداد الأجيال ولواجهة التحديات المحلية والعالمية، بالإضافة إلى ما يلي:

- ١- الاستجابة لرؤية ٢٠٣٠م، والتي تؤكد على الاستثمار في العنصر البشري من خلال التعليم.
- ٢- تسليط الضوء على موضوع مهم وحيوي عالمياً؛ وهو "الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين" الذي يعد من أبرز قضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ٣- أن إعداد وتوظيف قوة عاملة ذات كفاءات ومهارات عالية يتطلبها سوق العمل أمر مهم؛ فالبطالة قضية جوهرية بدأت تفرض نفسها على الساحة الفكرية الدولية والمحلية.



- ٤- يسهم البحث الحالي في اقتراح تصور قد يفيد في تطوير المناهج الدراسية ورفع مستوى جودة العملية التعليمية بالجامعات المصرية.
- ٥- إمكانية استفادة المخططين والمسئولين عن الجامعات المصرية من التصور المقترح للبحث الحالي في الارتقاء بدور الجامعات المصرية في إعداد طلابها، وفق متطلبات سوق العمل.
- ٦- الأهمية التطبيقية لتحسين مخرجات الجامعات المصرية، وتزويد الطلاب بالمعارف والمهارات التي يتطلبها سوق العمل.

### حدود البحث:

يسير البحث وفقاً للحدود التالية:

#### ١- حدود موضوعية (وحدة المقارنة):

ما يتعلق بوحدة المقارنة - الحدود الموضوعية - اقتصر البحث على محاور المقارنة الآتية: نشأة الاستعداد الوظيفي وتطوره، أهدافه، أهميته، قابلية التوظيف بالجامعة، الكفايات اللازمة للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف، ومجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين، وهي: الإرشاد الأكاديمي، والمناهج الدراسية، وتوطيد العلاقة مع رجال الأعمال، ومتابعة الخريجين؛ باعتبارهم مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين.

#### ٢- حدود مكانية (حالات المقارنة):

تمثلت جامعات المقارنة في: جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا؛ حيث إنهم من الجامعات المتقدمة في الاستعداد الوظيفي، وقابلية توظيف الخريجين في سوق العمل.

#### منهجية البحث وخطواته:

يعتمد البحث الحالي على كل من المنهج المقارن بأبعاده الخمسة، وتتمثل الأبعاد الخمسة للمنهج المقارن فيما يلي: (أحمد، زيدان، ٢٠٠٣، ٩٣-٩٧)

- ١- **البعد التاريخي:** يختص بدراسة الظاهرة موضوع الدراسة، وعلاقتها بالظواهر المجتمعية الأخرى ذات العلاقة، وكذلك علاقتها بمجتمعها في حالات المقارنة المختارة بالبحث.
- ٢- **البعد الوصفي:** يتم على مستويين: الأول يختص بدراسة الظاهرة في وضعها العياري، ويهتم هذا المستوى بتوضيح العلاقات بين أجزاء الظاهرة - ذاتها - بعضها ببعض، وعلاقات الظاهرة ببيئتها المحيطة، وكذلك استخلاص مؤشرات نظرية، ويختص المستوى الثاني بدراسة الظاهرة في الحالات المختارة للبحث.
- ٣- **البعد التحليلي الثقلي:** يختص ببيان العوامل الثقافية المسؤولة عن الوضع الراهن للظاهرة محل البحث بالنسبة لحالات المقارنة.
- ٤- **البحث المقارن التفسيري:** يُقصد به تحديد أوجه التشابه والاختلاف للظاهرة محل البحث في حالات المقارنة، وتفسيرها في ضوء مفاهيم بعض العلوم الاجتماعية ذات العلاقة.
- ٥- **البعد التنبؤي:** يعكس الجانب النفعي (الإصلاحي) للتربية المقارنة، ولكن على نحو استشراف للمستقبل التربوي للظاهرة موضوع البحث للدولة المحورية.
- وتأسيساً على ما تقدم، يمكن صياغة الخطوات الإجرائية للبحث الحالي، وفقاً للمنهج المقارن كما يأتي:
- أ- بيان التطور التاريخي للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين من الجامعات نظرياً، في مصر، وفي حالات المقارنة لبعض الجامعات الأجنبية.
- ب- وصف الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين من الجامعات نظرياً، في مصر، وفي حالات المقارنة لبعض الجامعات الأجنبية.
- ج- إجراء التحليل الثقلي للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين من الجامعات في حالات المقارنة لبعض الجامعات الأجنبية؛ لبيان الظهير الثقلي الفاعل والمؤثر.

د- عقد مقارنة تفسيرية للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في بعض الجامعات الأجنبية؛ لبيان أوجه التشابه والاختلاف بينها، وتفسيرها في ضوء بعض مفاهيم العلوم الاجتماعية ذات العلاقة.

ه- الوصول إلى تصور مقترح يُمكن من خلاله تطوير الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية في ضوء الاستفادة من خبرة كل من جامعات المقارنة في هذا المجال، وبما يتسق مع طبيعة المجتمع المصري، ثم عرضه على الخبراء التربويين (ملحق ١): للاستفادة من خبراتهم ورؤيتهم لما ينبغي أن يكون عليه الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية.

### مصطلحات البحث:

تمثلت مصطلحات البحث الحالي كالآتي:

#### ١- الاستعداد الوظيفي Career Readiness:

تشير كلمة الاستعداد - لغويًا - في معجم المعاني إلى كلمة أصلها (الاسم) (استعداد) في صورة مفرد مذکر وجذرها (عبد) وجذعها (استعداد) وتحليلها (ال + استعداد وتعني (في علم التربيّة) "اتجاه نحو سلوك خاص، نتيجة عوامل عضوية، أو نفسية، أو هما معاً"، بينما كلمة وظيفي: اسم متّسوب إلى الوظيفة (معجم المعاني، ٢٠٢٤، ص ١).

بينما أشار Cambridge Dictionary إلى كلمة Career بأنها اسم تعني "الوظيفة أو سلسلة الوظائف التي تقوم بها خلال حياتك العملية، خاصة إذا واصلت لوظائف أفضل وكسبت المزيد من المال" (Cambridge Dictionary, 2024a,1). أما كلمة Readiness فتعني "الاستعداد أو حالة الاستعداد لشيء ما" (Cambridge Dictionary, 2024b,1).

وأشارت Stanford Encyclopedia of Philosophy إلى أن الاستعداد الوظيفي يمكن تحفيزه من خلال التعلم التجريبي؛ ليسمح للطلاب بتطبيق معرفتهم الأكاديمية على مواقف العالم الحقيقي (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2024,1).

كما يُعرّف الاستعداد الوظيفي اصطلاحاً بأنه: المعرفة والمهارات والمواقف اللازمة للطلاب؛ لرسم خريطة مستقبلهم للعمل والتخطيط له (Dodd et al., 2022, 261)، كما أنه: الأساس الذي يمكن من خلاله إظهار جوهر الكفاءات المطلوبة للنجاح في مكان العمل وإدارة الحياة المهنية مدى الحياة (NACE, 2022, 9).

كما يعرف بأنه عملية إعداد الطلاب في أي عمر بالمهارات الأساسية التي يحتاجون إليها للعثور على الوظيفة واكتسابها والحفاظ عليها والنمو فيها، على النحو المحدد بالمهارات التعليمية التطبيقية (EVERFI, 2024, 1). وكذلك يعني "قدرة الشخص على التكيف والتعلم وتطبيق المهارات ذات الصلة في مشهد احترافي يتطور باستمرار (Forage, 2024, 1).

ويعرفه الباحثان - إجرائياً - بأنه: المعرفة والمهارات والمواقف المطلوبة للطلاب للنجاح في مكان العمل وإدارة الحياة المهنية مدى الحياة.

#### ٢- قابلية التوظيف Employability:

يقصد بكلمة قابلية - لغويًا - في معجم المعاني إلى كلمة أصلها الاسم (قابل) في صورة مفرد مذکر وجذرها (قبل) وجذعها (قابل) وتحليلها (قابل + يت) بينما كلمة توظيف مصدر وُظف: اسم متّسوب إلى الوظيفة (معجم المعاني، ٢٠٢٤، ص ١).

وقد عرف Oxford Learner's Dictionaries قابلية التوظيف بأنه "مدى امتلاك شخص ما للمهارات والمعرفة والمواقف وما إلى ذلك، والتي تجعله مناسباً للعمل مدفوع الأجر" كما أشارت إلى أن اكتساب الطلاب لمهارات تكنولوجيا المعلومات ستؤدي إلى تحسين فرص التوظيف

لديهم (1,2024, Oxford Learner's Dictionaries). بينما عرفه Cambridge Dictionary بأنه "المهارات والقدرات التي تسمح لك بالتوظيف" (Cambridge Dictionary, 2024c,1). واصطلاحاً تُعرَّف قابلية التوظيف بأنّها: "القدرات والمهارات والمعرفة اللازمة للبحث عن الوظائف ذات الصلة" (Tang, 2019, 1). كما تُعرَّف بأنّها: "القدرة على الحصول على وظيفة، والنجاح والتطور فيها، وحتى تغييرها إن لزم الأمر" (كرم، وصادق، ٢٠١٩، ٢٢١). ويُقصد بها: "القدرة على الحصول على وظيفة أو عمل لأول مرة، والمحافظة عليه، أو هو قدرة الخريجين على العثور على وظيفة تتناسب ومؤهلاتهم والاحتفاظ بها" (عبدالغفور، ٢٠٢١، ١٠١-١٠٢)، كما تُعرَّف بأنّها: اكتساب المهارات الشخصية المطلوبة وتطويرها على المدى القصير والتي تركز بشكل أساسي على تسهيل عملية الانتقال من الجامعة إلى العمل (Mainga (et al.), 2022, 49). كما تُعرَّف بأنّها: قدرة الفرد على اكتساب واستخدام المعرفة والمهارات والصفات اللازمة للنجاح في عالم العمل (Maccabe, 2023, 20). ويعرفها الباحثان - إجرائياً - بأنّها: قدرة الخريجين بالجامعات المصرية على العثور على وظيفة، والنجاح والتطور فيها، وحتى تغييرها إن لزم الأمر.

### الدراسات السابقة :

تتنوع الدراسات التي تناولت الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين، وهي ما بين دراسات عربية وأجنبية، وتم ترتيبها زمنياً من الأقدم للأحدث؛ بما يحقق أهداف البحث على النحو التالي:

هدفت دراسة (Tang, 2019) إلى التعرف على كيفية الدمج والتدريب على المهارات الشخصية في مؤسسات التعليم العالي، وتم تصميم استمارة مقابلة مقننة لعدد ٣٤ من أعضاء هيئة التدريس منهم ٢٠ تايلندياً و١٣ من المملكة المتحدة وواحدة من فيتنام، وذلك لاستكشاف الأفكار الرئيسية من هؤلاء المشاركين حول كيفية نقلهم للمهارات الشخصية ومشاركتهم خبراتهم في الأنشطة التعليمية لطلابهم، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي، وقد خلصت الدراسة إلى أن معظم مؤسسات التعليم العالي قد واجهت تحديات لدعم وتعزيز مهارات قابلية التوظيف لطلابها، وقد حدد المشاركون مجموعة من المهارات الشخصية (غير الأكاديمية) التي يجب أن يكتسبها طالب التعليم الجامعي؛ وهي: مهارات العمل الجماعي، ومهارات حل المشكلات، ومهارات التواصل، ومهارات التفكير النقدي. وقد أشار المشاركون في الدراسة إلى أن هذه المهارات يمكن اكتسابها في قاعات المحاضرات أو قاعات التدريب العملي أو في المجموعات الدراسية. أما دراسة (كرم، وصادق، ٢٠١٩) هدفت إلى التعرف على دور مؤسسات التعليم العالي في دعم القابلية للتوظيف بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، واستخدمت منهج تحليل النظم، وخلصت إلى أن مؤسسات التعليم العالي عليها تطوير المقررات الدراسية، وتوفير فرص تدريب خارجية للطلاب، ودعم قنوات التواصل مع رجال الأعمال والخريجين، وتقديم فرص دراسية للخريجين، والاهتمام باللغات الأجنبية.

بينما هدفت دراسة (إبراهيم، ٢٠٢٠) إلى تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في ضوء خبرة استراليا وإمكانية الاستفادة منها في مصر، واستخدمت المنهج المقارن، وخلصت إلى أن هناك أربعة فئات يجب أن يشاركوا في عملية تعزيز مهارات قابلية التوظيف لخريجي الجامعات؛ وهم: الجامعات، ورجال الأعمال، والطلاب، والدولة، وأن فشل خريجي الجامعة في تلبية متطلبات سوق العمل وافتقارهم إلى الكفاءات والمهارات والخبرة المطلوبة تقع على مسؤولية هذه الأطراف الأربعة.

وهدفت دراسة (العمري، ٢٠٢٠) إلى التعرف على سياسة التوظيف واستيعاب خريجي الجامعات السعودية، واستخدمت المنهج الوصفي، وخلصت إلى أن أبرز أسباب مشكلة ضعف استيعاب القطاع الخاص لخريجي الجامعات السعودية؛ لإحجامه عن توظيفهم؛ بسبب ارتفاع تكلفتهم الاقتصادية مقارنة بالعمالة الوافدة، وإحجام بعض الخريجين عن العمل في القطاع

الخاص؛ بسبب غياب الشعور بالأمن الوظيفي فيه، بالإضافة إلى التوسع في التخصصات النظرية التي لم يعد سوق العمل بحاجة إليها.

بينما هدفت دراسة (عبدالغفور، ٢٠٢١) إلى تعزيز قابلية توظيف الخريجين والحاجة إلى التعاون بين الجامعات وسوق العمل والمؤسسات المشغلة، واستخدمت المنهج الوصفي، وخلصت إلى أن التعاون بين الجامعات وسوق العمل طريقة عملية لزيادة استجابة الجامعات لسوق العمل، وجلب دروس حقيقية من السوق إلى المناهج الجامعية، وتعزيز المهارات التي يريدها رجال الأعمال المعاصرون والتركيز عليها، ومن ثم تعزيز قابلية التوظيف للطلاب والخريجين، وهذا من شأنه تحقيق فوائد ليس فقط للطلاب والخريجين، ولكن - أيضاً - للجامعات والمؤسسات والمجتمع ككل.

أما دراسة (Bolton-King, 2022) هدفت إلى التعرف على إرشاد الطلاب لتعزيز إمكانية توظيف الخريجين، واستخدمت المنهج التجريبي على عينة مكونة من ٢٦ طالباً من الفرق الثانية إلى الرابعة، وقام ١٧ مرشداً بإكمال استطلاعات الرأي عبر الإنترنت بشكل مجهول، وخلصت الدراسة إلى أن الإرشاد الأكاديمي يدعم بقوة التوجيه كآلية فعالة لتطوير مهارات قابلية التوظيف بالمرحلة الجامعية؛ مما يؤدي بشكل كبير إلى تطوير ثقة الخريجين بأنفسهم، ومهارات التواصل.

وهدف دراسة (Cook, 2022) إلى التعرف على نماذج توظيف الخريجين، واستخدمت المنهج الوصفي، وخلصت إلى أن معظم النماذج منذ عام ٢٠٠٠م تركز على قابلية توظيف الأفراد والنجاح الاقتصادي، بالإضافة إلى وجود مساهمات محدودة للجامعات في التطوير الوظيفي المحلي والعالمي.

أما دراسة (Jackson & Tomlinson, 2022)، هدفت إلى التعرف على الأهمية النسبية للخبرة في العمل من خلال الأنشطة الجامعية اللاصفية المتعلقة بتوظيف الطلاب، واستخدمت المنهج الوصفي مع تطبيق استطلاع للرأي عبر وسائل التواصل الاجتماعي، ومنتهى التوظيف الداخلي، وصفحات الإنترنت، وشارك في الدراسة ٣٥٢ طالباً جامعياً سواء في مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا من جامعة بريطانية مكثفة الأبحاث وأخرى أسترالية، وخلصت الدراسة إلى أن الخبرة المتعلقة بالعمل تساعد في بناء الثقة المهنية وتحديد الأهداف عند الانتقال من التعليم العالي إلى التوظيف، بالإضافة إلى أنها تزيد من ثقة الطلاب في سوق العمل، وقابلية التوظيف المتوقعة.

بينما هدفت دراسة (Mahmud & Wong, 2022) إلى التعرف على أهمية مهارات القرن الحادي والعشرين لتوظيف طلاب المرحلة الجامعية من وجهات نظر أصحاب المصلحة، واستخدمت المنهج الكمي مع تطبيق استطلاع للرأي عبر وسائل التواصل الاجتماعي؛ مثل: إنستغرام، وواتساب، وتليجرام على عينة قوامها ١٦٩ مشاركاً، وخلصت الدراسة إلى أهمية سد الفجوة بين الجامعات وسوق العمل من خلال إكساب الطلاب مهارات القرن الحادي والعشرين الأساسية؛ وهي: الاتصال، والتفكير النقدي، والتعاون، وحل المشكلات بين الطلاب؛ لتحسين فرص توظيفهم، وإعدادهم لما هو جديد وغير معروف في العالم التكنولوجي سريع التغير.

وهدف دراسة (Mainga et al., 2022) إلى تحديد الأهمية النسبية لمهارات قابلية التوظيف المختلفة للخريجين عند البحث عن الأعمال لأول مرة، واستخدمت المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة إلى أهمية اكتساب الخريجين للمهارات الشخصية عند التوظيف لأول مرة؛ ومنها: الوعي الذاتي، والتوجيه الذاتي، والاستباقية، والقدرة على التكيف، والمرونة.

أما دراسة (Morina & Biagiotti, 2022) هدفت إلى التعرف على قابلية التوظيف للخريجين ذوي الإعاقة بإسبانيا، واستخدمت المنهج الوصفي مع تحليل ١٨ مقالا واستجابات عينة مكونة من ٦٦٤ خريجا، وخلصت إلى ضرورة تسهيل مشاركة الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالمجتمع الشامل ودمجهم في سوق العمل.

بينما هدفت دراسة (Packer, 2022) إلى تحسين الاستعداد الوظيفي والتوظيف للخريجين، واستخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن خريجي الجامعات الحاليين يفتقرون إلى المهارات المتعلقة بالاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف بعد التخرج؛ ولذا يحصلون على وظائف لا تتطلب شهادة جامعية.

أما دراسة (Petruzzello, 2022) هدفت إلى التعرف على إمكانية توظيف الطلاب والخريجين في عصر الوباء، واستخدمت المنهج الوصفي مع استطلاع عبر الإنترنت على عينة مكونة من ٤٧ طالباً وخريجاً جامعياً، وخلصت إلى أن قابلية التوظيف تأثرت أثناء فيروس كورونا، كما توصلت إلى أن تقديم المشورة بالتعليم العالي عبر أنشطة التوجيه المهني أدى إلى زيادة قابلية التوظيف للخريجين.

وهدف دراسة (Simonsen, 2022) إلى التعرف على أثر تعليم اللغات على الاستعداد الوظيفي لمعلمي اللغة، واستخدمت المنهج الوصفي، وخلصت إلى أن رجال الأعمال يريدون أن يكون الموظفون على درجة عالية من الكفاءة في لغتين.

بينما هدفت دراسة (Swingler, 2022) إلى التعرف على وجهات نظر الطلاب حول كيفية مساهمة الأنشطة المنهجية الصفية واللاصفية في تطوير مهاراتهم واستعدادهم لمكان العمل، واستخدمت المنهج الوصفي مع استطلاع آراء لعينة مكونة من ٣١٩ طالباً يدرسون في ١٥ مؤسسة للتعليم العالي، وتوصلت الدراسة إلى فعالية الأنشطة المنهجية الصفية واللاصفية في تطوير مهارات الطلاب واستعدادهم لمكان العمل، ومن تلك الأنشطة الدورات الدراسية، والتدريب على تكنولوجيا المعلومات والوصول إليها، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

وهدف دراسة (Tan (et al.), 2022) إلى التعرف على تطور مهارات قابلية التوظيف لطلاب المحاسبة من خلال مشاركتهم في نشاطين لا منهجيين؛ وهما: المحاسبة المجتمعية ونادي المحاسبة، واستخدمت المنهج الوصفي مع تطبيق استطلاع للرأي عبر الإنترنت للطلاب الذين شاركوا في العمل المحاسبي المجتمعي ونادي المحاسبة على مدى عامين، وخلصت إلى أن التدريب الداخلي والتعلم الخدمي ساعدوا في تطوير مهارات قابلية التوظيف للطلاب، كما أن تجارب الطلاب في العمل المجتمعي ساعدهم في ذلك لتعزيز مهاراتهم الشخصية والسماح لهم بتطبيق معارفهم على مواقف الحياة الحقيقية.

أما دراسة (Tuononen & Hyytinen, 2022) هدفت إلى التعرف على عوامل قابلية التوظيف التي تسهم في نجاح الخريجين ببداية الحياة المهنية، واستخدمت المنهج الوصفي، وخلصت إلى تحديد خمسة عوامل؛ وهي: وضوح الخطط والأهداف المهنية، وتوفير الكفاءات المرتبطة بالتخصص، وتوفير الكفاءات الشخصية، والنشاط، وخبرة العمل.

وهدف دراسة (إصميدة وآخرون، ٢٠٢٢) إلى التعرف على المهارات التي يتطلبها سوق العمل ومستوى توافرها لدى خريجي قسمي الإدارة العامة وإدارة الأعمال بكلية الاقتصاد/جامعة مصراتة كحالة تطبيقية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي مع الاستبانة على عينة مكونة من (١٠١) خريج. وتوصلت الدراسة إلى أن المهارات الإدارية التي يتطلبها سوق العمل، هي: مهارة الاتصال الإداري، مهارة التخطيط الاستراتيجي، مهارة البيع، مهارات تصميم الهياكل التنظيمية، واستخدام الحاسوب وجاءت ذات دلالة إحصائية عدا مهارة اللغة الانجليزية جاءت غير دالة إحصائياً.

بينما هدفت دراسة (Benati (et.al), 2023) إلى التعرف على كيفية تحضير الخريجين لمكان العمل ومتطلبات الوظائف المستقبلية في ظل انتشار وباء كورونا COVID-19، واستخدمت المنهج التجريبي على عينة مكونة من ١٤٤ طالباً بجامعة ملبورن الأسترالية، وخلصت إلى أن الطلاب المتخرجين لا يركزون بشكل أكبر على التخطيط للحياة المهنية في أوقات الركود الاقتصادي، ومع ذلك فإنهم يكرسون المزيد من الجهد للبحث عن عمل.

أما دراسة (Culcasi & Venegas, 2023) هدفت إلى مراجعة منهجية للأدبيات المتعلقة بالتعلم الخدمي والمهارات الناعمة في التعليم العالي، واستخدمت منهج السرد لتحليل قواعد

البيانات الإلكترونية؛ مثل: مركز معلومات الموارد التعليمية؛ (ERIC)، وكذلك استخدام SCOPUS لإجراء عمليات البحث في الأدبيات المتعلقة بالتعلم الخدمي خلال الفترة من (٢٠١٣-٢٠٢٠) م المنشورة باللغات الإنجليزية والإسبانية والإيطالية فقط؛ للمراجعة على أساس الكفاءة اللغوية للمؤلفين، ووجدت ٣٠ مقال من ERIC و٥٨ مقال من SCOPUS، وخلصت الدراسة إلى أن المهارات الاجتماعية (الشخصية): هي المهارات الأكثر قياساً للتعليم الخدمي وتُقدَّر بنسبة ٣٤٪، وتشمل هذه المهارات كلا من: الاتصالات، والعمل الجماعي، وإدارة الصراعات، والتفاوض، في حين إن المهارات المنهجية: هي ثاني أكثر المهارات قياساً، وتُقدَّر بنسبة ٣٣٪ من الدراسات، وتشمل هذه المهارات كلا من: المهارات التحليلية، وحل المشكلات، والإبداع والابتكار، وتعلم كيفية التعلم، وأما المهارات الشخصية (الداخلية): هي ثالث المهارات قياساً، وتُقدَّر بنسبة ٢٩٪ من المقالات، وتشمل هذه المهارات كلا من: القيادة، التقييم الذاتي، القدرة على التكيف المرونة، بينما كانت المهارات الرقمية: المجال الأقل بحثاً حالياً، وتشمل هذه المهارات كلا من: المحتوى الرقمي، والإبداع، والاتصالات الرقمية، وحل المشكلات الرقمية، ومعالجة المعلومات والبيانات (لم يتم الكشف عنها).  
بينما هدفت دراسة (Fejzullahu & Gashi, 2023) إلى عرض التحديات التي تواجهها الشركات في كوسوفو أثناء عملية اختيار خريجي الجامعات وتوظيفهم، واستخدمت المنهج الوصفي مع الاستبيان، وخلصت الدراسة إلى أن تحديات التوظيف والاختيار لبعض الشركات في كوسوفو كثيرة ومختلفة، لكن أهمها تكلفة الإعلان والتفسير الخاطئ للبيانات والمؤهلات، والحاسوبية، والتطور السريع للتكنولوجيا، فضلاً عن التدخلات السياسية، كما توصلت الدراسة إلى أن المهارات المطلوبة من الخريج للحصول على وظيفة هي القدرة على العمل ضمن فريق، والمرونة، والتحدث أمام الجمهور.

وهدف دراسة (Jackson (et al.), 2023) إلى التعرف على تأثير التعلم التجريبي على تنمية مهارات التوظيف ونتائج التوظيف، واستخدمت المنهج الوصفي مع توزيع استبيان عبر الإنترنت على عينة من الطلاب عددهم ٦٢٩ طالباً يدرسون ماجستير إدارة الأعمال لمدة عامين في إحدى جامعات شمال غرب إنجلترا، كان جميع الطلاب دوليين ومن منطقة شبه القارة الهندية، وتوصلت الدراسة إلى أهمية استخدام التعلم التجريبي في تعزيز فرص التوظيف ونتائج التوظيف للطلاب الدوليين.

بينما هدفت دراسة (Kertechian (et al.), 2023) إلى التعرف على محددات قابلية التوظيف المستقبلية لدى الطلاب بالشرق الأوسط، واستخدمت المنهج الوصفي مع الاستبانة على عينة مكونة من ٣٩٦ طالباً بإحدى الجامعات الرائدة في لبنان، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين قابلية التوظيف المستقبلية، وكل من الطموح الوظيفي، والالتزام الجامعي، كما توصلت إلى أن مستشاري الجامعة يمكنهم مساعدة الطلاب على تعزيز طموحهم الوظيفي من خلال الفصول الدراسية أو التدريب الداخلي أو المشاريع الاستشارية، بالإضافة إلى أهمية تطوير المناهج الجامعية وتحديثها بانتظام؛ لتناسب مع احتياجات العمل.

أما دراسة (Kieu (et al.), 2023) هدفت إلى استكشاف توظيف خريجي الكليات التقنية في فيتنام، واستخدمت المنهج النوعي مع المقابلات شبه المنظمة على عينة مكونة من ١٠ خريجين، وخلصت الدراسة إلى أن جميع خريجي الكليات التقنية أعربوا عن رغبتهم الواضحة في الحصول على عمل يوفر فرص كبيرة للعمل والتطوير المهني، وللقيام بذلك تم قبول وظائف منخفضة الأجر؛ لتجنب العبء المالي المستمر على والديهم بالإضافة إلى اكتساب الخبرة العملية والوقت المناسب؛ لرفع مستوى مهاراتهم المهنية.

بينما هدفت دراسة (Potgieter (et al.), 2023) إلى التعرف على الاستعداد الوظيفي لطلاب الجامعة في العالم الرقمي بجنوب أفريقيا، واستخدمت المنهج التجريبي على عينة مكونة من ٤٨٦ طالباً جامعياً، وخلصت إلى أن مهارات التوظيف في العصر الرقمي؛ هي: التواصل، والتفكير النقدي، والحساب، الفطنة التجارية، والقيادة، والقدرة على التكيف، والابتكار، وحل المشكلة متعددة التخصصات، والمرونة الاجتماعية الرقمية، والعمل ضمن فريق، وتقدير التنوع

الاجتماعي والثقافي، وإدارة الحياة المهنية بفاعلية، والبراعة في اعتماد الوسائط الرقمية واستخدامها.

في حين هدفت دراسة (Peón et al., 2023) إلى التعرف على تأثير الشهادات المهنية لدرجة الماجستير الجامعية على تصور الطلاب وقابلية التوظيف، واستخدمت المنهج الوصفي، وخلصت إلى أهمية الشهادات المهنية الجامعية، وخاصة درجات الدراسات العليا، اعترافاً بوجودتها الأكاديمية وإمكانية توظيف الخريجين في المستقبل.

بينما هدفت دراسة (Stahl & Wang, 2023) إلى التعرف على الطريقة غير الرسمية لتعزيز قابلية التوظيف لدى الطلاب بالجامعات الاسترالية، واستخدمت منهج دراسة الحالة، وخلصت الدراسة إلى أن ربط التعليم بالعمل (WIL) (Work-integrated learning) نال اهتمام كبير على المستوى الوطني؛ لإكساب الطلاب خبرة مهمة وتعزيز قابليتهم للتوظيف، كما أن له فوائد عديدة فيما يتعلق بالتطوير الوظيفي.

أما دراسة (السيسي، وأبو العاصي، ٢٠٢٣) هدفت إلى وضع تصور مقترح لتطوير دور الجامعات المصرية في إعداد طلابها وفق متطلبات سوق العمل الدولي؛ ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة إلى أن أبرز متطلبات سوق العمل الدولي تتمثل في التوافق مع تحديات الثورة الصناعية الرابعة والإعداد للمهن والوظائف المستقبلية، والمواطنة العالمية، واللغات الأجنبية، والتنافسية العالمية، وتطوير منظومة التدريب المهني، وجودة النظام التعليمي.

في حين هدفت دراسة (Donald et al., 2024) إلى بناء وتشغيل نموذج نمو رأس المال للتوظيف من خلال مراجعة منهجية للأدبيات خلال الفترة (٢٠١٦-٢٠٢٢م) بقواعد البيانات بكل من Web of Science و Scopus، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن بناء نموذج نمو رأس المال للتوظيف يضم تسعة أشكال لرأس المال؛ وهي: (الاجتماعي، والثقافي، والنفسي، والشخصي، والهوية، والصحي، والمدرسي، والقيمة السوقية، والهوية المهنية، والاقتصادي) بجانب الوعي بالعوامل الخارجية والنتائج الشخصية؛ لتحسين إمكانية توظيف الطلاب والخريجين؛ مما يفيد جميع الجهات الفاعلة العاملة في النظام البيئي الوظيفي.

بينما هدفت دراسة (González-Cespón et al., 2024) إلى تعزيز مهارات التوظيف لخريجي ثلاثة تخصصات معرفية مختلفة؛ وهي: (العلوم، والعلوم الإنسانية، والهندسية) من خلال تجربة التعلم الخدمي القائم على المشاريع متعددة التخصصات، واستخدمت المنهج المختلط؛ مثل: نماذج التقييمات الشفهية والمكتوبة للمشروع، والمجلات الصفية، إلى جانب الأساليب الكمية؛ مثل: الاختبارات الكتابية والرضا، والمسوحات، وخلصت الدراسة إلى أن مشروعات التعلم الخدمي تكسب الخريجين المعرفة، والتعلم الموجه ذاتياً، وحل المشكلات، والتفكير الناقد، والتواصل، ومهارات العمل الجماعي.

### تعقيب على الدراسات السابقة:

- يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في تأكيدها على أهمية الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات.
- ويختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في استخدام المنهج المقارن، وفي مجاور البحث؛ فالبحث الحالي يركز على الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بكل من جامعة كارلتون بكندا، جامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا، ومحاولة الاستفادة منها في الجامعات المصرية.
- واستفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث وصياغتها وأهدافها، وأيضاً في تحديد مفهوم الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين، والإلمام بأسسهما المختلفة، وأن هناك ثمة فجوة في المنظومة التعليمية بالتعليم الجامعي المصري تتمثل في وجود قصور بالاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية، بالإضافة إلى وجود فجوة كمية ونوعية بين مخرجات الجامعات المصرية ومتطلبات سوق العمل؛ ولذا هناك ضرورة لتوفير بيئة تعليمية تنمي مهارات سوق العمل لدى الخريجين.

## خطوات السير في البحث:

- يسير البحث وفقا للخطوات التالية:
- **الخطوة الأولى:** تمثّلت في عرض الإطار العام للبحث.
- **الخطوة الثانية:** تمثّلت في تحديد الأسس النظرية للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في الأدبيات التربوية المختلفة.
- **الخطوة الثالثة:** تمثّلت في رصد جهود الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية.
- **الخطوة الرابعة:** تمثّلت في عرض الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بكل من جامعة كارلتون بكندا، جامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا في ضوء العوامل الثقافية لكل منهم.
- **الخطوة الرابعة:** تمثّلت في تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بكل من جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا، وتفسيرها في ضوء بعض مفاهيم العلوم الاجتماعية ذات العلاقة.
- **الخطوة الخامسة:** تمثّلت في الوصول إلى تصور مقترح لتطوير الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية في ضوء الاستفادة من خبرة كل من جامعة كارلتون بكندا، وجامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية، وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا.

## القسم الثاني- الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات

### (إطار نظري):

يتناول القسم الثاني الأسس النظرية للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات من منظور المرجعيات الفكرية للأدبيات ذات العلاقة؛ من حيث: أولاً: الاستعداد الوظيفي، ويتضمن مفهوم الاستعداد الوظيفي، وأهميته، وبعض نظرياته، وثانياً: قابلية توظيف الخريجين، ويشمل نشأة مفهوم قابلية توظيف الخريجين وتطوره، وأهميته، ونماذجه، ومتطلباته، وثالثاً: الاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين، ويعرض المهارات اللازمة له، ومجالات تعزيره، وهي: الإرشاد الأكاديمي، المناهج الدراسية، توطيد العلاقة مع رجال الأعمال، ومتابعة الخريجين، والتي يتم عرضها على النحو التالي:

### أولاً- الاستعداد الوظيفي:

يتضمن مفهوم الاستعداد الوظيفي، وأهميته، والمهارات اللازمة له، وبعض نظرياته.

#### 1- مفهوم الاستعداد الوظيفي:

يصف الاستعداد الوظيفي الممارسات اللازمة للأفراد للعمل بناءً على المعرفة والمهارات المكتسبة من خلال التعليم والخبرات اللازمة للمنافسة في مكان العمل، وتحسين مجتمعاتهم المحلية والعالمية (AbuKhoua et al., 2023, 3)، ويُعرّف بأنه: بناء ذو أهمية قصوى؛ لأنه يعكس المهارات الأساسية في مكان العمل (NACE, 2022, 3). كما يُعرّف بأنه: معرفة ملموسة للمهارات والتصرفات التي يجب على الطلاب إظهارها لضمان ذلك النجاح بعد الأكاديمي، وتشتمل على المعرفة الأكاديمية، والتفكير النقدي، وحل المشكلات، والتعاون، والتواصل، والتعلم الاجتماعي والعاطفي، والمرونة، والمثابرة والمواطنة (Green et al., 2023, 222)، وأيضاً يُعرّف بأنه: تحقيق وإظهار الكفاءات المطلوبة التي تعمل على إعداد خريجي الجامعات على نطاق واسع للانتقال الناجح إلى مكان العمل (Packer, 2022, 6).



ويمكن قياس الاستعداد الوظيفي من خلال تقييم كل من النضج الوظيفي، والذي يعني: استعداد الأفراد لاتخاذ قرارات بشأن المستقبل المهني"، والهوية المهنية التي تعني "إنشاء الالتزام بالاختيارات المهنية" (Chen (et al.), 2022, 3). ويساعد الطلاب في فهم خياراتهم ومساراتهم المختلفة للعمل، والتخطيط للخطوات التي يتعين عليهم اتخاذها؛ من أجل الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها والتقدم فيها، مهما كانت أعمارهم أو قدراتهم أو خلفيتهم؛ لزيادة المبلغ الذي يكسبونه طوال حياتهم العملية؛ تحسين رفاهيتهم من خلال القيام بأعمال جيدة والتمتع بها (Dodd (et al.), 2022, 261).

يُلاحظ مما سبق تعدد التعريفات لمفهوم الاستعداد الوظيفي؛ حيث إنّه مفهوم له أبعاده ومجالاته العديدة، ومستوياته؛ حيث أشار له البعض ببناء ذو أهمية قصوى؛ لأنّه يعكس المهارات الأساسية في مكان العمل، بينما أشار له البعض بأنّه معرفة ملموسة للمهارات والتصرفات التي يجب على الطلاب إظهارها؛ من أجل الوصول إلى النجاح بعد التخرج الأكاديمي، كما ركز آخرون على أنّه تحقيق وإظهار الكفاءات المطلوبة التي تعمل على إعداد خريجي الجامعات على نطاق واسع للانتقال الناجح إلى مكان العمل.

## ٢- نشأة الاستعداد الوظيفي وتطوره:

منذ مطلع آلاف السنين، اجتذبت إمكانية توظيف الخريجين اهتماماً متزايداً في المجالات التعليمية والسياسية، وفي أعقاب الأزمة المالية العالمية لعام ٢٠٠٨م، وأخيراً تأثيرات فيروس كورونا (COVID-19) العالمية، ومن ثمّ تمّ تعزيز التركيز على الاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين (Jackson (et al.), 2023, 478).

ولقد ازدادت شعبية مصطلح "الاستعداد الوظيفي" على مدى العقد الماضي؛ للاستعداد للكلية والحياة المهنية (Simonsen, 2022, 156)، وأطلقت الرابطة الوطنية للكلية ورجال الأعمال (NACE) في عام ٢٠١٥م مبادرة الاستعداد الوظيفي واقترحت قائمة الكفاءات المرتبطة بالاستعداد الوظيفي - المكونات الرئيسية - وشملت التفكير النقدي، وحل المشكلات، والاتصالات المكتوبة، والعمل الجماعي والتعاون، التكنولوجيا الرقمية، والقيادة، والاحترافية، والعمل الأخلاقي، وإدارة الحياة المهنية، والطلاقة العالمية والثقافية (Green (et al.), 2023, 222)، وتمّ بعد ذلك دمجها كهدف للمستوى الجامعي (Simonsen, 2022, 156, 158).

ووضعت مبادرة على مستوى الجامعات للقيام بالاستعداد الوظيفي كعنصر أساسي في تجربة الطلاب؛ لتشجيعهم على تطبيق كفاءات الاستعداد الوظيفي من خلال التسجيل في دورة التخطيط الوظيفي، والتي يعود تاريخها إلى أوائل القرن العشرين (Stebbleton (et al.), 2020, 16)، بالإضافة إلى محاولة بناء الاستعداد الوظيفي للطلاب من خلال ممارسات؛ مثل: المحاضرات والدروس الخصوصية والامتحانات والأوراق البحثية، بجانب دورات التطوير الوظيفي، والمشاريع النهائية، والاستفادة من مكاتب الخدمات المهنية، وفرص القيادة في الحرم الجامعي، وفرص التعلم التطبيقي، والتدريب الداخلي والتوظيف داخل الحرم الجامعي، وأنشطة التفكير، وكذلك مشاركة رجال الأعمال في التعليم العالي (Packer, 2022, 13, 14). فضلاً عن الإرشاد الأكاديمي، والاستشارة، والتخطيط الوظيفي، والمساعدات المالية، والمنح الدراسية، وبرنامج الدراسة بالخارج (Hong (et al.), 2023, 3). وفي عام ٢٠٢٠م تعهد فريق عمل من الأعضاء بالرابطة الوطنية للكلية ورجال الأعمال (NACE) بمراجعة وتنقيح الكفاءات حسب الحاجة وعرضها على أعضاء الرابطة الوطنية للكلية ورجال الأعمال (NACE) (NACE, 2024, 1).

ويحدّد مركز الجمعية الآسيوية العالمية مجموعة من الممارسات الجاهزة للحياة المهنية؛ وهي: (3, AbuKhousa (et al.), 2023)

أ- العمل كمواطن مسؤول ومساهم في تحسين المجتمع، ومكان العمل.

ب- ربط المفاهيم المجردة بتطبيقات العالم الحقيقي، وتطبيقها أكاديمياً وتقنياً، والموارد اللازمة للتواصل والتعاون بشكل فعال مع الأفراد والمجموعات المختلفة؛ لتحقيق النتائج المرجوة.

ج- تخطيط الإجراءات والقرارات المستقبلية بناءً على الأفكار والتقييمات للتعقيدات حول كيفية تأثير الإجراءات على السياق العالمي.

د- الانخراط في التجارب الفردية والتعاونية، وترجمة الأفكار والنتائج إلى الإجراءات التي تعمل على تحسين الأوضاع المحلية و/أو العالمية.

هـ- اختيار وتقييم واستخدام مجموعة متنوعة من الموارد، بما في ذلك تطبيقات التكنولوجيا؛ لفهم المواقف وحل المشكلات.

و- المشاركة في التعليم المستمر والعمليات التجريبية.

وتقوم كيانات متعددة عبر الحرم الجامعي بدور عديدة بإشراك الطلاب في التفكير في تجاربهم ليصبحوا مواطنين منتجين ومستعدين للعمل من خلال الاتصال الرسمي وغير الرسمي بهم (Schlesinger (et al.), 2021,146).

يتبين مما سبق أنه زاد الاتجاه إلى "الاستعداد الوظيفي" على مدى العقد الماضي؛ للاستعداد للحياة المهنية عبر كيانات متعددة بالحرم الجامعي تكسب الطلاب مهارات قابلة للتحويل؛ منها: التواصل، والتفكير النقدي، وحل المشكلات، والاتصالات المكتوبة، والعمل الجماعي، والتعاون، والتكنولوجيا الرقمية، والقيادة والاحترافية، وإدارة الحياة المهنية، والطلاقة العالمية والثقافية، وهذه المهارات تساعدهم على الالتحاق بسوق العمل المتطور باستمرار.

### ٣- أهداف الاستعداد الوظيفي:

يهدف الاستعداد الوظيفي إلى تحقيق ما يلي: (Muñiz & Eimerbrink, 2018, 110)، (Australian Government , 2020c, 4)، (Dodd (et al.), 2022, 261)، (Stewart , 2022, 13)

أ- تمكين الطلاب من اتخاذ قرارات مستنيرة في عالم العمل.

ب- إكساب الطلاب المهارات اللازمة لتحقيق النجاح.

ج- التعرف على الوظائف المتاحة بسوق العمل.

د- زيادة عدد الخريجين بالتخصصات المطلوبة لسوق العمل.

هـ- تعزيز علاقات الجامعة مع قطاع الأعمال.

و- تزويد الطلاب بالمعلومات ذات الصلة بالتخصص.

ز- الاتصال بشبكة الخريجين.

ح- إنشاء مجتمع للطلاب يتبادلون فيه الأفكار والاهتمامات.

ط- تقييم الخيارات المهنية للطلاب.

ي- اختبار التوقعات المهنية؛ بالتعرض المباشر لثقافات مكان العمل.

ك- التعرف على عناصر الاحتراف وتقديرها.

تجدر الإشارة مما سبق أن الهدف الرئيس للاستعداد الوظيفي يتمثل في التأكد من أن الطلاب يدركون المهارات المكتسبة في قاعات الدراسة، وأنهم قادرين على تحديد فرص العمل المتاحة لهم خارج القاعات الدراسية، وإقامة روابط لتنمية مهاراتهم بينهم، والتعرف على الوظائف المتاحة، وتعزيز علاقات الجامعة مع قطاع الأعمال.

### ٤- أهمية الاستعداد الوظيفي بالجامعة:

يعدّ الاستعداد الوظيفي أمراً أساسياً لضمان الدخول الناجح لخريجي الجامعات الجدد إلى سوق العمل، فهو الأساس الذي تنطلق منه الحياة المهنية الناجحة، ويوفر للجامعات إطاراً لمعالجة الأهداف المهنية ونتائج الأنشطة المنهجية وغير المنهجية، بغض النظر عن مجال دراسة الطالب، ويلعب دوراً مهماً لرجال الأعمال في تحديد مصادر المواهب، وتوفير وسيلة لتحديد المهارات والقدرات الأساسية في جميع الوظائف، بالإضافة إلى توفير إطار لتطوير المواهب؛ وذلك

من خلال التدريب وغيره من برامج التعليم التجريبي (1, NACE, 2024)، كما يُعدُّ الحل والقدرة على العمل ضمن فريق والتواصل من بين أهم السمات المطلوبة من قبل رجال الأعمال. علاوة على ذلك، فقد ازدادت أهمية الاستعداد الوظيفي حالياً؛ نظراً للتغيرات في كيفية إنجاز العمل في المستقبل (14, Stebleton (et al.), 2020).

وأشارت الرابطة الوطنية للكليات ورجال الأعمال إلى أهمية الاستعداد الوظيفي لما يلي: (NACE, 2022, 4)

- أ- دمج الموظفين المبتدئين مهنيًا بسرعة في مؤسساتهم.
  - ب- وجود فهم مشترك للمفردات، والمعالج الإرشادية على المستوى الوطني.
  - ج- دعم الشباب الذين لديهم فرص للنجاح في وظيفتهم الأولى.
  - د- تعزيز إعداد خريجي الكليات؛ للالتحاق بالقوى العاملة.
- ويتفق كلٌّ من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على أهمية المشورة المهنية التي تساعد الطلاب على التكامل الأكاديمي والمهني (Schlesinger (et al.), 2021, 147)؛ ومن ثمَّ يجب على أعضاء هيئة التدريس تشجيع الطلاب على الاستفادة من خدمات دعم الطلاب من خلال توزيع النشرات ودعوة موظفي دعم الطلاب إلى الفصول الدراسية، وتوعية الطلاب بهذه البرامج التي تمَّ تطويرها لدعم نجاحهم المهني والشخصي (9, Hong (et al.), 2023).
- باستقراء ما سبق تتضح مدى أهمية الاستعداد الوظيفي للطلاب؛ حيث تعمل الجامعة على إعداد الطلاب للنجاح في مكان العمل بتوفير أساس للمهارات اللازمة للعمل في المجال الذي يختارونه، بالإضافة إلى ذلك يوفر الاستعداد الوظيفي للتعليم العالي إطاراً لمعالجة الأهداف المهنية ونتائج الأنشطة المنهجية وغير المنهجية، فضلاً عن أنه يحدد المهارات والقدرات الأساسية في جميع الوظائف لرجال الأعمال.

#### ٥- نظريات الاستعداد الوظيفي .

تتطلب ممارسات الاستعداد الوظيفي وكفاءات القرن الحادي والعشرين نماذج تعليمية تحويلية موجهة نحو الممارسة تعزز التعلم المستقل مدى الحياة وأفاق التوظيف، وينبغي أن تستند نماذج التعلم هذه إلى نظريات عديدة منها، التعلم التجريبي، والمهنة المعرفية الاجتماعية، والبناء الوظيفي، وسوف يتم تناول تلك النظريات بالتفصيل فيما يلي:

#### أ- نظرية التعلم التجريبي Experiential Learning Theory:

اعترفت العديد من الأدبيات بقدرة التعلم التجريبي في التعليم العالي على تقديم خريجين جاهزين للعمل (1-2, Chan, 2015)، (10, Packer, 2022)، (226, 228, Tan (et al.), 2022)، (4, AbuKhoua (et al.), 2023).

وتعتمد الفلسفة الأساسية للتعلم التجريبي على نظرية جون ديوي التي تؤكد على أنَّ التعلم بالخبرة عملية مستمرة، وأنَّ التعلم التجريبي له أهمية أساسية في التعليم؛ حيث إنَّ الخبرة والاستقصاء والتفكير هي العناصر الأساسية فيه، لذا؛ قام كولب بتطوير نموذج شامل لعملية التعلم التجريبي المعروف باسم نظرية التعلم التجريبي لكولب (1-2, Chan, 2015).

وتكتسب الخبرة فيها بدمج التعلم المتكامل مع العمل (work-integrated learning (WIL)، كأحد أشكال التعلم التجريبي خارج الفصل الدراسي وداخله من خلال أربع مراحل للتعلم، وهي: الخبرة الملموسة، الملاحظة التأملية، التصور المفاهيمي المجرد، والتجريب النشط، بالإضافة إلى أنشطة أخرى في الفصل الدراسي، ومنها: دراسات الحالة، والمحاكاة الحاسوبية، والعمل الجماعي، ولعب الأدوار؛ لتحضير الاستعداد الوظيفي للطلبة (10, Packer, 2022)، (226, 228, Tan (et al.), 2022)، ومع ذلك، هناك اعتراف مشترك بأنه ليست جميع أنشطة التعلم التجريبي متساوية (479, Jackson (et al.), 2023).

ولتحقيق أقصى قدر من التعلم من تجربة محدّدة، سلطت دراسة (AbuKhousa et al.,2023,5) الضوء على أهمية بناء تعلم جديد، وإشراك المتعلمين بنشاط في التجربة التي هم جزء منها، وقدموا التعلم القائم على الخبرة كعملية من ثلاث أحداث؛ وهي: (١) قبل الحدث: ويركز هذا الحدث على (أ) تصنيف المتعلمين باعتبارهم الأساس الشخصي للتجربة (أي تجارب المتعلم السابقة وتوقعاته والنتائج المقصودة ومستويات المشاركة)، (ب) إعداد بيئة التعلم (البيئة)، و (ج) تصميم استراتيجيات التعلم مع استيعاب جميع العناصر الجسدية والاجتماعية والعاطفية والفكرية اللازمة لتوفير وتعظيم فرص المشاركة واستدامة التعلم خلال الحدث.

(٢) أثناء الحدث: وهو محفز التعلم الموجود الذي يستخدم الموارد المتاحة في البيئة لإنشاء مسارات تعليمية مخصصة ورفع الوعي بالبيئة المحيطة، بجانب التدخلات لإجراءات تعديلات بالبيئة والتأملات التي تفسر الأحداث ونتائجها.

(٣) ما بعد الحدث: ويقوم المتعلم بصياغة أفكار بعد التجارب مع الأخذ في الاعتبار ثلاثة عناصر، وهي: (أ) العودة إلى التجربة العيشية؛ وذلك من أجل استيعاب سياقها بشكل كامل، (ب) تحليل المشاعر والعواطف المقدمة أثناء وبعد التجربة؛ لفهم التحسينات أو اغتنام الفرص لمزيد من التعلم والتأملات، و (ج) إعادة تقييم التجربة واستخدام النتائج للتحضير للأحداث المستقبلية، وتضمن إعادة تقييم الأنشطة لربط المعرفة الجديدة، ودمجها مع ما هو معروف بالفعل، للتحقق من صحة الأفكار والمشاعر الناتجة، وامتلاك المعرفة الجديدة وتشغيلها. وعليه؛ وفقا للمراحل الأربعة لكونب يتم تكوين المعرفة باكتساب الخبرة من خلال تطبيق التعلم، وفي عملية الملاحظة التأملية؛ يتأمل المتعلم بوعي تجربته ويستخلص منها النتائج، وبناء على هذه الدلالات، يتم في المرحلة الثالثة التصور المفاهيمي المجرد؛ حيث يمكن للمتعلم تصور نموذج، ويستخدم هذه التعميمات كدليل للانخراط في المزيد من الإجراءات، وتجربة سيناريوهات مختلفة في الدورة النهائية للتجربة النشطة للتعلم.

ويوفر التعليم العالي خبرات تعليمية تلبي احتياجات المتعلمين، وتحسن استعدادهم للمنافسة والنجاح عالمياً؛ من خلال تصميم تجارب تعليمية تعتمد على المعرفة السابقة من خلال الممارسة التكرارية للتعلم المكثف القائم على الميتافيرس Metaverse؛ كبيئة تعليمية مجهزة للمتعلمين؛ للممارسة والتأمل والتعلم في مساحات جماعية واجتماعية ومنظمة تحاكي بيئات الحياة الواقعية (AbuKhousa et al.,2023,5).

وعليه يتضح أن التعليم التجريبي يسمح للطلاب بتطبيق معرفتهم الأكاديمية على مواقف العالم الحقيقي، كما أنه يوفر لهم الفرصة لاكتساب مهارات عملية، وتطوير الشبكات المهنية، وتعزيز قابليتهم للتوظيف بعد التخرج.

#### ب- نظرية المهنة المعرفية الاجتماعية: Social Cognitive Career Theory

توضح نظريات علم النفس المهني إطاراً عملياً لتحديد كيفية اختيار الأفراد للوظائف والاستقرار المهني؛ ومن بين تلك النظريات نظرية المهنة المعرفية الاجتماعية (Social Cognitive Career Theory)، (SCCT)، وهي نموذج للتطور المهني الذي يصف كيفية تأثير المدخلات الشخصية والإمكانيات السياقية والمتغيرات الاجتماعية المعرفية في الاهتمامات والأهداف والسلوكيات المهنية، وتؤكد نظرية المهنة المعرفية الاجتماعية (SCCT) على أهمية خبرات التعلم والفعالية الذاتية والتوقعات المهنية للنتائج في عملية التطور الوظيفي والمهني، ويُعد كل من لينت، وبراون، وهاكيت (Lent, Brown & Hackett,1994) أول من اهتموا بدراسة العوامل المعرفية والسلوكية التي تؤثر في الاهتمامات والاختيارات وسلوكيات الأداء في المجال المهني (الخصوصي، وعمر، ٢٠٢٣، ٢٢)، وهي نظرية مشتقة من النظرية المعرفية الاجتماعية لألبرت باندورا (Bandura,1986, 95-96).

وعند تقديم نظرية المهنة المعرفية الاجتماعية (SCCT)، اهتمت بالتطوير الوظيفي للأفراد من خلال فهم ثلاثة جوانب مترابطة بشكل معقد؛ وهي: (١) تطوير الاهتمامات التعليمية ذات الصلة بالمهنة، (٢) اتخاذ الخيارات التعليمية والمهنية، (٣) الأداء والنجاح في المجالات التعليمية

والمهنية (Lent, Brown & Hackett, 1994,79). وشملت الإضافات اللاحقة للنظرية على (٤) الرضا والرفاهية في السياقات التعليمية والمهنية (٥) الإدارة الذاتية المهنية التي تتعامل مع عدد لا يُحصى من مهام وتحديات العملية المهنية (على سبيل المثال، واتخاذ القرارات المهنية، وإيجاد الوظائف، والموازنة بين متطلبات العمل والحياة، والتخطيط للتقاعد) التي تحدث على مدى الحياة؛ بهدف إنتاج نموذج موحد لتفسير السلوك التعليمي والمهني (Lent et al., 2019,1,2) وتركز نظرية المهنة المعرفية الاجتماعية (SCCT) على كيفية مساهمة تطوير المحتوى التعليمي على السلوك المهني للأفراد من حيث التقدم الوظيفي، والتفاوض بشأن تحولات العمل، والأدوار المهنية المتعددة (Lent & Brown, 2013,557)، كما أشارت النظرية إلى أن أنظمة الدعم والجنس والوضع الاجتماعي والاقتصادي تؤثر في التطوير الوظيفي (Lent, Brown & Hackett, 1994,79,81)، بالإضافة إلى الخبرة الناتجة عن التعلم مدى الحياة (Lent & Brown, 2019,1). ويوجد ثلاثة متغيرات مترابطة بمثابة اللبنات الأساسية لنظرية المهنة المعرفية الاجتماعية (SCCT)؛ وهي: (١) معتقدات الكفاءة الذاتية، (٢) توقعات النتائج، (٣) الأهداف، وتشير الكفاءة الذاتية إلى "المعتقدات الشخصية للشخص حول قدرته على أداء سلوكيات أو أفعال معينة" (Zola et al., 2022,25)، ويمكن للمؤثرات البيئية والسوابق التحفيزية أن تعزز أو تضعف الكفاءة الذاتية المهمة معينة (Duong & St-Jean, 2024,88)، وتساهم توقعات النتائج في الأداء المستقبلي والمثابرة بشكل غير مباشر عبر مستوى الأداء لتحقيق الأهداف الأكاديمية التي وضعها الطلاب لأنفسهم (Lent & Brown, 2019,5,8).

وتفترض نظرية المهنة المعرفية الاجتماعية (SCCT) أن الناس يميلون إلى الاهتمام بالأنشطة التي لديهم معتقدات قوية بالأداء فيها بشكل أفضل؛ وكذلك تحديد أهداف تتفق مع وجهات نظرهم بشأن قدراتهم الشخصية والنتائج التي يتوقعون تحقيقها من متابعة إجراءات معينة، ويصبح النجاح أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية بدوره معلومات مهمة تساعد على تغيير أو تأكيد معتقدات الكفاءة الذاتية وتوقعات النتائج، كما تجمع هذه النظرية بين مفاهيم مختلفة؛ مثل: الاهتمامات والقدرات والقيم والعوامل البيئية، فضلاً عن أنها تمثل جهداً جديداً لفهم العمليات التي يشكل فيها الأشخاص اهتماماتهم (Zola et al., 2022,25,27)؛ وعليه يمكن الاستفادة من تطبيق النظرية في التوجيه والإرشاد للطلاب بالجامعات من خلال مساعدتهم في تحديد الوظائف المحتملة التي تناسب اهتماماتهم وتتوافق مع قيمهم وقدراتهم.

### ج- نظرية البناء الوظيفي Career Construction Theory:

تتبنى نظرية البناء الوظيفي Career Construction Theory (CCT) منظوراً سردياً يركز على العمليات الديناميكية التي يمر بها الأشخاص خلال حياتهم المهنية، وتهدف إلى شرح كيفية استيعاب الناس مفاهيمهم الذاتية المهنية مع أدوار عملهم عبر حياتهم المهنية، وتتعرف بوجود مجموعة متنوعة من خصائص الفروق الفردية (مثل الشخصية، المصالح) تقود الأشخاص إلى دمج مفاهيمهم الذاتية بنجاح إلى حد ما مع دورهم في العمل ويطلق عليها "نتائج التكيف" (Rudolph et al., 2019,3).

وتحدد نظرية البناء الوظيفي (CCT) أربعة أبعاد لاتخاذ القرارات المهنية الناجحة والاستجابات التكيفية ذات الصلة؛ وهي: (١) القلق الوظيفي؛ وهو الشعور بالقلق بشأن مهنة المستقبل؛ حتى لا يتحملها غير مبالٍ بالمستقبل، ولكن يجب أن تكون على دراية بالحاجة إلى الاستعداد والتخطيط لمهنة ما. (٢) السيطرة على الحياة المهنية؛ وتشير إلى الشعور بالسيطرة على الحياة المهنية والحسم في نواياها. (٣) الفضول الوظيفي؛ حيث يكون الفرد مستعداً لتحمل المخاطر، والاستفسار عن أشياء مختلفة الإمكانيات. (٤) الثقة المهنية؛ وهي الشعور بالثقة في مواجهة العقبات والانخراط فيها بفعالية لحل المشاكل، كما أشارت إلى أن الدعم المالي المشروط يعزز المرونة والقدرة على التكيف في مواجهة التغيرات الاقتصادية ومناخ العمل في

القرن الحادي والعشرين، بما في ذلك التعامل مع التغيرات الشخصية والبيئية، وتم استكشافها من حيث ارتباطها مع القدرة على التكيف والمرونة بين الشباب (Benati et al.,2023, 405-406). ويمكن للباحثين أن يفهموا بشكل أفضل كيف يبنى الناس حياتهم المهنية ويطورونها بطرق مختلفة تتفق مع شخصيتهم ودورهم في العمل بموضوعات الحياة الهامة من خلال التخطيط الوظيفي؛ لاتخاذ القرار المناسب (Rudolph (et al.),2019,3,5).

والمكونات الأساسية للتخطيط الوظيفي تنطوي على تحديد الأهداف المهنية، وتطوير الخطط المهنية وتنفيذها والاستراتيجيات والملاحظات المتعلقة بتقدم الفرد نحو الأهداف المهنية، وغالباً ما يُنظر إلى التخطيط على أنه عنصر أساسي في استعداد الخريجين لمكان العمل؛ لدعم قدرتهم على التكيف (Benati(et al.),2023, 405)، كما يؤدي إلى تعميق رؤى الطلاب حول مدى استعدادهم لمتطلبات عالم العمل الجديد، وقد يثير أيضاً فضولهم تجاه فهم الوظيفة الجديدة ومتطلبات المهنة للعصر الرقمي المتغير وقابلية التوظيف المطلوبة (Potgieter (et al.),2023,14).

باستقراء ما سبق يتضح أن الدراسة بالجامعات تدعم الطلاب بشكل أفضل في تطوير الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف من خلال دعم قدرتهم على التكيف، والتخطيط الوظيفي؛ ومن ثم اتخاذ القرارات المناسبة بشأن حياتهم المهنية.

وقد تبني البحث نظرية التعلم التجريبي لكوئلب؛ حيث توفر الجامعات الأجنبية المختارة وفقاً لها خبرات تعليمية تلبي احتياجات المتعلمين وتحسن استعدادهم الوظيفي؛ من خلال تصميم تجارب تعليمية لهم من أجل الممارسة والتأمل والتعلم في مساحات جماعية تحاكي البيئة الحقيقية.

#### ثانياً- قابلية توظيف الخريجين بالجامعات:

يشمل نشأة مفهوم قابلية توظيف الخريجين وتطوره، وأهميته، ونماذجه، ومتطلباته.

#### ١- نشأة مفهوم قابلية توظيف الخريجين وتطوره:

أصبح مفهوم قابلية التوظيف مصطلحاً شائعاً بشكل متزايد، ولكن هناك نقص حول كيفية التعامل مع هذا المفهوم في ظل نقص المهارات التي تعاني منها العديد من الاقتصادات (Cardoza& Vidya 2024,8).

ويرجع مفهوم قابلية التوظيف إلى بداية القرن العشرين، وتم تقسيمه إلى ثلاث فترات زمنية، وترتبط كل فترة زمنية بتعريفات مختلفة للمصطلح، أولها في الفترة (١٩٠٠-١٩٤٠) م وفي تلك الفترة كان المصطلح يُستخدم للتمييز بين القادرين على العمل وغير القادرين، وثانيها في الفترة (١٩٥٠-١٩٨٠) م وفيها صار يُنظر لمفهوم قابلية التوظيف على أنه يعبر عن المشكلات التي يعاني منها الأفراد في إيجاد وظيفة وتنمية مهاراتهم؛ ومن هنا استُخدمت ثلاثة معانٍ؛ وهي: (١) أصبح يركز على السمات الشخصية التي تمكن الفرد من الحصول على الوظيفة الملائمة مثل العوامل البدنية والصحة العامة وسلوكه وتوجهاته. (٢) يركز على الفئات المحرومة اجتماعياً من التوظيف وكيفية تأهيلهم للحصول على الوظيفة المناسبة. (٣) يركز على السياق الذي يتمثل في العوامل الاجتماعية والخارجية التي من شأنها أن تؤثر على التوظيف والبطالة. وثالثها: مع بداية الثمانينات، وتم التركيز فيها على "أداء سوق العمل"، مع الأخذ في الاعتبار ساعات العمل والأجور بالساعة وظهر ذلك من خلال معانٍ أخرى؛ أولها للدلالة على المهارات والمعارف التي لا بد من توافرها في الطلاب لتأهيلهم إلى سوق العمل، والثاني للتعبير عن سوق العمل ذاته من حيث الظروف المرتبطة به واشتراطاته وقوانينه، والثالث يركز على كلا المعنيين السابقين (deBruin & Dupuis, 2008,4).

وزاد الاهتمام بالمفهوم في مطلع القرن الواحد والعشرين، خاصة في أوروبا، بعد التزام وزراء ومؤسسات التعليم العالي في إعلان بولونيا (19 Bologna Declaration يونيو ١٩٩٩)، وتمت الإشارة إلى قابلية التوظيف على أنها: "قابلية توظيف المواطنين"، بينما في بيان براغ (Prague Communiqué ١٩ مايو ٢٠٠١)، تمت الإشارة إلى "قابلية توظيف الخريجين"؛ وذلك من

خلال تقديم خدمات تعليمية تناسب احتياجات المجتمع، وتشجيع التفكير النقدي، والعمل على دعم القابلية للتوظيف (Vuksanovic et al., 2012,3).

ومع التطور في المفهوم تعددت النظرة إلى القابلية للتوظيف أيضاً؛ فهناك النظرة العامة أو الديمقراطية التي ترى أن القابلية للتوظيف هي حق للجميع على حد سواء؛ لما لها من فوائد اجتماعية واقتصادية من شأنها أن تعود بالنفع على المجتمع، وهناك النظرة النخبوية التي ترى أن عدد الطلاب يفوق احتياجات سوق العمل وأن التركيز يجب أن ينصب على جودة المهارات المتوفرة في الطلاب وليس على عددهم، خاصة مع ظهور فجوة بين المهارات التي يكتسبها الطلاب وبين تلك التي يحتاجها سوق العمل، ويعتمد مفهوم التوظيف على منظور قصير الأجل بينما القابلية للتوظيف يستخدم منظوراً طويلاً الأجل (كرم، وصادق، ٢٠١٩، ٢٢١-٢٢٢).

وتتأثر قابلية التوظيف بتوفر أربعة عناصر رئيسية تم جمعها في نموذج USEM الخاص بهم؛ وهي: الفهم U (understanding)، والمهارات S (skills)، ومعتقدات الفعالية E (efficacy beliefs)، وما وراء المعرفة M (metacognition)، بالإضافة إلى التعلم العميق والخبرة العملية التي تؤثر على قابلية التوظيف للخريجين من خلال التعليم الرسمي وخبرة العمل (Tuononen & Hyytinen, 2022,3).

يتضح مما سبق أن هناك تنوعاً واختلافاً في مفهوم قابلية التوظيف Employability وفق كثير من الباحثين حسب الفترة الزمنية التي مر بها، وربما هذا التنوع يجعل من الصعب تحديد هذا المفهوم أو اختزاله إلى عناصر ومكونات محددة، وربما يكون هذا الاختلاف هو ما يميزه، وتركز معظم التعريفات على قدرة الطالب الذاتية أو الفردية في الحصول على وظيفة، والاحتفاظ بها بعد التخرج، ولا تتطرق غالبية التعريفات وأكثرها شيوعاً وانتشاراً إلى أصحاب العلاقة الذين يتحملون مسؤولية توظيف الخريجين أو المشاركة فيه.

وفيما يلي سيتم عرض بعض التعريفات لمفهوم قابلية التوظيف؛ حيث لا يوجد تعريف موحد لقابلية توظيف الخريجين، فهناك عدة تعريفات لتحديد هذا المفهوم؛ فقد عرفه البعض بأنه: "السمات والمهارات والمؤهلات التي تمكن العمال من الوصول إلى "الوظيفة المناسبة" والحفاظ عليها" (deBruin & Dupuis, 2008, 6)، كما تُعرف بأنها: "مجموعة الإجراءات التي تنتهجها مؤسسات التعليم؛ لإثقال المهارات العامة أو القابلية للانتقال لخريجها؛ بهدف دعم قدراتهم في الحصول على وظيفة، والنجاح والتطور فيها، وحتى تغييرها إن لزم الأمر" (كرم، وصادق، ٢٠١٩، ٢٢٢).

كما تُعرف بأنها: "اكتساب طلاب الجامعات مجموعة من المهارات والسمات الشخصية التي تعزز تعلمهم الأكاديمي من خلال دراستهم الجامعية، وتمكنهم بعد التخرج من الحصول على الوظيفة والنجاح فيها؛ مما يعود بالنفع عليهم وعلى المجتمع والاقتصاد" (ابراهيم، ٢٠٢٠، ١٥٣).

كما تُعرف بأنها: " مجموعة من الإنجازات- المهارات والمفاهيم والسمات الشخصية- التي تزيد من فرص الخريجين للحصول على وظيفة، وتكون مناسبة للمهن التي يختارونها، وتفيدهم أنفسهم، وتفيد أيضاً القوى العاملة، والمجتمع، والاقتصاد" (عبد الغفور، ٢٠٢١، ١٠١-١٠٢)، ويقصد بها: " القدرة على الحصول على عمل بشكل أولي والحفاظ عليه والتنقل بين الوظائف والأدوار وامتلاك المهارات والقدرات والسمات التي تمكنهم من ذلك" (البرادعي، وقدرى، ٢٠٢٢، ٢).

وأيضاً القدرة على إيجاد عمل، وإنشاءه، والحفاظ عليه هادفاً طوال الفترة المهنية (Mainga et al., 2022,31)، والقدرة على الحصول على عمل رسمي والاحتفاظ به أو العثور على عمل جديد إذا لزم الأمر (Packer, 2022,6)، كما أنها القدرة على العمل (Maccabe, 2023,19)، بالإضافة إلى أنها مجموعة من المهارات والسمات والخصائص التي تجعل الأفراد أكثر عرضة للحصول على عمل والنجاح في المجال الذي يختارونه (Maccabe, 2023,12).

في حين يتم تعريف التوظيف بأنه: عملية جذب أشخاص مناسبين ومعينين ( Fejzullahu & Gashi, 2023, 38)؛ وعليه فإن قابلية التوظيف المستقبلية عبارة عن القدرة على تصور إمكانية توظيف الفرد في المستقبل (Kertechian (et al.),2023, 223).

وتُعدُّ قابلية التوظيف مزيجاً من العوامل الفردية (مهارات التوظيف، والظروف الشخصية) والسياقية (ظروف سوق العمل) (Tuononen & Hyytinen, 2022,3).

وبعد تناول هذه المفاهيم، نلاحظ الاختلاف بينها في الصياغة؛ حيث ترتبط قابلية التوظيف بمجموعة من المهارات الضرورية لأي خريج؛ للانتقال إلى سوق العمل، وإيجاد الوظائف، والاحتفاظ بها، وتطوير حياته المهنية، وهي عملية تستمر مدى الحياة وتتضمن أكثر من مجرد العثور على عمل.

## ٢- أهمية قابلية توظيف الخريجين.

اكتسبت قابلية التوظيف أهمية كبيرة على مدى العقود القليلة الماضية؛ نتيجة لحاجة الخريجين لاكتساب المهارات والخصائص اللازمة للنجاح في سوق عمل تنافسي ومضطرب، وللمساهمة في اقتصاد المعرفة العالمي (Maccabe, 2023,12)، كما تساعد المتعلمين على تحديد الأهداف المهنية، وتحسين فرصهم في التأهيل لوظيفتهم الأولى المطلوبة المحتملين، وتمكينهم من توسيع شبكاتهم، واكتساب نظرة ثاقبة لعالم العمل، والثقة في القيام بأدوار مستقبلية، وتطوير ملفهم المهني، والشعور بالتحفيز، والتعلم حول مهنة المستقبل (Jackson & Tomlinson,2022, 6)؛ فقابلية التوظيف عند التأهيل تشكل علامة مهمة على أمان الخريج (Tang, 2019, 1)، فضلاً عن تحسين أحوال الناس اقتصادياً؛ ومن ثم اجتماعياً، بأن يهيئ لهم دوراً إنتاجياً؛ مما يشعرهم بالكرامة وتقدير الذات، ويساعدهم في المشاركة السياسية، وهو ما يمثل مضمون التنمية البشرية، ونتيجة لذلك تزداد أعداد الخريجين الذين يمتلكون المهارات اللازمة للعمل وتتنقل الضجوة بين مهارات الخريجين والمهارات المطلوبة في سوق العمل (إبراهيم، ٢٠٢٠، ١٥٩-١٦٠)، وهذا من شأنه أن يحقق مزيداً من الإنجازات ضمن الهدف الرابع للتنمية المستدامة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وهو "جودة التعليم" والهدف الثامن؛ وهو "العمل اللائق والنمو الاقتصادي"، (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٢٤، ١)؛ ومن ثم قللة نسبة البطالة بين الخريجين بالجامعات، وزيادة النمو الاقتصادي.

## ٣- نماذج قابلية توظيف الخريجين:

توجد ثلاثة نماذج لرأس المال القابل للتوظيف لإعداد طلاب الجامعة؛ وهي: أولها: نموذج توملينسون (٢٠١٧)، والذي يقدم خمسة أبعاد لتراكم رأس مال الخريج، وتتضمن رأس المال لكل من البشري، الاجتماعي، الثقافي، الهوية، والنفسي، وثانيها: نموذج كلارك (٢٠١٨)، الذي يقدم ستة أبعاد؛ وهي: رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، والسماة الفردية، وسلوكيات الفرد، وقابلية التوظيف، وعوامل سوق العمل، وثالثها: نموذج دونالد وباروخ وأشلي (٢٠١٩)، الذي يقدم الأبعاد التالية: رأس المال الاجتماعي، ورأس المال الثقافي، ورأس المال النفسي، ورأس المال المدرسي، والقيمة السوقية لرأس المال، ورأس مال المهارات، بجانب الاعتراف بالملكية المهنية والمشورة المهنية، ولقد أثبت العلماء في جميع أنحاء العالم تجريبياً جوانب هذه النماذج الثلاثة؛ وعلى سبيل المثال: نموذج توملينسون (٢٠١٧) في أستراليا، والمملكة المتحدة، بينما نموذج كلارك (٢٠١٨) في الصين وأستراليا، أما نموذج دونالد وباروخ وأشلي (٢٠١٩) في الهند والمملكة المتحدة (Donald (et al.),2024, 2).

يُعدُّ نموذج كلارك (٢٠١٨) المتكامل لتوظيف الخريجين امتداداً لتوملينسون (٢٠١٧)، بينما يركز توملينسون (٢٠١٧) على تطبيق وفائد الأفراد فيما يتعلق بأسواق العمل (وليس في سياق سوق العمل نفسه)، فنموذج كلارك (٢٠١٨) يتضمن اعتبارات العرض والطلب في سوق العمل، والعمالة الخارجية الأخرى والعوامل ذات الصلة، وكيفية تأثيرها على نتائج الخريجين الفردية (Cook, 2022, 48,49).



ويمكن رؤية الاختلافات في المفاهيم بالنماذج الثلاثة السائدة في إدراج الهوية بنموذج توملينسون (٢٠١٧)، وتغطية العرض والطلب في سوق العمل في نموذج كلارك (٢٠١٨)، أما نموذج دونالد وباروخ وأشلي يتمثل في الاعتراف بالملكية المهنية والمشورة المهنية، وقد تبنت البحث الحالي نموذج دونالد وباروخ وأشلي (٢٠١٩)؛ لأنه ركز على أهمية المشورة المهنية في قابلية التوظيف للخريجين.

### ثالثاً- الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين:

يعرض هذا المحور كلا من الكفايات اللازمة للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف، ومجالات تعريزه

#### ١- الكفايات اللازمة للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين:

أشارت دراسة (Cardoza & Vidya, 2024,9) إلى أن المهارات والمعرفة هي: المحركات للنمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية في جميع البلدان، وفي القرن العشرين، كانت المهارات الخاصة بالمهنة والمؤهلات الأكاديمية العالية كافية للخريجين لاقتحام القوى العاملة، ولكن مع التقدم التكنولوجي السريع الذي بدأ في القرن العشرين، تغيرت معايير اختيار جزء كبير من الموظفين في القوى العاملة، علاوة على ذلك، فإن رجال الأعمال في الوقت الحاضر ينظرون بشكل إيجابي للموظفين الذين يمتلكون مهارات القرن الحادي والعشرين (المهارات الناعمة)، وهي مهارات ليست خاصة بوظيفة معينة بل يمكن نقلها عبر جميع الصناعات والمهن (Fernández-Arias et al., 2021, 2) ، و (Mahmud & Wong, 2022, 1-3).

ويمكن تحديدها على أنها: المهارات المطلوبة ليس للحصول على عمل فقط، وإنما أيضاً للتقدم داخل المؤسسة؛ لتحقيق إمكانات الفرد، والإسهام في نجاح التوجهات الاستراتيجية للمؤسسة، أو هي المهارات التي يحتاجها الجميع تقريباً للقيام بكل وظيفة تقريباً، والتي يجب أن تتوفر؛ لتمكين الفرد من استعمال المزيد من المعرفة والمهارات الفنية، التي تتطلبها أماكن العمل المختلفة الخاصة بهم (عبد الغفور، ٢٠٢١، ١٠٢)، هذا وعلى الرغم من أهميتها وتعدد الدراسات التي تناولتها، إلا أنه مازال لا يوجد اتفاق على المهارات اللازمة للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين، ولا على أولويتها، وقد يختلف نطاقها وتعريفها من بلد إلى آخر، كما يختلف داخل البلد الواحد بمرور الوقت.

فقد عرفت هذه المهارات في استراليا باسم الكفاءات الأساسية؛ ثم أصبحت بعد ذلك تُعرف باسم المهارات العامة skills General/skills General، وتُعرف الآن باسم مهارات قابلية التوظيف Employability skills في كل من أستراليا وكندا وماليزيا، أما في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة فيطلق عليها المهارات الأساسية Basic skills، وفي سنغافورة تُعرف باسم المهارات القابلة للتمكين Critical enabling skills training، وهذا المفهوم له مرادفات كثيرة في الأدبيات؛ حيث يُطلق عليها المهارات الناعمة (Soft skills) أو المهارات الشخصية (Skills Personal)، إلا أن هذه التسميات جميعها ترمز إلى المميزات والمهارات التي يتمتع بها الفرد خارج نطاق تخصصه الوظيفي (ابراهيم، ٢٠٢٠، ١٥٩).

وفي نفس السياق، أشارت دراسة (Culcasi & Venegas, 2023, 30) إلى عدم وجود تعريف موحد لمصطلح المهارات الناعمة؛ حيث يتم تفسيرها بشكل مختلف من بلد إلى بلد، وهناك ١٧ مسمى مختلفاً تم تحديدها؛ وهي: (١) المهارات الناعمة soft skills؛ (٢) المهارات العامة generic skills؛ (٣) الكفايات المستعرضة transversal competencies؛ (٤) مهارات القرن الحادي والعشرين twenty-first century skills؛ (٥) المهارات السلوكية غير المعرفية non-cognitive behavioural skills؛ (٦) المهارات المهنية professional skills؛ (٧) مهارات التعامل مع الآخرين interpersonal skills؛ (٨) كفايات الاستدامة sustainability competencies؛ (٩) المهارات المهنية vocational skills؛ (١٠) مهارات التوظيف employability skills؛ (١١) المهارات

العملية practical skills: (١٢) المهارات الاجتماعية social skills: (١٣) مهارات التنمية المستدامة (١٦): competencias: (١٥) المهارات skills for sustainable development: (١٤) الكفاءات capabilities: (١٧) القدرات .

وتضيف دراسة (Mainga et al.,2022,31) إلى مصطلحات مهارات قابلية التوظيف مسميات مختلفة: وهي: المهارات الشخصية core skills، والمهارات الأساسية key skills، والكفاءات الأساسية key competencies، والمهارات القابلة للتحويل transferable skills، والمهارات العرضية transverse skills، والمهارات متعددة التخصصات cross-disciplinary skills، والمهارات الجيائية life skills، والجاهزية للعمل work-ready skills، كما وجدت بدراسة استقصائية أجريت في الولايات المتحدة لما يقرب من ٩٠٠ مدير تنفيذي أن ٩٢٪ يعتقدون أن المهارات الشخصية كانت متساوية أو أكثر أهمية من المهارات التقنية. علاوة على ذلك، واجه ٨٩٪ من هؤلاء المديرين التنفيذيين صعوبات في تعيين موظفين يتمتعون بالمهارات الشخصية المطلوب، كما وجدت دراسة أجرتها رابطة الكليات والجامعات الأمريكية أن ٩١٪ من رجال الأعمال يعتقدون أن المهارات الشخصية أكثر أهمية من التخصص الذي يحصل عليه مقدم الطلب. وتُعرف المهارات الناعمة بأنها: المهارات التي تكمل المهارات الصعبة للفرد، وبمكنتها تعزيز التفاعلات والأداء والتطوير الوظيفي (Noah & Aziz,2020, 54)، كما تُعرف بأنها: "سمات التعامل مع الآخرين والصفات الشخصية" (Fernández-Arias et al.), 2021, 2). وكذلك تُعرف بأنها مزيج ديناميكي من المهارات المعرفية وما فوق المعرفية، والمهارات الشخصية والفكرية والعملية، ويُطلق عليها ناعمة؛ لأنها تساعد مهارات الأشخاص على التكيف والتصرف بشكل إيجابي؛ حتى يتمكنوا من التعامل بفعالية مع الآخرين؛ لمواجهة تحديات حياتهم المهنية واليومية (Culcasi & Venegas ,2023, 25).

وتُقسّم المهارات الأساسية إلى ثلاث فئات منفصلة، وهي: (Salmon et al.),2019,2)

أ- التنقل في عالم العمل (إدارة الحياة المهنية والعملية، والعمل مع الأدوار والحقوق والبروتوكولات).

ب- التفاعل مع الآخرين (التواصل والتعاون والتعرف على وجهات النظر المتنوعة واستخدامها).

ج- إنجاز العمل (التخطيط والتنظيم، اتخاذ القرارات، تحديد المشكلات وحلها، الإبداع والابتكار، العمل في العالم الرقمي).

وأشارت دراسة (Fernández-Arias et al., 2021, 2) إلى أن التطور المدرسي المبكر يؤثر على كل من القدرات المعرفية والمهارات العامة والشخصية ونتائج التوظيف المستقبلية والعلاقات الاجتماعية، وحالياً يتم تقدير المهارات الناعمة بشكل متزايد من قبل رجال الأعمال كمهارات أساسية للنجاح في الأنشطة المهنية، وأدت المخاوف بشأن قضية فجوة المهارات إلى دعوات للجامعات للنظر في طرق لتعزيز تنمية المهارات التي يتطلبها هذا العصر الذي يتسم بالتغيرات المتقدمة في التكنولوجيا وعولمة الاقتصادات في بيئة الأعمال، وخاصة بالنسبة للمؤسسات التي تسعى إلى الاعتماد وإعادة الاعتماد (Tan et al.),2022,227).

وهذه المهارات لا يمكن تدريسها كموضوع مستقل، ويجب تضمينها في الدورات التدريبية والأنشطة اللامنهجية (Tang,2019,8)، ويتم تنميتها من خلال آليات مختلفة للتعليم؛ ومنها: التجريبي، والقائم على الحالة، والتفاعلي، والخدمي، والإلكتروني (Peón et al.,2023,174)، وهناك ثلاثة أسباب رئيسية وراء قيام الجامعات بتنمية المهارات الناعمة لطلابها من خلال التعلم الخدمي؛ وهي: أولها: التربية المتكاملة للإنسان؛ بتوجيه الطلاب ليس فقط نحو تطوير مهاراتهم الفنية والمهنية، ولكن أيضاً بتدريبهم للحصول على مجموعة من المهارات الاجتماعية والعاطفية، وثانيها: قابلية توظيف الطلاب؛ للحد من الفجوة بين مهارات الطلاب وتلك التي تتطلبها الوظيفة، وثالثها: المشاركة المدنية الجامعية؛ وترتبط بالرسالة المدنية للجامعات؛ وهو التزام أخلاقي لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب برد الجميل للمجتمع من خلال دمج كل من المهارات الصعبة (المهارات الأكاديمية/ المرتبطة بالتخصص) والناعمة في العالم الحقيقي

والبيئة (Culcasi & Venegas, 2023, 29,30)؛ فأساليب التعلم النشط أكثر فائدة من أساليب التدريس السلبية (مثل المحاضرات)؛ لأنها تعزز مشاركة الطلاب في عملية التعلم، وفي الوقت نفسه، فإنها توفر أيضاً للطلاب الفرصة لتطوير عدد من المهارات الناعمة (Tan et al., 2022, 228).

وحدد الباحثون العديد من مهارات التوظيف التي يقدرها رجال الأعمال؛ ومنها المهارات: الاجتماعية/ التواصل الاجتماعي، العمل الجماعي/ التعاون،طلاقة اللغة/ قدرات اللغة الإنجليزية، العرض الكتابي/ الاتصال الكتابي، العرض الشفهي، التفاوض، التعامل مع الآخرين، التفكير النقدي، التفكير الإبداعي، حل المشكلات، وتطوير الذات، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، القيادية، المرونة/ القدرة على التكيف، إدارة الوقت، الاستعداد للتعلم، إدارة الصراع، الوعي الأخلاقي، الثقة بالنفس، الحماس، التحفيز، الوعي الذاتي، الإدارة الذاتية، العمل تحت الضغط، الطلاقة العالمية، والخبرة في العمل. كما أشارت دراسة كل من (Noah & Aziz, 2020, 54)، (Stebleton (et al.), 2020, 15)، (Fernández-Arias (et al.), 2021, 2)، (Muhammad (et al.), 2021, 67)، (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة، ٢٠٢١، ٢٨)، (Bolton-King, 2022, 788)، (Mainga et al., 2022, 32)، (Zahra, 2022, 19)، (إصميدة وآخرون، ٢٠٢٢، ٢١)، (Abukhousa (et al.), 2023, 3)، (Jackson (et al.), 2023, 479)، (Cardoza & Vidya, 2024, 10)، وهذه المهارات لا تمثل بالضرورة جميع المهارات اللازمة لخريجي التعليم الجامعي، ولكنها تمثل غالبية المهارات التي ذكرها رجال الأعمال في معظم الدراسات السابقة التي اهتمت بمهارات قابلية التوظيف.

وتؤكد الدراسات (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، ٢٠١٩، ٢٢)، (إصميدة وآخرون، ٢٠٢٢، ٢١)، (Mainga (et al.), 2022, 46)، (Fejzullahu & Gashi, 2023, 39)، على أن أكثر مهارات التوظيف طلباً من قبل الشركات؛ هي: التواصل، وحل المشكلات، المواقف والسلوكيات الإيجابية، العمل الجماعي، والمرونة، التعاملات الرقمية، وإجادة اللغة الإنجليزية. وإهمال المعرفة والمهارات اللازمة لسوق العمل الحالي والمستقبلي تسببت في فجوة كبيرة بين المهارات التي يتم تدريسها في البرامج الأكاديمية والمهارات المطلوبة لتحقيقها في التوظيف (Mahmud & Wong, 2022, 1-3)، ولقد ثبت أن رجال الأعمال يركزون بشكل أكبر على المهارات الشخصية بدلاً من المهارات الصعبة عندما يتعلق الأمر بتعيين موظفيهم (Noah & Aziz, 2020, 54)، وكشفت الأبحاث أن الخريجين أصبحوا على دراية متزايدة بمهارات قابلية التوظيف (Cardoza & Vidya, 2024, 10)، كما يحتاج المحاضرون أنفسهم إلى امتلاك المهارات الشخصية اللازمة أولاً؛ لتوجيه الطلاب على تنميتها والتدريب عليها (Noah & Aziz, 2020, 63). وتتطلب مبادرات تحسين المهارات وصقلها مشاركة أطراف متعددة لضمان تأثيرها الإيجابي، ويجب على الحكومات والشركات ومقدمي خدمات التعليم والشركاء الاجتماعيين العمل معاً؛ لمعالجة فجوات العمالة والمهارات، لكن قلّة من المبادرات تنبئ هذا النهج عملياً، ولا يمكن تحقيق التنمية المستدامة في البلدان إلا من خلال التعاون (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة، ٢٠٢١، ٣١)، بالإضافة إلى أن تكون الجامعة قادرة على التكيف مع التغيرات والتحويلات المستمرة للجميع (اقتصادية، اجتماعية، ثقافية، سياسية) وفي نفس الوقت، بناء المجتمع أكثر تقدماً من الناحية التكنولوجية وأكثر إنصافاً وفقاً للأهداف التنموية المستدامة (González-Cespón et al., 2024, 2)، وكذلك تنمية هذه المهارات لدى الطلاب بجميع المراحل وليس بالنسبة لطلاب المراحل الأخيرة فقط، ويرى البعض أن أولوية تلك المهارات بالنسبة للخريجين ورجال الأعمال قد تتغير باستمرار وفقاً لظروف العمل (كرم، وصادق، ٢٠١٩، ٢٢٦)؛ ولذا على الجامعات دمج مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهجهم

الدراسية؛ لسد الفجوة بين المهارات التي يتم تدريسها في الجامعات وتلك المطلوبة في القوى العاملة (Mahmud & Wong, 2022, 4).

باستقراء ما سبق يتضح أن المهارات المستقبلية لا تقتصر على المهارات الرقمية أو التكنولوجية حصراً؛ إذ تتطلب الوظائف الناشئة مهارات؛ مثل: الإبداع، والذكاء العاطفي، والتواصل، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات بالاعتماد على البيانات.

## ٢- مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين:

يتطلب تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعة ما يلي:

### أ- الإرشاد الأكاديمي:

أصبح الإرشاد الأكاديمي آلية شائعة بشكل متزايد لدعم المتعلمين بالتعليم الجامعي أثناء تقدمهم في التعليم والتدريب؛ حيث يمكن للمرشدين تطوير الكفاءة في بيئة العمل، وتعزيز الأداء المهني، والتطوير الوظيفي والنجاح فيه، بالإضافة إلى زيادة الأداء الأكاديمي في تخصص معين، وتحسين التكامل والاحتفاظ والرضا بشكل شامل من الطلاب الذين يتلقون التوجيه؛ من خلال وضع خطة الإرشاد وإعطاء قيمة أكبر للأنشطة اللاصفية والمواضع مقارنةً بمحتوى الدرجة سواء بالنسبة لطلاب المرحلة الجامعية الأولى أو الدراسات العليا (Bolton-King, 2022, 786). كما تلعب برامج الإرشاد دوراً مهماً في تنمية الاستعداد الوظيفي للطلاب (Green (et al.), 2023, 226)، (Hong (et al.), 2023, 3).

كما يساعد الطلاب على استكشاف الفرص الوظيفية في مجال تخصصهم من خلال التدريب الداخلي الذي يزود الطلاب بفرصة لتطوير المهارات؛ مثل: حل المشكلات والتفكير النقدي، بشكل فعلي ببيئة الأعمال، وفي نفس الوقت أيضاً يكتسبون مهارات اجتماعية وإنسانية أخرى بجانب تحسين تصوراتهم عن الكفاءة، فضلاً عن التعلم الخدمي الذي له تأثير كبير على إكساب الطلاب مهارات قابلية التوظيف كما تم دعمه من قبل بعض الجامعات؛ فمشاركة الطلاب في الخدمات المجتمعية لا تفيد المجتمع فحسب، بل تسمح أيضاً بتنمية الشعور لدى الطلاب بالمسؤولية المدنية (Tan (et al.), 2022, 226).

وتُعد الجامعات الطلاب من خلال أنشطة الإرشاد المهني (Kertechian (et al.), 2023, 224)؛ ولذا عكفت العديد من مؤسسات التعليم العالي على إقامة مراكز أو إدارات للتوظيف تقيم ملتقيات التوظيف وتقديم الاستشارات المتنوعة بما فيها الاستشارات النفسية والدورات المتنوعة للطلاب عن كيفية البحث عن وظائف، وتنمية بعض المهارات؛ مثل: كتابة السير الذاتية للتقدم إلى الوظائف، التقدم لمقابلات العمل، ومعرفة الوظائف الملائمة للطلاب بحسب خصائصهم الشخصية ومجال دراساتهم العلمية ومهاراتهم، وتقديم هذه الخدمات في بعض الجامعات بمقابل مادي (كرم، وصادق، ٢٠١٩، ٢٢٤)، وتتنوع مبادرات التوظيف التي تتبناها الجامعات بما في ذلك التعلم المتكامل مع العمل، وبرامج التوجيه، واستراتيجيات الإدارة المهنية، ووحدات المهارات المهنية (Maccabe, 2023, 27)؛ ولذا على الخدمات المهنية المقدمة مراعاة الاختلافات بين الجنسين والطبقة والعرق؛ لجعل الانتقال من الجامعة إلى العمل أكثر إنصافاً (Donald (et al.), 2024, 10).

وتوفر مكاتب الإرشاد المهني بالجامعات مجموعة واسعة من الموارد والفرص التي تسمح للطلاب بدمج اهتماماتهم الأكاديمية بشكل مباشر مع المسارات الوظيفية المستقبلية، وتشمل أمثلة هذه العروض التقييمات المهنية، والاستشارات المهنية، ومعارض التوظيف، وورش عمل التطوير المهني، وفعاليات التواصل، وفرص التدريب، والاستشارات المهنية، والمساعدة الفردية في مجموعة من الموضوعات المتعلقة بالمهنة، والتحضير للمقابلات (Packer, 2022, 15).

وتساعد خدمات الإرشاد المهني الطلاب على مراعاة مواصفات صاحب العمل، وانتقالهم الناجح من الجامعة للعمل (Hong (et al.), 2023, 3)، (Kertechian (et al.), 2023, 224)، بالإضافة إلى اتخاذ قرارات مستنيرة في حياتهم الوظيفية (Chen (et al.), 2022, 3)، (Donald (et al.), 2024, 10)؛ حيث تُوضع مسؤولية ضمان الاستعداد الوظيفي بعد التخرج وقابلية التوظيف لخريجي الجامعات

على مكاتب الخدمات الوظيفية والمتخصصين. ومع ذلك، هناك عدد قليل جداً من الطلاب الذين يتعاملون بشكل كامل مع الموارد المهنية في الحرم الجامعي (Packer, 2022, 1)، كما أن دور أعضاء هيئة التدريس في الإرشاد المهني محدود؛ ولذا دعم مشاركتهم مهمة لمكاتب الإرشاد المهني؛ لدمج كفاءات الاستعداد الوظيفي في العمل الأكاديمي (Schlesinger et al., 2021, 147, 156). باستقراء ما سبق يتضح أن عملية الإرشاد الأكاديمي ضرورية جداً للطلبة والخريجين؛ إذ تعمل على تنمية الاستعداد الوظيفي للطلاب، وتزويدهم بالمهارات المطلوبة لإعدادهم لسوق العمل؛ من خلال مشاركة الطلاب في مجموعة متنوعة من فرص الإرشاد، والتي تشمل على التدريب الداخلي والتعلم الخدمي، بالإضافة إلى التنسيق بين مراكز التوظيف وشؤون الطلبة والمؤسسات الداعمة للتوظيف، والربط بين التعليم الأكاديمي وسوق العمل.

#### ب- تنوع البرامج الدراسية:

تحرص العديد من مؤسسات التعليم العالي على استحداث برامج ومقررات جديدة ذات طابع مهني؛ لإكساب الطلاب العديد من المهارات المعرفية والمهارات القابلة للانتقال التي تمكنهم من أداء مهام وظيفية معينة، وتطبيق مهارات عامة في مختلف المواقف، وذلك اعتماداً على أسلوب التدريس التفاعلي الذي يتيح الفرصة لاكتساب الخبرات والممارسة والالتزام والتفكير الذاتي (كرم، وصادق، ٢٠١٩، ٢٢٣).

ويتعين على الجامعات التأكد من أن مناهجها الدراسية قادرة على دمج المهارات الصلبة والناعمة التي يحتاجها الخريجون لأغراض مستدامة في سوق العمل؛ ففي غضون ٢٠ عاماً قد يتم تعيين الخريجين الحاليين في وظائف لم تكن موجودة بعد، ومن المؤكد أن هذه الوظائف المستقبلية تتطلب مهارات شخصية وافرة يمكن تطبيقها عبر تخصصات متعددة (Noah & Aziz, 2020, 56)، (González-Cespón et al., 2024, 2)، ووصى (Cook, 2022, 46) بمراجعة أنشطة توظيف الخريجين، ودمج المرونة والذكاء الاصطناعي في المناهج الدراسية، بالإضافة إلى تبني أساليب تدريس مبتكرة؛ لتمكين الخريجين وتجهيزهم للتأثير بشكل إيجابي على العالم من خلال مواجهة تحديات الاستدامة (Kamphambale et al., 2024, 13).

وأشارت بعض الدراسات (Cook, 2022, 39)، (Jackson & Tomlinson, 2022, 3)، (Swingler, 2022, 5) إلى وجود ثلاثة بدائل للأنشطة التي تهدف إلى تطوير قابلية التوظيف للطلاب بالجامعات؛ وهي:

- (١) المناهج الدراسية: أي الأنشطة المضمنة أو المدمجة في المناهج الدراسية كجزء من التعلم الرسمي، وغالباً ما يتم تقييمها؛ على سبيل المثال: كالتعلم المتكامل مع العمل-work-integrated learning (WIL)، والجولات الدراسية، ومشاريع التخرج، وتبادل الطلاب، والمناظرات، والمسابقات، وبرامج المهارات.
- (٢) الأنشطة المصاحبة للمناهج الدراسية: أي الأنشطة التي تقع خارج المناهج الدراسية، ولكن يتم تطويرها وتقديمها بواسطة الجامعات، غالباً عبر مركز الخدمة المهنية الخاص بها، وتشمل الأمثلة المهنية كفعاليات التواصل، وبرامج القيادة والتوجيه، وأنشطة المجتمع والتواصل.
- (٣) الفرص اللا منهجية: أي الفرص خارج الجامعة، والتي يتم الإعلان عنها أحياناً من قبل مركز الخدمة المهنية بالجامعة، على سبيل المثال، العمل مدفوع الأجر أو العمل التطوعي. ويمارس الطلاب بمشاريع التخرج خبرات التعلم التكاملية والتطبيقية، على غرار مجتمعات التعلم، والأبحاث الجامعية، والتعلم الخدمي والمجتمعي، والتدريب الداخلي، وتتطلب من الطلاب تطبيق معرفتهم من خلال تحديد المشكلة، وإجراء البحوث، وصياغة الأهداف، والتفكير بشكل مستقل، وحل المشكلة، وتقييم الحلول، وتوثيق النتائج، وتتيح هذه المشاريع لطلاب الجامعات فرصة للتفكير النقدي وحل المشكلات والعمل مع فريق والتأمل والتواصل وتطبيق المعرفة في الفصل الدراسي على بيئة العمل الحقيقي (Muhammad et al., 2021, 67-68)، كما يُعدُّ التعلم التجريبي أحد طرق معالجة الفجوة في توفير فرص العمل (Jackson et al., 2023, 479)، وكذلك التعلم القائم على حل المشكلات (Donald et al., 2024, 11)؛ ولذا يجب على أعضاء

هيئة التدريس بالجامعة تطوير مهاراتهم الشخصية المختلفة اللازمة: لمواجهة التغيرات الكبيرة التي حدثت في المجتمع المتغير، فضلا عن التحلي بالرونة والتكيف مع الظروف وتنوع المحتوى التعليمي، ودمج مجموعة متنوعة من المنهجيات التعليمية في فصولهم الدراسية ومع طلابهم؛ لتنمية المهارات التالية: (Fernández-Arias (et al.), 2021, 2-3).

- تحفيز العمل: التوجه نحو النتائج، ومبادرة التغيير، والقيادة.
  - سلوك العمل: الوعي، والرونة، والتوجه نحو العمل.
  - المهارات الاجتماعية: الذكاء الاجتماعي، والتواصل الاجتماعي، والعمل الجماعي، والتأثير.
  - البنية النفسية: الاستقرار العاطفي، القدرة على العمل، الثقة بالنفس.
  - كفاءات إضافية: الشعور بالسيطرة، والقدرة التنافسية، والتنقل، والتوجه الترفيهي، وتشويه الصورة.
- ويقع على عاتق الطلاب أيضاً مسؤولية المشاركة بنشاط في تطوير قابلية التوظيف لهم (Potgieter (et al.), 2023, 4)، واتفق معظم الخريجين على أن خبرات العمل المكتسبة أثناء فترات التدريب، ساعدتهم في العثور على وظيفة وتمكينهم بحياتهم العملية (Morina & Biagiotti (2022, 5).
- يتضح مما سبق تنوع الأنشطة بالبرامج الدراسية بالجامعات؛ من أجل إكساب الطلاب الخبرات والمهارات ذات الصلة، وتعميق التعلم داخل القاعات الدراسية، بالإضافة إلى تطوير قابلية التوظيف لهم.

#### ج - توطيد العلاقة مع رجال الأعمال:

أكدت الأدبيات النظرية (Noah & Aziz, 2020, 57)، (Jackson & Tomlinson, 2022, 4)، (Packer, 2022, 22)، (Green et al., 2023, 406)، (Tan (et al.), 2022, 228)، (Maccabe, 2023, 28)، (al.), 2023, 22)، (Cardoza & Vidya (2024, 11)، (Donald (et al.), 2024, 11)، (International Labour Organization, 2024b, 1)، (7, 2024)، على ضرورة توطيد العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي ورجال الأعمال؛ لنقل خبراتهم وتجاربهم واحتياجاتهم إلى الطلاب من خلال المشاركة في أماكن العمل (التدريب / التدريب العملي) أو الافتراضية / القائمة على الحرم الجامعي عبر (المشاريع القائمة على الصناعة / الاستشارات / المحاكاة / المشاريع البحثية)، أو بتنفيذ المناهج الدراسية المشتركة بينهما؛ لضمان حصول الطلاب على الخبرة بشكل مباشر، والتي يمكن أن تكون واحدة من أفضل طرق التعلم، بالإضافة إلى تطوير مجموعة متنوعة من المهارات ودعم تحسين نوايا التوظيف والأهداف المهنية، فضلا عن صنع القرار المهني السليم؛ ومن ثم تحسين الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف.

وتوجد تناقضات بين الطلاب ورجال الأعمال حول الاستراتيجيات الأكثر فائدة، مع تفضيل الطلاب المشورة المهنية، وفعاليات التواصل، والجمعيات المهنية، والعمل التطوعي؛ لتعزيز فرص العمل (Jackson & Tomlinson, 2022, 7).

ويقوم رجال الأعمال بتعيين الخريجين بناءً على ثلاثة عوامل؛ وهي: سلوك العمل (٨٦٪) والكفاءة في العمل (٦٣٪) والكفاءة الأكاديمية (٤٣٪) (Noah & Aziz, 2020, 54)؛ حيث يبحث رجال الأعمال عن خريج "جيد الخبرة"؛ أي الشخص الذي يؤدي أداءً جيداً أكاديمياً ويمتلك مهارات عامة جيدة؛ مثل: المهارات المعرفية والسلوكية (Tan (et al.), 2022, 242)، وهو ما يثبت أهمية اكتساب الخريجين للمهارات الناعمة؛ من أجل التوظيف.

وتنظم بعض الجامعات دورات تدريبية مكثفة وورش عمل أو حلقات نقاش جماعية مع رجال الأعمال ورجال الأعمال، الذين يمتلكون / يديرون ليس الشركات الكبيرة فحسب، بل الشركات المتوسطة والصغيرة الموجودة في الأسواق المحلية، بشكل منتظم للمعلمين والأساتذة الجامعيين؛ لإطلاعهم وتزويدهم باستمرار بأحدث التطورات حول احتياجات سوق العمل، وهذا من شأنه أن يؤهلهم بشكل أفضل لجلب خريج جيد لا يمتلك الأسس النظرية فحسب، بل يمتلك

أيضاً الأدوات التجريبية المناسبة ومهارات التفكير النقدي اللازمة؛ للوصول إلى وظيفة جيدة (منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١، ١٦).

ولكن ليست كل الجامعات قادرة على تأمين التدريب لطلابها، ونظراً لوجود نقص في رجال الأعمال المضيفين الذين يقدمون خبرة عمل ذات معنى؛ فهناك أشكال أخرى من الأنشطة اللا منهجية التي يمكن للطلاب المشاركة فيها على سبيل المثال: المشاركة في الأنشطة داخل الحرم الجامعي أو خارجه، أو التطوع في المشاريع المجتمعية؛ لتطبيق النظرية على الممارسة، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للطلاب لتطوير مهارات مختلفة، بما في ذلك الشبكات الاجتماعية (Tan et al., 2022, 226).

إلا أن دراسة (كرم، وصادق، ٢٠١٩، ٢٢٠) أثبتت ضعف اهتمام مؤسسات تعليمية عديدة بالقابلية للتوظيف والاكتفاء فقط بالتوظيف، بينما أشارت دراسة (deBruin & Dupuis, 2008, 16) إلى أن نجاح قابلية التوظيف مسؤولية مشتركة بين رجال الأعمال والمديرين، ITOs، وال نقابات، وجمعيات رجال الأعمال المختلفة، ووكالات التنمية وصانعي السياسات في الحكومة المركزية والمحلية والجامعات.

وهناك حاجة مستمرة لمطابقة مهارات خريجي الجامعات مع احتياجات سوق العمل؛ ولذلك تجرى معظم الجامعات في العالم مسوحات؛ لقياس مدى رضا أرباب الأعمال عن مهارات خريجها، وتهدف هذه المسوحات إلى رصد المهارات الحالية والمستقبلية التي يتطلبها سوق العمل؛ وهي عملية رصد دورية لاحتياجات سوق العمل من الخريجين، ومدى مواءمة تخصصاتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل، وتسمى مسوحات رجال الأعمال ويطلق عليها أيضاً مسوحات سوق العمل؛ وتنفذ هذه المسوحات من خلال المقابلات والاستبانات كوسائل لجمع البيانات الرئيسية، وعادة ما تستهدف هذه المسوحات الرؤساء التنفيذيين أو مديري الموارد البشرية في المؤسسات الإنتاجية والخدمية؛ بهدف معرفة مدى رضاهم وتقييمهم لقدرات الخريجين، وتحديد أبرز المهارات والقدرات التي يحتاجها الخريج في سوق العمل (إبراهيم، ٢٠٢٠، ١٦٩).

باستقراء ما سبق يتضح أن الجامعات المتقدمة تعمل على دعم علاقات التعاون بينها وبين المؤسسات الإنتاجية ورجال الأعمال؛ لتشكيل تجارب الطلاب من خلال منحهم فرصة لتطبيق المعرفة والمهارات التي اكتسبوها في بيئة أكثر عملية، بالإضافة إلى تحسين نوايا التوظيف والأهداف المهنية، فضلاً عن صنع القرار المهني السليم.

#### د- متابعة الخريجين:

يعد الانتقال من الحياة الجامعية إلى الحياة العملية مرحلة صعبة بالنسبة للخريجين، وقد أشارت دراسة (Tuononen & Hyytinen, 2022, 1) إلى وجود خمسة عوامل تتعلق بالتوظيف والنجاح الوظيفي المبكر، وهي: (١) الخطط والأهداف المهنية، (٢) الكفاءات المتصورة المرتبطة بالدرجة العلمية، (٣) معتقدات الكفاءة الذاتية، (٤) النشاط، (٥) خبرة العمل والشبكات. وعليه يتضح أن الوعي بالطرق التي يختلف بها الخريجون يمكن أن يساعد أعضاء هيئة التدريس على تطوير الممارسات التي تدعم الطلاب والخريجين بشكل أفضل في الانتقال إلى الحياة العملية. وتحرص بعض الجامعات على استمرار الاتصال بالخريجين من خلال المسوحات الدورية؛ بهدف قياس معدلات التوظيف خلال السنة شهور الأولى بعد التخرج (Graduates Employment Rates)، وذلك للتخصصات الوظيفية المختلفة، وتعتبر هذه المسوحات مطلب أساسي لضمان جودة البرامج الدراسية والاعتراف الأكاديمي بهذه البرامج، حيث أن نتائج مسوحات الخريجين يعول عليها في التخطيط الاستراتيجي للبرنامج الأكاديمي وتقييم جودة التعليم. وتستخدم بيانات هذه المسوحات في التخطيط الداخلي لمؤسسات التعليم العالي واستشراف مستقبله وتوجهاته بما يتماشى وحاجة سوق العمل (إبراهيم، ٢٠٢٠، ١٧٠).

واتجهت العديد من الحكومات إلى تطوير مبادرات خاصة أو دعم مبادرات قائمة لتحسين المهارات وصقل مهارات جديدة للخريجين من خلال المساعدة التكنولوجية أو الموارد المالية على

النحو التالي: - (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة، ٢٠٢١، ٢٩).

- (١) زيادة المرونة في قواعد التمويل، وفترات التدريب، وجدولة التدريب خارج أوقات العمل، والتدريب أثناء العمل، مما يسمح بالتركيز على التدريب خارج أوقات العمل أثناء فترات الإغلاق والتقييمات وإكمال التدريبات المهنية والعملية؛
  - (٢) إنشاء منصات إلكترونية للتعليم المجاني وقنوات إذاعية وتلفزيونية متخصصة؛
  - (٣) تقديم المساعدة المالية للشركات وللمتدربين، مثل: دعم الرواتب والمعدات الرقمية.
- وفي نفس السياق، أطلقت مؤسسة التوظيف والتدريب في مالطا عام ٢٠١٥م بالتعاون مع وزارة التعليم مؤشر لقابلية التوظيف؛ لدراسة العمالة الناقصة وتحديد الخريجين الأكثر عرضه للعمالة الناقصة بسبب عدم التوافق بين تعليمهم وعملهم. بينما في اسكتلندا، تم إنشاء برنامج "تدريب الخريجين" من خلال بناء شراكة بين رجال الأعمال ومعاهد التعليم العالي؛ بهدف معالجة نقص المهارات الرقمية وزيادة عدد الطلاب الذين يكتسبون المهارات الرقمية عالية المستوى التي يحتاج إليها سوق العمل (البرادعي، وقدرى، ٢٠٢٢، ٤).
- وتم تقسيم سمات الخريجين (Graduate attributes (GAs) إلى ستة مجالات: احتراف في Professional، المواطن العالمي Global Citizen، العمل الجماعي والتواصل Teamwork and Communication، التعلم مدى الحياة Life Long Learner، خبير عاكس ونقدي Reflective and Critical، والانضباط (Discipline Expert (Bolton-King, 2022, 788) ويعتبر رفع مستوى المهارات الأساسية المطلوبة في سوق العمل أفضل استراتيجية للخريجين في جميع أنحاء العالم الحصول على الوظائف المناسبة والمتوقعة (Kieu et al., 2023, 100) يتضح مما سبق أن رابطة خريجي الجامعة تعمل كحلقة وصل بين الجامعات وخريجها؛ حيث تدعم الخدمات المهنية للطلاب والخريجين.

### ٣- متطلبات تعزيز مهارات قابلية توظيف الخريجين في التعليم الجامعي.

- تتعدد متطلبات تعزيز مهارات قابلية توظيف الخريجين في التعليم الجامعي، وهي: (إصميذة وآخرون، ٢٠٢٢، ٢٩)
- أ- العمل على زيادة وتنمية المهارات لدى الطالب من خلال إضافة التدريب الميداني والواقعي ليتعرف من خلالها الطالب على بيئة العمل ويقوم بالأعمال التي تتطلبها المهنة قبل التخرج.
  - ب- العمل على تحديد المهارات وخاصة التطبيقية منها التي ينبغي أن يملكها خريج الكلية إجمالاً من خلال الزيارات الميدانية وتوجيه بحوث الطلاب لتغطية هذا الجانب للعمل على إكسابها للطالب لتلبية متطلبات سوق العمل.
  - ج- العمل على ربط الكلية بسوق العمل من خلال متابعة خريجي الكلية في أماكن عملهم والاستقصاء حول طبيعة عملهم ومستوى مهاراتهم من خلال رجال الأعمال للتعرف على جوانب النقص لتنميتها.
  - د- تفعيل مكتب خدمة المجتمع ومكتب البحوث والاستشارات للتعاون مع الجهات المختصة لتنمية أهم المهارات لدى الخريجين والتي يبحث عنها رجال الأعمال في السوق.
  - هـ- زيادة المرونة والتكيف مع كافة التغييرات للتأقلم مع سوق العمل بفتح قنوات اتصال مع سوق العمل للتعرف أكثر على الجوانب الجيدة والتي فيها نقص لدى خريجي الكلية.
  - و- العمل على تحسين مستوى اللغات الأجنبية وخاصة الإنجليزية منها لدى الطالب من خلال زيادة الساعات التدريسية المعتمدة لتدريسها.
  - ز- فتح قنوات اتصال دائمة بين الكلية وبعض المؤسسات الحكومية والخاصة، بحيث يتم التعرف على متطلبات سوق العمل بشكل مستمر.
  - ح- زيادة تنمية بعض المهارات الأخرى المتعلقة بجوانب السلوك الإداري وغيرها، من خلال المقررات الدراسية في الكلية لموائمة التطور الحاصل في سوق العمل.
  - ط- العمل على تطوير وتحديث مناهج علم الحاسوب في الكلية بحيث تواكب التقنية المصاحبة لتطور الأعمال في سوق العمل.



- بينما أشارت دراسة (البرادعي، قدرى، ٢٠٢٢، ٤-٥) إلى المتطلبات التالية:
- (١) تطبيق ودعم آلية لجمع وتحليل البيانات الشاملة حول احتياجات سوق العمل وإصدار التقارير حولها ونشرها بشكل نشط؛ لمخاطبة: وزير التعليم العالي ورؤساء الجامعات ومديري المدارس ورؤساء الأقسام ومديري البرامج، ويجب أن يتم إتاحة الوصول للنتائج والتوصيات لمعاهد التعليم العالي وجميع أصحاب المصلحة المعنيين.
  - (٢) دمج معيار جديد لربط الجانب النظري بالتطبيق العملي، وينبغي أن يشمل ذلك معايير واضحة لتقييم كيفية استخدام البرامج التعليمية للتعلم التجريبي، والتعليم القائم على المهارات، والتعلم القائم على المشاريع، والمهام العملية، والتعلم القائم على العمل، والممارسة العملية.
  - (٣) تحديد موازنة قائمة على الأداء للجامعات على أن ترتبط بقدرتها على سد فجوة مهارات التوظيف. بالإضافة إلى تقديم الجامعات أدلة على إنشاء صلة قوية بين الجانب النظري والتطبيقي- وفقاً لمؤشرات الرئيسية المتفق عليها- للحصول على مزيد من المخصصات المالية من المستوى المركزي. وتكون مخصصات الميزانية للجامعة ككل تقديراً لإنجازاتها في ترسيخ الصلة بين الجانب النظري والتطبيقي.
  - (٤) تجديد المراكز الجامعية للتطوير المهني داخل الجامعات وتوسيع نطاق عملها: ليشمل دورها: إجراء جلسات استماع دورية، ومشاورات مع رجال الأعمال المحتملين، وتدريبات وورش عمل لبناء القدرات للطلاب والخريجين لتطوير الكفاءات المطلوبة، وخدمات الإرشاد والتوجيه المهني، وتنظيم معارض التوظيف وتنسيق فرص التوظيف والتدريب في سوق العمل.
  - (٥) مراجعة نظام الترقية والتقييم لأعضاء هيئة التدريس؛ ليشمل على تدابير لربط الجانب النظري بالتطبيق العملي بالتعليم العالي على نقاط نظير القدرة على إظهار كيفية تحديث مناهجهم وكيفية ربط ما يقومون بتدريسه بالتطبيق العملي واحتياجات سوق العمل. وأكدت العديد من الدراسات على أهمية الربط بين مجموعات مهارات الخريجين وسوق العمل؛ لإصلاح التعليم العالي (Xiong et al., 2022, 8). إلا أن دراسة (Cook, 2022, 40) أشارت إلى مقاومة أعضاء هيئة التدريس لـ قابلية التوظيف، وقضايا التعليم الزائد للخريجين والمهارات الزائدة. مما أسفر عن ارتفاع معدلات البطالة (Zahra, 2022, 20). بينما يفتقر طلاب الجامعات حالياً القدرة على تطبيق المعرفة في الفصل الدراسي على مواقف العالم الحقيقي (Packer, 2022, 12).

باستقراء ما سبق يتضح مدى أهمية الربط بين مجموعات مهارات الخريجين وسوق العمل؛ من أجل قيام الجامعات بدورها المنشود، وتزويد المجتمع بالكفاءات البشرية والفكرية القادرة على تغيير مستقبله وصياغته، بما يتلاءم مع التغيرات والتحديات المعاصرة.

### القسم الثالث- جهود الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية؛

يتناول هذا القسم جهود إدخال الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية، ومجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين، ويتم توضيح ذلك فيما يلي:

#### أولاً- نشأة الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين:

بعد ثورة ١٩٥٢م، نص الدستور المصري لعام ١٩٦٤م على أن "التعليم حق للمصريين جميعاً، تكفله الدولة بإنشاء مختلف أنواع المدارس والجامعات والمؤسسات الثقافية والتربوية والتوسع فيها" (دستور الجمهورية المصرية ١٩٦٤، مادة ٣٨). كما نص على أن "تشرف الدولة على التعليم العام، وينظم القانون شئونه، وهو في مراحل المختلفة في مدارس الدولة وجامعاتها بالمجان" (دستور الجمهورية المصرية ١٩٦٤، مادة ٣٩).

ونص قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢م على أن "تختص الجامعات بالتعليم الجامعي والبحث العلمي في سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً متوخية في ذلك

المساهمة في رقى الفكر وتقدم العلم وتنمية القيم الإنسانية، وتزويد البلاد بالمتخصصين والفنيين والخبراء في مختلف المجالات وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرائق البحث المتقدمة والقيم الرفيعة ليساهم في بناء وتدعيم المجتمع الاشتراكي، وصنع مستقبل الوطن وخدمة الإنسانية، وتعتبر الجامعات بذلك معقلاً للفكر الإنساني في أرفع مستوياته ومصدر الاستثمار وتنمية أهم ثروات المجتمع وأغلاها وهي الثروة البشرية، وتهتم الجامعات كذلك ببعث الحضارة العربية والتراث التاريخي للشعب المصري وتقاليد الأصيلية ومراعاة المستوى الرفيع للتربية الدينية والخلقية والوطنية، وتوثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات الأخرى والهيئات العلمية العربية والأجنبية. وتكفل الدولة استقلال الجامعات بما يحقق الربط بين التعليم الجامعي وحاجات المجتمع والإنتاج" (قانون تنظيم الجامعات، ٢٠٠٦، مادة ١).

وعليه يتضح أن القانون حدد للجامعات المصرية ثلاث وظائف أساسية، وهي: التعليم، البحث العلمي، وخدمة المجتمع؛ وتعمل الجامعات جاهدة لخدمة ورعاية الطلاب من خلال صقل شخصيتهم المتكاملة وتنميتها عبر المناهج وطرق التدريس والبرامج المقدمة؛ لتزويد البلاد بالمتخصصين والفنيين والخبراء في مختلف المجالات.

ونظراً لارتفاع عدد سكان مصر؛ حيث بلغ عددهم في عام ٢٠٢٤ م حوالي ١١٣.٦١٩.٦٩٦ نسمة، وذلك بنسبة ٨.٤٣٪ من سكان العالم (Egypt Population, 2024, 1)، وذلك أدى إلى زيادة الطلب على التعليم العالي (Badr, 2021,19)، وتوسعت الدولة المصرية في عدد الجامعات بأنماطها الثلاثة: حكومية، خاصة، أهلية. كما استحدثت الجامعات الحكومية الكثير من البرامج الجديدة، التي أصبحت مورداً إضافياً للجامعات التي استحدثت بها هذه البرامج؛ مما وفر لها مصدراً تمويلياً إضافياً (حباكة، ٢٠٢٢، ٣٢٨). والتي بلغت ٢٧ برنامجاً جديداً في الجامعات الحكومية؛ لخدمة احتياجات سوق العمل، ليصل عدد البرامج إلى ٣٨٩ برنامجاً، مما ساهم في زيادة الطاقة الاستيعابية للجامعات والمعاهد بنسبة ٣٦٪

(The Supreme Standing Committee for Human Rights, 2022, 4).

وأسفر ذلك عن زيادة عدد الخريجين؛ حيث أشار الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى أن إجمالي عدد خريجي الجامعات المصرية الحكومية والخاصة في عام ٢٠٢٢ م بلغ ٥٤٣.٨ ألف خريج بنسبة (٤٣.٤٪ الذكور، ٥٦.٦٪ الإناث) منهم ٥٥٥.١ ألف خريج من الجامعات الحكومية بنسبة ٩٢.٩٪ وعدد ٣٨.٧ ألف خريج من الجامعات الخاصة بنسبة ٧.١٪ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٣)، مما أسفر عن وجود فجوة كمية ونوعية بين مخرجات الجامعات المصرية ومتطلبات سوق العمل؛ ولذا تم عرض مبادرات الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية؛ نظراً لتعذر استكمال خبرة لجامعة مصرية متكاملة على نفس منوال الجامعات الأجنبية على النحو التالي:

- ١- إنشاء مرصد مصر للتعليم والتدريب والتوظيف عام ٢٠٠٦ م بتمويل من المؤسسة الأوربية للتدريب، برعاية مركز المعلومات ودعم القرارات التابع لرئاسة الوزراء؛ لتطوير وبناء القدرات وتحليل المعلومات وإصدار التوقعات بخصوص احتياجات التعليم والتدريب والتوظيف من أجل الوفاء بمتطلبات سوق العمل (الأمم المتحدة، ٢٠٢٠، ٣٣-٣٤).
- ٢- إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بموجب قانون رقم ٨٢ لعام ٢٠٠٦ م؛ لمراجعة كيفية حفاظ مقدمي التعليم العالي على جودة برامجهم الأكاديمية وضمان حصول الطلاب على تجربة تعليمية عالية الجودة، بالإضافة إلى تحديد الإطار الوطني للمؤهلات؛ لتحديد مستويات المؤهلات وفقاً لمخرجات التعلم والجدارات المكتسبة، كما يوفر مرجعاً ومعياراً لوضع أطر المؤهلات المصرية المختلفة بما يناظرها في البلدان الأخرى، كما يسمح بالتنقل عبر البلدان بين أنظمة التعليم وأسواق العمل (البرادعي، وقديري، ب٢٠٢٢، ١٤).
- ٣- وضع خطة العمل الوطنية لتوظيف الشباب عام ٢٠٠٩ م من خلال عملية تشاورية بين منظمة العمل الدولية، الوكالة الألمانية للتعاون الدولي والأمم المتحدة ووزارة القوى العاملة؛ لإتاحة مزيد من فرص العمل اللائق والمنتج، وإعداد الشباب لسوق العمل، وتحقيق التجانس بين العرض والطلب في سوق العمل (الأمم المتحدة، ٢٠٢٠، ٣٣).

- ٤- تأسيس مرصد التعليم العالي تحت مظلة وحدة دراسات وبحوث تطوير التعليم العالي بوزارة التعليم العالي؛ بهدف جمع البيانات والإحصاءات والمعلومات حول التعليم العالي والعرض والطلب بسوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي، وتحليلها (البرادعي، وقديري، ٢٠٢٢، ١٥).
- ٥- مساعدة الطلاب على التفاعل مع متطلبات المرحلة الجامعية من خلال الانتقال التدريجي من بنية التعليم العام إلى بيئة التعليم الجامعي التي يعتمد فيها الطلاب على أنفسهم في اتخاذ قراراتهم الدراسية وتحديد تخصصهم العلمي، وتقديم الدعم لهم بزيادة وعي الطلاب بمسئولياتهم الأكاديمية والشخصية التي تحول دون تحقيق أهدافهم التعليمية، بالإضافة إلى توعيتهم باللوائح والقوانين الجامعية، وذلك من خلال أساليب متنوعة كالإرشاد الفردي والجماعي، والبرامج الإرشادية المختلفة (عبدالهادي، ٢٠٢٢، ٢١٩).
- ٦- قامت الجامعة الأمريكية بالقاهرة بالتعاون مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بإطلاق مشروع مراكز التنمية المهنية بالجامعات الحكومية المصرية؛ مما سيشجع لحوالي مليون طالب الحصول على خدمات التوجيه المهني، ويشمل المشروع إنشاء عشرين مركزاً مهنيًا في ١٢ جامعة حكومية في صعيد مصر والدلتا والقاهرة الكبرى، وهي: جامعات القاهرة وعين شمس والإسكندرية وأسوان وبني سويف ودمياط والمنصورة والمنوفية والمنيا وسوهاج والسادات والزقازيق، لخدمة أكثر من ٧٠٪ من جميع طلاب الجامعات الحكومية في مصر ويهدف المشروع إلي ما يلي: (Elizabeth Lepro. , 2024,1)
- أ- مساعدة الطلاب علي متابعة اختياراتهم المهنية وتيسير انتقالهم من الجامعة إلي سوق العمل.
- ب- توفير المراكز الإرشاد والتدريب في مجالات الإدارة المهنية ومهارات التوظيف والتدريب وريادة الأعمال.
- ج- أن الدورات التدريبية تساعد علي سد الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل الصناعية من خلال تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة لسوق العمل.
- د- زيادة قدرة الخريجين التنافسية في سوق العمل ليصبحوا مواطنين منتجين في مجتمعاتهم ويسهموا في تنمية بلادهم مستقبلاً.
- ٧- توقيع بروتوكول تعاون بين وزارة العمل المصرية ومعهد السالزيان؛ بهدف تقديم منح مجانية لتدريب الشباب على عدد ٢٣ مهنة؛ لتنمية مهاراتهم، وربط عملية تدريبهم وتعليمهم الفني باحتياجات سوق العمل. حيث يحصل المتدرب على ثلاث دورات تدريبية "الدورة المهنية / دورة لغة انجليزية أو إيطالية / دورة مهارات حياتية، وجرى تدريب عدد ٦٠٠ متدرب على أن يتم استكمال العدد المستهدف وهو ١٩٤٥ متدرب خلال المرحلة القادمة (الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٢٤).
- ٨- جرى الاستعدادات لإطلاق مشروع "مهني ٢٠٣٠" خلال أيام بمشاركة مع "القطاع الخاص"؛ بهدف تطوير منظومة التدريب المهني بالوزارة، لتأهيل الشباب على المهن التي يحتاجها سوق العمل في الداخل والخارج، وتنمية مهاراتهم، وربط خطط تدريبهم باحتياجات "السوق"، وترسيخ ثقافتهم نحو العمل الحر، والإعلاء من قيمة العمل، مع التركيز على المهن المستقبلية، والحرفية التي يحتاجها سوق العمل، ويتضمن "البرامج والمناهج التدريبية" توعية بشأن إجراءات "السلامة والصحة المهنية" داخل مواقع العمل، كشرط رئيس من شروط بيئة العمل الصحية واللائقة لتحقيق المزيد من الإنتاج (الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٢٤، ١).
- ٩- أدركت الجامعات المصرية أهمية المراكز المهنية المصممة خصيصاً لإعداد طلابها لسوق العمل، فكانت البداية في يونيو ٢٠١٢م من خلال المشروع الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، (United States of America international development)، وتديره الجامعة الأمريكية بالقاهرة، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ILO، بالشراكة مع مرصد التعليم العالي وسوق العمل بوزارة التعليم العالي. واستمرت المرحلة التجريبية لبرنامج تنمية المهارات المهنية والتوظيف من ٢٠١٢م إلى ٢٠١٧م، حيث شهدت افتتاح ثلاثة مراكز للتنمية

في ثلاث جامعات مختلفة: في كلية الهندسة بجامعة عين شمس، وفي جامعتي قناة السويس وأسيوط (عبدالشفيق، أحمد، محمد، ٢٠٢٢، ٢٨٠٢).

١٠- يوفر المركز الجامعي للتطوير المهني بجامعة المنصورة مجموعة متنوعة من البرامج التدريبية التي ترفع من المهارات العملية للطلبة والخريجين من أجل بدء مسيرتهم المهنية على أكمل وجه، وربطهم بفرص التوظيف المناسبة في القطاعين العام والخاص، فضلاً عن مساندة رواد الأعمال منهم من خلال الاستشارات والتسهيلات اللازمة (https://uccd.mans.edu.eg, 2024).

١١- يركز مركز التوظيف بجامعة عين شمس (مركز التوظيف الرسمي)، على مد طلاب جامعة عين شمس بالأدوات اللازمة الخاصة بالتخطيط المهني، والتوظيف الناجح من خلال مجموعة من خدمات الاستشارات المهنية وبرامج خاصة بمهارات التوظيف؛ لدعم التطوير الشخصي والوظيفي للطلاب والخريجين، وذلك بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك يقوم ببناء شراكات مع الشركات والمؤسسات المختلفة للوصول إلى النجاح المزدوج بهدف استفادة كل من طلاب وخريجين الجامعة من أجل الوصول لفرص عمل وأيضا مساعدة الشركاء في جذب المواهب (https://www.asu.edu.eg/ar/208, 2024).

١٢- تعمل وحدة التأهيل الوظيفي والخدمات الطلابية بجامعة سوهاج على خدمة وإرشاد الطلاب عن طريق توفير خريطة تفصيلية لكل الخدمات المقدمة لهم من الجامعة والتي تدعمهم للتأهيل لسوق العمل من خلال اضافة كل الشراكات والوحدات التي تقدم خدمات للطلاب بالجامعة اما عن طريق بروتوكول تعاون معها او عن طريق اضافة كافة التفاصيل الخاصة بها داخل الموقع والخريطة لإرسال الطلاب الراغبين بالالتحاق (https://cqssu.sohag-univ.edu.eg, 2024).

١٣- يعمل المركز الجامعي للتطوير المهني بجامعة كفر الشيخ على مساعدة الطلاب والخريجين على تحقيق النجاح المهني والشخصي من خلال توفير فرص التعليم المهني وربط الجامعة بسوق العمل والمساهمة في التنمية المستدامة لمرحلة لمرحلة (https://kfs.edu.eg/uccd/display.asp, 2024).

١٤- عقد مركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان ١٥٤ دورة تدريبية بإجمالي ٦٠٧٦٣ بحضور ٣٣١٣ طالب و ٣٤٥٠ وطالبة؛ لربط الطلاب بسوق العمل، وتعريفهم بكيفية التفكير في المستقبل، وبفرص العمل. بالإضافة إلى عقد دورات لغة انجليزية، وريادة الأعمال وفرص التقدم لمشاريع ريادة الأعمال. إلى جانب عقد بعض ملتقيات للتوظيف المخصصة لبعض الكليات وورش العمل المؤهلة، بحيث يستطيع الطالب كتابة وعمل سيرة ذاتية، وكيفية التقدم بها من خلال الملتقى الوظيفي الذي يعقد في مارس من كل عام وينظمه قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة، هذا ويتم عقد لقاء سفير الشباب خلال الفصل الدراسي الثاني وهو معنى بتنظيم لقاءات داخل المدارس الثانوية للتعريف بالجامعة والتخصصات المميزة لطلابها وخريجها (https://www.helwan.edu.eg,2024).

١٥- أنشئت جامعة الإسكندرية وحدة متابعة الخريجين؛ بهدف ربط الكلية الأم بالخريجين في جميع المجالات الصناعية والبحثية وتختص بالمهام التالية: (١) عمل قاعدة بيانات للخريجين. (٢) انشاء موقع للخريجين على موقع كلية العلوم حتى يتمكن الخريجين من تسجيل بياناتهم و التواصل مع الكلية الأم. (٣) عمل يوم سنوي للخريجين. (٤) تنظيم ملتقى التوظيف السنوي للخريجين الجدد. (٥) تكريم الخريجين الذين تقلدوا مناصب قيادية في مختلف المجالات العلمية والتطبيقية. (٦) دراسة سوق العمل وعلاقته بالتخصصات العلمية والبرامج المطلوبة. (٧) المساهمة في توظيف الخريجين الجدد (جامعة الإسكندرية، ٢٠١٦، ١). بالإضافة إلى تنظيم المراكز الجامعية للتطوير المهني بجامعة الإسكندرية الملتقى الوظيفي الأول لخريجي وطلاب السنة النهائية بجميع كليات جامعة الإسكندرية، وذلك يوم ٢٦ فبراير ٢٠٢٣م، وشارك

في الملتقى العديد من الشركات المصرية والعالمية والبنوك وشركات التأمين بهدف توفير أكبر عدد من فرص العمل والتدريب داخل هذه الشركات، وإتاحة الفرصة للتواصل معهم، كما يتيح الملتقى توفير بيئة تفاعلية بين أصحاب الأعمال والطلاب والخريجين بما يتماشى مع رؤية مصر ٢٠٣٠ (جامعة الإسكندرية، ٢٠٢٣، ١).

وتجدر الإشارة إلى أن الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات المصرية يعاني من العديد من السلبيات؛ حيث أكد رجال الأعمال في مصر على العديد من التحديات التي تواجه خريجي التعليم الجامعي، ومنها: المفاهيم الخاطئة وعدم المعرفة بسوق العمل، ونقص المهارات الأساسية واللغوية، والمهارات الرقمية، وارتفاع معدل دوران العمالة بين الخريجين الجدد (البرادعي، وقدري، ٢٠٢٢، ٢).

وأيضاً أشارت دراسة (السيسي، وأبو العاصي، ٢٠٢٣، ٣٠٢) إلى وجود فجوة بين مخرجات التعليم الجامعي المصري واحتياجات سوق العمل، وهذه الفجوة لها جانبان: أحدهما كمي يتمثل في ارتفاع نسبة البطالة؛ نظراً لضعف ارتباط التخصصات الجامعية بالجامعات المصرية مع احتياجات سوق العمل، والآخر نوعي يتعلق بضعف جدارات العمل لدى مخرجات الجامعات المصرية بما يؤثر سلباً على مستوى أدائه، ومما يزيد الأمر صعوبة: التغيير الواسع والعميق في نوعية المهام والمسؤوليات لكثير من المهن والوظائف القائمة، وأثره الواضح على متطلبات سوق العمل؛ مما يحتم ضرورة تطوير مهارات الخريجين بما يمكنهم من التعامل مع حدة المنافسة التي يشهدها سوق العمل الدولي آنياً ومستقبلياً؛ حيث تتطلب القوى العاملة المصرية الرسمية موظفين ذوي مهارات؛ مثل: مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات، الاتصال والتعاون، ومحو الأمية الإعلامية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. إلا أن المحتوى بالجامعات لا يفي بالمهارات المطلوبة؛ حيث يركز المنهج على النظرية وليس الممارسة (Badr, 2021, 1, 20).

وقد أشارت دراسة (ابراهيم، ٢٠٢٠، ٢٠١) إلى أن خريجي الجامعات المصرية غير معددين إعداد جيداً للعمل، وتنقصهم المهارات الضرورية في التواصل والعلاقات الشخصية وحل المشكلات والعمل الجماعي، والتخطيط الوظيفي، وكتابة السيرة الذاتية، ومهارات التعامل مع الآخرين، ومهارات خدمة العملاء، وإدارة الوقت، ومهارات اللغة الإنجليزية.

وعليه تعمل الصلوات الشخصية وليس المهارات علي التأثير علي سوق العمل مما يؤدي إلي زيادة تقليص الطلب علي المهارات، فقد أشارت نتائج استطلاع أجرته مؤسسة غالوب Gallup في ١٦ بلداً في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلي أن ٧٠٪ في المتوسط من المستجيبين وافقوا علي ان الصلوة الشخصية هي أمر بالغ الأهمية في الحصول علي وظيفة. وبلغت هذه النسبة في مصر إلي ٧٥٪، بينما كانت هذه النسبة ٥٨٪ في قطر، أما لبنان بلغت هذه النسبة ٩٠٪ (البنك الدولي، ٢٠٢٠، ٣١-٣٠).

وبالتالي فإن خريجو الجامعات المصرية غير مؤهلين بدرجة كافية بسبب عدة عوامل، منها: تدني جودة التعليم، ونقص مهارات التوظيف المطلوبة (Badr, 2021, 5-6)، كما أنهم غير قادرين على تطبيق المعرفة أو اتخاذ القرارات، وليس لديهم ثقة بالنفس، ومهارات الاتصال ضعيفة لديهم، وغير قادرين على تشغيل الآلات المكتبية البسيطة، كذلك لا يوجد تواصل مفتوح كافٍ بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ولا يطلب من الطلاب الابتكار. (Elsafty (et al.), 2020, 7). بالإضافة إلى حاجة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد إلى مزيد من التحسينات لتمكينها من التغلب على التحديات والقيود الإدارية الداخلية، وتنفيذ الاعتمادات على نطاق أوسع داخل مصر (البرادعي، وقدري، ٢٠٢٢، ١٤).

**ثانياً- مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين على النحو التالي:**

#### ١- فيما يتعلق بالإرشاد الأكاديمي:

يعاني الإرشاد الأكاديمي بالجامعات المصرية من قلة اهتمام المرشدين الأكاديميين بتنمية وعي الطلاب بالموارد والخدمات المؤسسية والمجتمعية المتاحة لهم (غانم، ٢٠٢٢، ٢٩٢). بالإضافة إلى ما يلي: (زيادة، ٢٠٢٣، ١٩٧، ١٩٩).

١- قلة المعلومات المتوفرة على موقع الجامعة عن الإرشاد الأكاديمي.

- ب- تدني الوعي لدى الطلاب بأهمية العملية الإرشادية.  
 ج- قلة مراجعة بعض الطلاب للمرشد الأكاديمي بشكل منتظم.  
 د- نقص اهتمام الإدارة بالعمل الإرشادي وخدماته ومحاولة حصره فقط في عملية القبول والتوجيه.  
 هـ- تجاهل الطلاب لتوجيهات المرشد الأكاديمي في بعض الأوقات.  
 و- ضعف توافر سياسة واضحة المعالم تنظم العمل الإرشادي، فضلاً عن ضعف توافر نظام متابعة شامل للعمل الإرشادي.

#### ٢- فيما يتعلق بتنوع البرامج الدراسية:

يؤخذ على الجامعات المصرية إبقاء اختصاصات وفروع دراسية غير مهمة لسوق العمل؛ مما أسفر عن إغراق سوق العمل بقوى عاطلة، في الوقت الذي يبقى فيه المجتمع بحاجة كبيرة لخريجين في اختصاصات مختلفة تواكب التطورات التكنولوجية الحديثة (زيهان، ٢٠٢١، ١٧١)، إلى جانب أن سوق العمل لا يستوعب كل مخرجات التعليم العالي خاصة الأعداد المتزايدة في التخصصات الانسانية والاجتماعية، والتي تمثل (٨٠٪) من عدد الخريجين (غنایم، ٢٠٢٢، ٤٧)، بالإضافة إلى المناهج الدراسية القديمة، ومحدودية المرافق والموارد التعليمية، والاعتماد على التدريس الخصوصي (Badr, 2021,20), (Elsafty et al.),2020,1).

كما أن مؤسسات التعليم العالي لا تقوم بجمع معلومات عن سوق العمل وتحليلها ونشرها، ومن ثم فإن الجامعات لا تستند إلى بيانات دقيقة عندما تتخذ القرارات المتعلقة بتطوير البرامج الدراسية، وهذا بدوره أدى إلى غياب التواصل مع أصحاب الأعمال، وغياب الدور الاستراتيجي المحتمل الذي تقوم به الخدمات الوظيفية في هذه المؤسسات (ابراهيم، ٢٠٢٠، ٢٠٤)، بالإضافة إلى نقص المخصصات المالية اللازمة لعمليات التحويل البرامجي بالجامعات المصرية (زيهان، ٢٠٢١، ١٧٨-١٧٩).

وعليه فإن معظم مؤسسات التعليم العالي لا تدرج المهارات الأساسية التي يطلبها أصحاب الأعمال في البرامج الأكاديمية، ويعزى هذا إلى غياب التنسيق بين اصحاب الأعمال ومؤسسات التعليم العالي، ومع أن بعض المؤسسات تشجع طلابها على التدريبات في الأجازة الصيفية، ولكنها تجري بناءً على التواصل الشخصي بين الطالب وأصحاب الأعمال دون أن يتوفر إطار واضح للتنسيق في هذا الصدد (ابراهيم، ٢٠٢٠، ٢٠٣).

باستقراء ما سبق يتضح ضرورة اعتماد الجامعات المصرية على برامج عصرية متقدمة تعمل على تلبية حاجات المجتمع من القوي العاملة القادرة على المشاركة في سوق العمل، والمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

#### ٣- توطيد العلاقة مع رجال الأعمال:

تؤكد إحدى الدراسات أن رجال الأعمال لا يتواصلون بصورة فعالة مع نظام التعليم والطلاب وأولياء الأمور بشأن المهارات التي يحتاجون إليها (البنك الدولي، ٢٠٢٠، ٣٠)، علاوة على ذلك تم التأكيد على أن الجامعات لا تزود الخريجين بالمهارات والمعارف اللازمة لإعدادهم للوظائف الشاغرة التي تتناسب مع مجال دراستهم، ولا يعتمد فيها على أي ممارسات تعليمية مبتكرة من قبل أعضاء هيئة التدريس (Badr, 2021, 1)، بالإضافة إلى ضعف الروابط بين مؤسسات التعليم الجامعي والصناعة؛ حيث أشارت دراسة (ابراهيم، ٢٠٢٠، ٢٠٣) إلى ما يلي:

أ- أن العلاقة بين الصناعة والجامعات مؤقتة ومتذبذبة ويشوبها كثير من جوانب الخلل مثل: قلة الثقة، وعدم المعرفة باحتياجات الآخر، وعدم المشاركة ووجود توقعات غير واقعية لدى الطرفين.

ب- النظرة إلى الخبرة الصناعية بنظرة أقل من الخبرة الأكاديمية وقلة التعاون مع المتميزين من الصناعيين في إعطاء المحاضرات في الجامعات والإشراف على الأبحاث والمشاريع حتى ولو بالتشارك.

ج- ضعف التطوير المستمر للمناهج والموضوعات الدراسية بما يتناسب واحتياجات رجال الصناعة وعدم إشراك رجال الصناعة في بيان وجهة النظر التي تخدمها عند تصميم أو تعديل تلك البرامج.

#### ٤- متابعة الخريجين:

إن الجامعات المصرية لا توفر وسيلة للتواصل المستمر مع الخريجين؛ لمعرفة نسبة المتعطلين والتحديات التي تواجههم مما يؤدي إلى عدم دقة البيانات، فضلاً عن الافتقار إلى وجود كيان قومي مسئول عن ربط خريجي مؤسسات التعليم العالي بجهات التوظيف (إبراهيم، ٢٠٢٠، ٢٠٤). بالإضافة إلى أن طلاب المرحلة الجامعية يدركون أن تعليمهم لا يرتبط بمهارات العمل المطلوبة، وأعربت المؤسسات عن قلقها بشأن مهارات الخريجين المصريين (Elsafy et al.), 2020, 1)، وكذلك غياب استراتيجيات متكاملة لتنمية الموارد البشرية التي من شأنها أن تشمل التعليم والتدريب والتوظيف، واستمرار وجود الفصل التقليدي بين التعليم والتدريب (الأمم المتحدة، ٢٠٢٠، ٣٥)؛ مما أسفر عن ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب؛ لعدم ملاءمة مخرجات النظام التعليمي لمتطلبات سوق العمل، وتقلص الوظائف في الحكومة والقطاع العام منذ منتصف الثمانينيات (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢، ٧٩).

يتبين مما سبق أن الاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين بالجامعات المصرية ما زال تجارب بعيدة - إلى حد ما - عن نظرية التعلم التجريبي، ويرجع ذلك إلى إغفال التدريب على المهارات الهادفة والمطلوبة في سوق العمل، وقلّة التوافق بين المهارات التي يكتسبها الطلاب في الجامعات المصرية من ناحية، ومتطلبات سوق العمل والمؤسسات الإنتاجية من ناحية أخرى، مما أدى إلى زيادة كبيرة في عرض خريجي الجامعات المصرية لا يقابله طلب على هذه الفئات من العمالة. كما تهمل الجامعات نموذج دونالد وباروخ وأشلي الذي يهتم بالمشورة المهنية؛ وذلك لأن العديد من الجامعات أخفقت في تقديم خدمات مهنية أكثر شمولاً، مثل: برامج الإرشاد المصممة خصيصاً لمساعدة الطلاب على فهم المهن التي يريدون الالتحاق بها في المستقبل، والمعارف والمهارات التي يحتاجون إلى تطويرها. وتعتبر هذه البرامج ضرورية في سبيل سد الفجوة الكبيرة بين ما تخرجه الجامعات وما يحتاجه سوق العمل في مصر.

وفي ضوء ما سبق يتبين أن مواطن الضعف في مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين في الجامعات المصرية ترجع إلى ظروف المجتمع المصري الذي تتضح ملامحه فيما يلي:

أن تاريخ تطور الدولة المصرية يؤكد أن المركزية في مصر قد تزايدت لأسباب جغرافية وسياسية ترجع إلى طبيعة العملية الإنتاجية التي يلعب نظام الري النهري فيها دوراً كبيراً، فقد كان مصدر الحياة في مصر واحداً هو النيل وما يجلبه من رزق وخير، فقد تطلب ذلك توثيق الروابط بين الأقاليم المنتشرة في وادي النيل وعلى ضفافه، واستلزم قيام حكومة مركزية سيطرت على أنحاء البلاد، وقد عظم ذلك دور الحكومة المركزية، وقد انعكس ذلك بالطبع على نظام التعلم الجامعي فالدولة تسيطر على الجامعات إدارياً ومالياً ومن ثم أتبعته الحكومات المتعاقبة نظام الرقابة المركزية على الجامعات (إبراهيم، ٢٠٢٠، ١٩٢)؛ مما أدى إلى عدم وجود خطط للاستعداد الوظيفي للجامعات المصرية، أو حتى خطة للاستعداد الوظيفي لكل الجامعات أو إطار لقابلية توظيف الخريجين في الجامعات المصرية، ولكن توجد جهود بدائية لبعض الجامعات المصرية في مراكز التوظيف أو مراكز التطوير المهني.

وثمة تأكيد على أن المجتمع المصري يحترم التعليم - بشكل كبير - ويبدل الناس قصارى جهدهم للحصول على شهادة جامعية، ولذا يشهد التعليم العالي في مصر نمواً كبيراً مع ظهور مقدمي خدمات جدد من القطاع الخاص (Elsafy et al.), 2020, 6)، وذلك يفرض على الجامعات الاهتمام بتكوين جيل من الرياديين قادر على دفع عجلة النمو الاقتصادي، وتكوين كيانات اقتصادية ناجحة تنافس الكيانات العالمية (على، ٢٠٢٣، ٣٤٢)، إلا أن التزايد السكاني، وقلّة الموارد والتوسع في إنشاء الجامعات ومجانية التعليم وخاصة التعليم الجامعي أدى إلى زيادة

العبء على الدولة في تقديم تعليم جيد؛ ومن ثم ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي التعليم الجامعي.

وتنص المادة (٢١) من دستور مصر لعام ٢٠١٩م على أن تلتزم الدولة بتخصيص نسبة لا تقل عن ٢٪ من الإنفاق الحكومي للتعليم الجامعي من الناتج القومي الإجمالي لتتصاعد تدريجياً حتى تتفق مع المعدلات العالمية (دستور جمهورية مصر العربية، ٢٠١٩، مادة ٢١)، والحكومة المصرية المسؤول الرئيس عن تمويل الجامعات الحكومية بمصر، وتمثل مساهمة الدولة في تمويل التعليم الحكومي الجامعي النسبة الأكبر؛ حيث تسهم الدولة في تمويل الجامعات الحكومية المصرية بنسبة تتراوح من ٨٥-٩٠٪ من ميزانيتها؛ في حين يترك للجامعات ذاتها مهمة توفير الجزء المتبقي من ميزانيتها (١٠-١٥)٪ بالجهود الذاتية (حباكة، ٢٠٢٢، ٣٢٧)، ونظراً للوضع الاقتصادي الصعب في مصر، فإن الإنفاق على التعليم العالي منخفض جداً مقارنةً بغيره من البلدان (Elsafty et al., 2020, 6)؛ مما أدى إلى عدم تكافؤ الفرص التعليمية المقدمة لأبناء المجتمع؛ حيث تقتصر جودة التعليم المقدم بحجم الرسوم والصروفات الدراسية المدفوعة؛ ومن ثم حصول أبناء الطبقة ذات الدخل المرتفعة في المجتمع على تعليم جيد؛ يسهم في إكسابهم المهارات والقدرات اللازمة للعمل والحياة؛ مما يؤهلهم إلى الحصول على فرص العمل المتاحة داخل المجتمع (حباكة، ٢٠٢٢، ٣٢٩-٣٣٠).

وعليه يتضح تأثير تمويل التعليم العالي بظروف المجتمع المصري، وذلك يمثل عائقاً أمام توفير فرص التعليم العالي الجيد للمواطنين، وذلك لأن تحقيق الجودة والتميز في التعليم يتطلب تمويلاً كافياً مستمراً، وتظهر عدم الكفاءة في أداء منظومة التعليم العالي في عدم توافق مهارات خريجه مع سوق العمل، مما يؤدي إلى زيادة البطالة في مصر، حيث إن مشكلة البطالة تواجه الشباب المتعلم الجامعي بشكل أكبر؛ ويتمثل السبب الرئيسي وراء هذا الاختلال مشكلة متعلقة بجانب الطلب في سوق العمل، حيث يهيمن التشغيل بالقطاع العام على جانب الطلب في سوق العمل المصري. ويقوم القطاع العام بالاهتمام بطلب الشهادات وليس المهارات، كما أن القطاع الخاص غير قادر على التنافس مع القطاع العام في إرسال إشارات قوية بما فيه الكفاية بخصوص طبيعة طلبه على الإنتاجية والمهارات.

وقد سعت وزارة العمل المصرية إلى إطلاق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، ومنصة معلومات سوق العمل، تنسيقاً مع الجهات المحلية والدولية المعنية والشريكة في هذا الملف؛ لمكافحة البطالة وزيادة معدلات التشغيل، وذلك بهدف توثيق سياسات سوق العمل، وتقديم خدمات ومحفزات التشغيل، وتوفير المعلومات الحقيقية، والمشاركة بشكل أوسع في القضاء على البطالة، وتوحيد خطط وبرامج الدولة في استراتيجية موحدة، للخروج بوثيقة معلوماتية وخدمية تتماشى مع متطلبات سوق العمل المحلي والدولي (وزارة العمل، ٢٠٢٣، ٢)، مما يوضح اهتمام الدولة بمكافحة البطالة وزيادة معدلات التشغيل لدى خريجي الجامعات.

وتجدر الإشارة إلى أن واقع معظم الجامعات الحكومية المصرية بعيد عن التكنولوجيا الحديثة، إلى جانب المهارات الحياتية والمهنية للطلاب (Badr, 2021, 2). كما أن البنية التحتية التكنولوجية لا ترقى إلى المستوى المطلوب لدعم برامج التعلم الإلكتروني (Elsafty et al., 2020, 6). وتشير هذه النتائج إلى الحاجة إلى إعادة مواءمة مستمرة لمناهج الجامعات المصرية مع احتياجات المهارات الديناميكية المتغيرة باستمرار في الصناعة والأعمال لمقابلة تأثير الذكاء الاصطناعي الناتج عن الثورة الصناعية الرابعة وظهور وظائف جديدة لم تكن موجودة وتغير محتوى معظم الوظائف الحالية.

وأيضاً تفرض قوى العولمة متغيرات سريعة ومتلاحقة تحتاج إلى قوى بشرية مؤهلة ومدربة خاصة في مجالات العلوم والتكنولوجيا (محمد وآخرون، ٢٠٢٠، ٢٩٨). إلا أن خريجي الجامعات المصرية يعانون من نقص المهارات التقنية، مثل: الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وغيرها من المهارات الشخصية (El-Fekey & Mohamad, 2018, 162). ومن ثم يتضح مدى أهمية الدراسات الاستشرافية للمستقبل؛ من أجل التعرف على متطلبات سوق العمل والوظائف المستقبلية ومسايرة التغيرات المستمرة.



## القسم الرابع – الاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين في بعض الجامعات الأجنبية:

يتناول هذا المحور خبرة الجامعات التالية:

أولاً- جامعة كارلتون بكندا: Carleton University

عرض البحث لخبرة جامعة كارلتون بكندا في الاستعداد الوظيفي وتوظيف خريجي الجامعة كما يلي:

### ١- نشأة الاستعداد الوظيفي وتطوره:

تأسست جامعة كارلتون في عام ١٩٤٢ على يد قادة المجتمع الذين أرادوا إنشاء جامعة لتعليم وتدريب الطلاب على الوظائف واحتياجات اقتصاد ما بعد الحرب؛ ونتيجة لذلك كانت جامعة كارلتون تتمتع بجذور مجتمعية قوية جداً؛ وذلك نظراً لموقعها في العاصمة الوطنية لكندا؛ حيث عملت كارلتون دائماً في السياق الوطني والدولي مع دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لمنطقة العاصمة الوطنية وشرق أونتاريو، ويمنح طلاب جامعة كارلتون الجامعيون في جميع المجالات تخصصاً فرعياً في ريادة الأعمال، وذلك التزام مهم بتوفير الفرص التعليمية لسوق العمل المتغير (Levy, Summerlee, 2017, 21).

وفي أوائل عام ٢٠٠٩ أطلقت جامعة كارلتون خدمات دعم الطلاب، وهي حزمة متكاملة من المبادرات لتعزيز نجاح الطلاب، بما في ذلك التحسينات في الإرشاد الأكاديمي، وتدريب أعضاء هيئة التدريس والموظفين على الصحة العقلية للطلاب ومكتب تجربة الطلاب الذي يشجع مشاركة الطلاب داخل حرم الجامعة وخارجه، ويدير مكتب التطوير الوظيفي والتعليم التعاوني برنامجا تعليمياً تعاونياً واسع النطاق يضم ويدعم حوالي ١٠٠٠ طالب سنوياً، ويشتمل على جميع برامج المرحلة الجامعية تقريباً وأربعة برامج للدراسات العليا، ويسمى الآن مكتب تجربة الطلاب، وقد ساعد في تقديم مجموعة من الخدمات، بما في ذلك فرص التعلم في خدمة المجتمع، والموجهين للقادة الناشئين؛ حيث يطبق الطلاب معرفتهم في الفصل الدراسي على مشروع مجتمعي في مكان خارج الموقع (Carleton University, Ottawa, 2009, 16).

وفي عام ٢٠١٢م عملت جامعة كارلتون على مشاركة الطلاب وتطويرهم من خلال طرح أول فصل دراسي في كارلتون عبر الإنترنت، وتم توفير المزيد من الموارد لتوفير المزيد من فرص التعلم للطلاب في مجالات التعاون، وتعلم خدمة المجتمع، والدراسة الدولية، والابتكار وريادة الأعمال، بالإضافة إلى البرامج الجارية، كما تم توجيه طلاب المرحلة الجامعية والدراسات العليا إلى التدريب والتوجيه المعزز لمساعدتي التدريس (the Office of the Provost and Vice-President (Academic), 2012, 4).

واعتمدت جامعة كارلتون على تقليد قوي في دعم الطلاب بخدمات جديدة في الفترة من ٢٠١٤ إلى ٢٠١٥م؛ حيث تسعى الجامعة دائماً إلى تقديم برامج وخدمات جديدة تزود الطلاب بالدعم الذي يحتاجونه للوصول إلى إمكاناتهم وتحقيق النجاح الأكاديمي، بالإضافة إلى تقديم عدد من الخدمات الجديدة؛ لمواصلة دعم طلابها والتميز في سوق العمل، وقد قدم مركز النجاح الأكاديمي للطلاب في كارلتون العديد من الخدمات لدعم الطلاب أكاديمياً، وتتضمن هذه البرامج الآن دروساً تعليمية فردية عبر الإنترنت لمساعدة الطلاب الذين يدرسون خارج الحرم الجامعي في أداء واجباتهم (Carleton University, 2014).

وفي عام ٢٠١٩ أصبحت جامعة كارلتون شريك مؤسس لشبكة الابتكار الوطنية الأولى لتنمية المهارات في كندا؛ حيث إنها واحدة من ست جامعات كندية تضافرت جهودها لتشكيل شبكة وطنية جديدة من الجامعات تركز على تشجيع التجريب، وتوسيع نطاق الأساليب الفعالة لتنمية المهارات، كما تهدف شبكة ابتكار مهارات المستقبل إلى ضمان أن يكون الطلاب المتخرجون بشهادة جامعية جاهزين لعالم يتسم بالتغيير السريع، وذلك التعاون بين الجامعات الكندية

يركز على تنمية المهارات المبتكرة لإعداد الطلاب للاقتصاد المستقبلي .  
(Carleton University, 2019)

وعليه كانت كارلتون هي جامعة أونتاريو الوحيدة المشاركة في شبكة ابتكار مهارات المستقبل (٢٠٢٠-٢٠٢١م)؛ وهو مشروع ممول من مركز مهارات المستقبل يجمع ست جامعات كندية لتحقيق أهداف مشتركة في المجالات التالية: (Government of Ontario, 2023)

أ- تحسين الاعتراف والتعبير عن المهارات التي يطورها الطلاب من خلال تجربتهم الجامعية.

ب- تحسين الوصول إلى خبرات تنمية المهارات للطلاب ناقصي التمثيل.

ج- استكشاف أشكال بديلة للتدريس والتعلم تزيد من إمكانية الوصول إلى فرص تنمية المهارات وفعاليتها.

د- إنشاء الموارد المصممة لتسليط الضوء على المهارات القابلة للتحويل وتعزيزها (ما وراء المعرفة وحل المشكلات المعقدة والتواصل) المكتسبة من خلال أنشطة التعلم التجريبي.

وتم إطلاق برنامج طلاب كارلتون كشركاء في يناير ٢٠٢٠م، وهو يمنح الطلاب الفرصة للعمل مع المعلمين لتطوير الدورات، وإنشاء بيئة تعليمية تتمحور حول الطالب إلى جانب أن جامعة كارلتون ملتزمة بإحداث ثورة في كيفية إعداد الطلاب لمستقبلهم، ويستمر تنفيذ إطار التوظيف في جميع أنحاء الجامعة، بما في ذلك تطوير أداة تقييم الطلاب ومجموعات الأدوات عبر الإنترنت للطلاب، بالإضافة إلى مبادرات التوظيف الافتراضية على مدار العام الدراسي وفرص التوظيف عبر الإنترنت. (Carleton University, 2021a) .

يتبين مما سبق أن جامعة كارلتون منفتحة على المجتمع؛ وتعمل على تقديم خدمات الدعم من أجل بناء الحياة المهنية للطلاب بدءاً من السنة الأولى، وتكسب الطلاب مهارات قابلة للتحويل؛ منها: التواصل، والبحث، والتفكير النقدي، والقدرة على تجميع المعلومات، وهذه المهارات تساعدهم على الالتحاق بسوق العمل المتطور باستمرار، حيث قد تخرج من الجامعة مجموعة من الخريجين المتميزين في المجالات المختلفة، وتولى العديد من خريجها مناصب قيادية في المجتمع الكندي والدولي.

## ٢- أهداف الاستعداد الوظيفي:

تهدف جامعة كارلتون Carleton University إلى تخريج طلاب مواطنين مشاركين ومنتجين في اقتصاد المعرفة والعالم المتغير، وتقوم بذلك عن طريق تحطيم الجدران - بين التخصصات، وبين التدريس والبحث، وبين المجتمع العالمي والمحلي، وبين الجامعة والمجتمع ككل . (Carleton University, 2012, 3)

وتوضح الخطة الاستراتيجية لجامعة كارلتون للطلاب مجموعة من الأهداف الطموحة والواسعة والتي تُعد بمثابة معالم تسترشد بها الجامعة من خلال التعاون المستمر مع أصحاب المصلحة المهتمين؛ مثل: الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والأقسام الأخرى وشركاء المجتمع، كما يعمل الجميع من أجل رؤية مستقبل مشرق لجامعة كارلتون، وتتمثل أهداف الجامعة التي تحقق الاستعداد الوظيفي للخريجين فيما يلي: (Carleton University, 2021b, 2,8)

- أ- توفير الوعي حول الفرص العديدة الموجودة في الحرم الجامعي؛ لتعزيز قابلية توظيف الطلاب.
- ب- تقديم المبادرات التي تزيد من تعزيز تعلم الطلاب ونجاحهم في الفصل الدراسي.
- ج- تحسين نتائج التخرج للطلاب.
- د- تحسين نتائج توظيف الطلاب.
- هـ- تقديم فرص جديدة ومرنة للتعلم المتمركز حول الطالب.
- و- تشجيع الممارسات التربوية وتصميمات المناهج الدراسية التي تعزز مشاركة الطلاب وإمكانية الوصول والإدماج والنجاح.
- ز- تمكين الطلاب بالمعلومات والدعم الذي يحتاجون إليه للنجاح شخصياً وأكاديمياً ومهنياً.
- ح- توسيع فرص التعلم الخدمي للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين وشركاء المجتمع للعمل معاً.

ط- توسيع نطاق التعاون والتدريب الداخلي، وغير ذلك من فرص التعلم المدمجة في العمل للطلاب.

ي- توفير تجارب دولية إيجابية لتعبئة الطلاب.

ك- يزيد الانفتاح والمعرفة والقدرات في جميع أنحاء الحرم الجامعي؛ لدعم وتمكين الصحة العقلية والمرونة والرفاهية للمجتمع بشكل استباقي.

ل- تشجيع وتعزيز الشمولية وتنوع وجهات النظر والهويات؛ لخدمة المجتمع.

يتضح مما سبق أن الهدف الرئيس للاستعداد الوظيفي بجامعة كارلتون التأكد من أن الطلاب يدركون المهارات المكتسبة في قاعات الدراسة، وأنهم قادرين على تحديد الفرص المتاحة لهم خارج القاعات الدراسية، وإقامة روابط لتنمية مهاراتهم؛ حيث يتم تطوير إطار التوظيف لدعم وتعزيز الرحلة الأكاديمية للطلاب، كما يحدد إطار قابلية التوظيف الطرق التي توفر بها كارلتون مسارات لتطوير مهارات التوظيف لدى الطلاب، بالإضافة إلى الكفايات المهنية التي تم تطويرها من خلال التجارب التعليمية.

٣- أهمية الاستعداد الوظيفي بالجامعة:

يساعد الاستعداد الوظيفي بالجامعة على سد الفجوة في مهارات التوظيف لدى الطلاب؛ والتأكد من تجهيز الطلاب للتعرف على المهارات المكتسبة في القاعات الدراسية، وتحديد الفرص المتاحة لهم خارج قاعات الدراسة؛ وإقامة روابط لتنمية مهاراتهم حتى يكونوا أكثر قدرة على توضيح مهاراتهم عند البحث عن عمل بعد التخرج

(Carleton University, Canadian's Capital university, N.D., 2).

ويعمل الاستعداد الوظيفي بالجامعة على دفع القوى العاملة في كندا إلى الأمام، واتباع نهج

نظامي أكثر تعمدًا؛ من أجل تحقيق ما يلي: (Coates, 2015, 6)

أ- تحسين المعلومات والمشورة المهنية؛ وذلك بحصول الطلاب وأولياء الأمور على معلومات في الوقت المناسب من الخريجين الجدد حول التعليم والخبرات المهنية والدخل.

ب- ترتيب أولويات التعلم التطبيقي لدى العديد من الطلاب؛ فلقد أثبتت الفنون التطبيقية أن التعلم التطبيقي ناجح، ويجب توسيع نظام الفنون التطبيقية ودمج الخبرة العملية بما في ذلك التدريب المهني والتعليم التعاوني، في وقت مبكر من التعليم.

ج- تعزيز التسجيل في البرامج عالية الطلب والجاهزة للحياة المهنية، وينبغي للحكومات ورجال الأعمال توفير الحوافز المالية لجذب الطلاب المتفوقين إلى مجالات الطلب المحددة، وتزويدهم بفرص عمل مضمونة بعد التخرج.

د- إنشاء أطر الكفاءة لمجموعة من القطاعات والمهن؛ حيث إن تقديم أطر الكفاءة، بما في ذلك التقييمات القياسية للاستعداد للتوظيف، من شأنه أن يسمح لرجال الأعمال بقياس مستويات مهارات المتقدمين للوظائف بشكل أكثر دقة.

هـ- تشجيع ريادة الأعمال؛ وذلك من خلال عمل جامعة كارلتون على تطوير الجيل القادم من بناء الاقتصاد والمبتكرين وأصحاب الأعمال، إلى جانب تشجيع الشباب المبتكرين وتعليمهم المهارات التطبيقية وتزويدهم بالموارد والدعم الذي يحتاجون إليه لتحقيق طموحاتهم.

وأيضاً يمكن الاستعداد الوظيفي لجامعة كارلتون من التحول من التركيز على المهن والمهام إلى التركيز على المهارات المطلوبة؛ حيث تستجيب الحكومة الكندية، ومقدمو المعلومات لطلاب الباحثين، ورجال الأعمال؛ لتوفير نهج أكثر تركيزاً على المهارات، كما يعمل مركز مهارات المستقبل بكندا على اختبار نماذج جديدة مع خبراء التكنولوجيا الذين يمكن أن يساهموا في بناء منصة لجمع وتحليل ونشر معلومات سوق العمل، إلى جانب استخدام التقنيات الرائدة في جمع المعلومات وتجميعها وتحليلها؛ لتسريع إنتاج وجودة هذه المعلومات اللازمة للأفراد؛ من أجل اتخاذ قرارات مستنيرة (Future Skills Council, 2020, 13).

وبالتالي يتضح مدى أهمية الاستعداد الوظيفي للطلاب بجامعة كارلتون؛ حيث تعمل الجامعة على إعداد الطلاب على نطاق واسع للنجاح في مكان العمل من خلال توفير أساس للمهارات الأساسية والمعلومات حول العمل في المجال الذي يختارونه، بالإضافة إلى ذلك يساعد

الاستعداد الوظيفي بالجامعة في تعزيز الثقة بالنفس، وإعداد الطلاب للتكيف مع الظروف والتحديات غير المتوقعة في العمل.

#### ٤- كفايات الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين:

تعبر الكفايات عن المعرفة والمهارات والصفات التي يتم اكتسابها من خلال جوانب مختلفة من حياة الطالب، وتنشأ الفرص التي تمكن الطلاب من تطوير مثل هذه الكفايات من خلال رحلتهم الأكاديمية ومساعدتهم على العبور إلى عالم العمل. وقد حددت جامعة كارلتون قائمة تضم عشرة كفايات تمثل أصحاب المصلحة في المجتمع؛ وهم: الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ورجال الأعمال، وأشارت مجموعة العمل إلى موارد الرابطة الوطنية للكليات ورجال الأعمال: الاستعداد الوظيفي لخريجي كلية كارلتون الجديدة ومجلس التقدم في المعايير المهنية للتعليم العالي، كما أجرت مجموعة العمل أيضاً مسحاً للكفايات المهنية في جامعات أخرى في كندا، وتمثل كفايات الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف فيما يلي:

(Carleton University, Canada's Capital University, N.D., 8)

#### أ- الإدارة المهنية:

تركز الإدارة المهنية على ما يلي: (https://carleton.ca/employability-framework,2023)

- (١) تحديد وتوضيح المهارات ونقاط القوة والمعرفة والخبرات ذات الصلة بالمنصب المطلوب والأهداف المهنية، وتحديد المجالات اللازمة للنمو المهني.
- (٢) القدرة على التنقل واستكشاف خيارات العمل، ويوضح مستوى من القدرة على التكيف مع اتخاذ الخطوات اللازمة لتابعة الفرص، ويفهم أيضاً كيفية الاستفادة من مواطن القوة في مكان العمل (الاستقلالية/ القدرة المهنية).

#### ب- البحث والتحليل:

يوضح البحث والتحليل بجامعة كارلتون مدى القدرة على الوصول إلى المعرفة والمهارات وتحليلها وتطبيقها من مختلف التخصصات، كما يطبق المعرفة والمهارات من التجارب السابقة بشكل استراتيجي على المواقف الجديدة، إلى جانب أنه يقيم المواقف، ويحدد المشاكل؛ من أجل تقييم الحلول واتخاذ القرارات، ومن المهارات القابلة للتحويل في قاعات الدراسة:

(Carleton University, 2023a)

- (١) التحليل: ويشير إلى تفسير البيانات وآثارها على العالم الحقيقي.
- (٢) حل المشكلات: ويشير إلى استخدام المنطق السليم لتحليل المشكلات واتخاذ القرارات والتغلب على المشكلات.
- (٣) البحث: ويشير إلى استخدام الموارد ومنهجيات البحث المختلفة لجمع وتفسير الحقائق والبيانات والمعرفة بشكل فعال.

#### ج- الابتكار والتعاون:

يتم دعم الابتكار والتعاون بجامعة كارلتون من خلال ما يلي:

(https://carleton.ca/employability-framework, 2023)

- (١) ممارسة التفكير السليم لتحليل القضايا واتخاذ القرارات وحل المشاكل المعقدة.
- (٢) الحصول على المعرفة والحقائق والبيانات وتفسيرها واستخدامها في هذه العملية وقد يُظهر الأصالة والإبداع.
- (٣) العمل ضمن هيكل الفريق، ويمكنه التفاوض وإدارة الصراع.

#### د- المعرفة الخاصة بالانضباط:

يتم اكتساب المعرفة المتعلقة بالانضباط الأكاديمي بالإضافة إلى المعرفة الخاصة بالوظيفة و/أو العمل، ومن المهارات القابلة للتحويل في الفصل الدراسي: (Ibid, 2023)

- (١) التفكير النقدي: ويشير إلى تطوير الحجج من وجهات نظر مختلفة.
- (٢) حل المشكلات: ويشير إلى العمل مع زملاء الدراسة لحل مشكلة معقدة في المشروع.
- (٣) البحث: حيث يتم البحث عن الموارد المناسبة لورقة بحثية في المكتبة.

**ه- التنوع والوعي بين الثقافات:**

تعرِّز كفاية التنوع والوعي بين الثقافات ما يلي: (<https://carleton.ca/employability-framework/areas-of-focus/career-competencies>, 2024)

- (١) بناء علاقات شاملة والتعاون على مستوى متعدد الثقافات والتخصصات، وكذلك مع المشاركة المحلية والعالمية.
  - (٢) إظهار الانفتاح والشمول والحساسية والاحترام تجاه جميع الناس وفهم الاختلافات بين الأفراد.
  - (٣) المعرفة الموضوعية بالشعوب الأصلية وتاريخهم من خلال الدراسات والأنشطة الخاصة بالانضباط.
- و- القيادة:

تعتمد كفاية القيادة على ما يلي: (Ibid, 2024)

- (١) الاستفادة من نقاط القوة لدى الآخرين؛ لتحقيق الأهداف المشتركة، واستخدام مهارات التعامل مع الآخرين؛ لتدريب الأفراد وتطويرهم.
- (٢) إدارة العواطف وتقييمها؛ حيث يتم استخدام المهارات العاطفية من أجل التوجيه والتحفيز؛ وتنظيم العمل وتحديد أولوياته وتفويضه.

**ز- التواصل:**

تمت كفاية التواصل من خلال ما يلي: (Carleton University, 2023a)

- (١) شرح المعلومات والأفكار والآراء بطريقة فعّالة وواضحة وموجزة سواء لفظياً أو كتابياً.
- (٢) التعبير عن الأفكار للآخرين ويمكنه كتابة أو تحرير المذكرات والرسائل والتقارير الفنية المعقدة بشكل واضح وفعال.

**ح- المشاركة المجتمعية:**

تؤثر المشاركة المجتمعية في الاستعداد لوظيفي من خلال: (Ibid, 2023a)

- (١) المسؤولية الاجتماعية والتي تظهر من خلال الروابط الهادفة داخل المجتمع.
- (٢) إقامة علاقات متبادلة المنفعة مع أفراد المجتمع.
- (٣) توضيح مدى رفاهية أفراد المجتمع في عملية صنع القرار.

**ط- محو الأمية الرقمية:**

يتم محو الأمية الرقمية من خلال: (Carleton University, 2023b)

- (١) حل المشكلات وإكمال المهام وتحقيق الأهداف بشكل أخلاقي وفعال، مع الاستفادة من التقنيات الرقمية الحالية.
  - (٢) القدرة على التكيف مع التقنيات الجديدة والناشئة.
- ومن المهارات القابلة للتحويل في القاعات الدراسية:
- (أ) الإبداع: ويشير إلى استخدام الأدوات والبرمجيات الرقمية لعرض المعلومات.
  - (ب) التقنية: مثل البريد الإلكتروني مع الأساتذة وزملاء الدراسة.
  - (ج) البحث: ويشير إلى إجراء بحث عبر الإنترنت للمهام والتقارير والمشاريع.

**ي- الاحتراف وأخلاقيات العمل:**

تمت كفاية الاحتراف وأخلاقيات العمل للاستعداد الوظيفي من خلال ما يلي:

(Carleton University, Canadian's Capital university, N.D., 10)

- (١) إظهار المساءلة الشخصية وعادات العمل الفعّالة.
- (٢) يظهر الفرد النزاهة والسلوك الأخلاقي والأفعال بمسؤولية مع مراعاة مصالح المجتمع الأكبر.

يتضح مما سبق أنّ كفايات الاستعداد الوظيفي تعبر عن المعرفة والمهارات والصفات التي يكتسبها الطلاب من خلال الجوانب المختلفة، وتنشأ الفرص التي يتمكن فيها الطلاب من تطوير مثل هذه الكفايات من خلال رحلتهم الأكاديمية ومساعدتهم على الانتقال إلى عالم العمل، وقد

تمّ تطوير هذه الكفايات؛ لتتماشى مع توقعات مستوى الدرجة العلمية لمجلس جامعات أونتاريو؛ لضمان جودة خريجي الجامعة.

**وبالنسبة لقابلية التوظيف بالجامعة،** تتمثل رؤية جامعة كارلتون في توسيع تأثيرها خارج الحرم الجامعي، وإلهام الطلاب؛ ليكونوا مواطنين مشاركين، وتعزيز الشراكات المجتمعية ذات المغزى؛ حيث تهتم الجامعة بالتواصل المجتمعي القوي، وذلك الدافع وراء رسالتها الأساسية؛ وهي: التدريس والتعلم والبحث وخبرة الطلاب والتميز التنظيمي (Dyke(et.al.), 2020, 5,17)، كما تمّ تنفيذ خطة للمشاركة المجتمعية للجامعة وتطويرها اعتماداً على الخطة الاستراتيجية المتكاملة، والمشاركة في مشروع كارنيجي التجريبي الكندي؛ وذلك من أجل تحسين الجهود الجماعية في المشاركة المجتمعية من خلال الاستثمار في البنية التحتية التنظيمية والتوظيف للخريجين؛ من أجل المساعدة في دعم هذه الأنشطة وتعزيزها وقياسها بطريقتة استراتيجية (Carleton University, 2023d, 2,4).

ونظراً للقيمة المتزايدة التي تمّ وضعها على قابلية توظيف طلاب الجامعة من خلال وزارة التدريب والكليات والجامعات في أونتاريو، طوّرت جامعة كارلتون إطار التوظيف لدعم وتعزيز رحلة الطالب الأكاديمية؛ من أجل دعم تنمية مهارات الطلاب وتلبية هذه الحاجة الحيوية، كما تمّ تصميم إطار التوظيف لرسم الطرق التي توفر بها كارلتون مسارات لتطوير مهارات التوظيف لدى الطلاب (Carleton University, Canada's Capital university, N.D., 2).

وتشتمل استراتيجية التوظيف بالجامعة على تصميم إطار التوظيف؛ لرسم الطرق التي توفر بها كارلتون مسارات لتطوير مهارات التوظيف لدى الطلاب، ويُعدّ الهدف من إطار التوظيف سدّ الفجوة والتأكد من أنّ الطلاب مجهزون للتعرف على المهارات المكتسبة في الفصل الدراسي، ولتحديد الفرص المتاحة لهم خارج الفصل الدراسي؛ من أجل إقامة روابط لتنمية مهاراتهم حتى يكونوا أكثر قدرة على التعبير عن مهاراتهم عند البحث عن عمل بعد التخرج (Carleton University, Career Competencies, N.D.,1)، ويمكن توضيح إطار التوظيف بجامعة كارلتون من خلال الجدول التالي:

جدول (١) يوضح إطار التوظيف بجامعة كارلتون

اتصالات رجال الأعمال	خدمة التوصيل	المناهج الدراسية المشتركة	المناهج الدراسية
<ul style="list-style-type: none"> <li>• حزم التوظيف في الحرم الجامعي</li> <li>• جلسات إعلامية لصاحب العمل</li> <li>• المعارض المهنية</li> <li>• أحداث شبكات الاتصال</li> <li>• الظل الوظيفي</li> <li>• برنامج إرشاد</li> <li>• استئناف الكتب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إرشاد وظيفي</li> <li>• المدربون الوظيفيون</li> <li>• استئناف المراجعات</li> <li>• التحضير للمقابلة</li> <li>• أخصائي المناهج المهنية</li> <li>• ورش عمل مهارات التوظيف</li> <li>• سجل المناهج الدراسية المشتركة</li> <li>• نموذج التطوير الوظيفي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التعلم التعاوني</li> <li>• برنامج الظل الوظيفي</li> <li>• برنامج قيادة الثقة بالعقل</li> <li>• عطلة الربيع البيئية</li> <li>• الحرم الجامعي للمجتمع</li> <li>• الأندية والجمعيات</li> <li>• برامج الإرشاد</li> <li>• التحولات المهنية التي يمكن الوصول إليها للتوظيف (ACT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• برنامج التدريب الدولي</li> <li>• التدريب العملي / مجال التوظيف</li> <li>• العامل</li> <li>• الخبرات الميدانية</li> <li>• التعلم القائم على الأداء</li> <li>• مشاريع البحوث التطبيقية</li> <li>• ريادة الأعمال في الحرم الجامعي / الحاضنات</li> <li>• دراسات الحالة</li> <li>• المشاريع البحثية الصناعية / المجتمعية</li> <li>• المحاكاة التفاعلية</li> <li>• التدريب</li> <li>• تعلم الخدمة</li> <li>• مجتمع كارنيجي للممارسين</li> </ul>

Source: (<https://carleton.ca/employability-framework>, 2023)

يتضح من الجدول السابق أن إطار قابلية التوظيف يتضمن مجموعة واسعة من الفرص الموجودة في الحرم الجامعي؛ لبناء قابلية توظيف الطلاب؛ حيث تُعدُّ مصدرًا للطلاب لتطوير قابليتهم للتوظيف طوال رحلتهم الأكاديمية بطريقة مقصودة، كما يحقق للطلاب الكفايات المهنية الرئيسية من خلال المشاركة في الفرص الموضحة في المجالات، ومن المهم التأكد من أن الطلاب على دراية بتنمية مهاراتهم وأنهم قادرون على توضيح كيفية تطوير هذه الكفايات خلال فترة وجودهم في جامعة كارلتون.

ويتم تطوير الطلاب وتحقيق قابلية التوظيف بالجامعة من خلال:  
(Levy, Summerlee, 2017, 7)

- (أ) أطلقت الجامعة مؤخرًا استراتيجية العمل داخل الحرم الجامعي؛ لزيادة فرص العمل داخل الحرم الجامعي وربطها بتحليل المهارات التي يكتسبها الطلاب.
  - (ب) تسعى الجامعة أيضًا إلى تنفيذ العديد من الإجراءات الأكاديمية الاستراتيجية الرئيسية؛ لزيادة تعزيز قابلية التوظيف بإعتبارها جانبًا رئيسيًا من تجربة تعلم الطلاب، بما في ذلك:
    - إنشاء التعلم التجريبي كتوقع على مستوى الدرجة العلمية في جميع برامج الدرجات العلمية في كارلتون.
    - إنشاء محفظة إلكترونية تدعم مجتمعات التعلم عبر الإنترنت كنظام مؤسسي عبر الجامعة.
    - إنشاء وحدات عبر الإنترنت حول مهارات الإدارة المهنية.
  - (ج) يتمتع الطلاب أيضًا بفرصة المشاركة في برنامج مساعدة الأقران التابع لكارلتون، والذي يسهل النمو الشخصي والمهني للطلاب.
  - (د) تقديم ٨٠ ورشة عمل سنويًا لطلاب الدراسات العليا حول موضوعات تتراوح بين التخطيط الوظيفي والتدريس وتطوير المهارات المهنية، ويتم تقديم بعض ورش العمل من خلال شراكة الجامعة.
- وتعمل جامعة كارلتون على ربط الأهداف المهنية للطلاب رسميًا بالنواحي الأكاديمية، وتعزيز قابلية التوظيف والتعلم لدى الطلاب، وفيما يلي قائمة بالفرص المتاحة للطلاب في جامعة كارلتون: (Carleton University, Canada's Capital university, N.D., 3, 5)
- **دراسات الحالة:** حيث توفر فرصة للطلاب لتطبيق ما تعلموه على سيناريوهات الحياة الواقعية من خلال العمل على حل مشكلات العالم الحقيقي المعقدة والغامضة، ويتم تشجيع المتعلمين على تطوير منهجهم الخاص في تحديد التحدي وتحليله وحله.
  - **المحاكاة التفاعلية:** حيث يتفاعل الطلاب مع المحتوى الأكاديمي من خلال أنشطة خاصة بالمحتوى؛ مثل: عمليات المحاكاة والعروض التوضيحية وأعمال الأرشيف أو التصميم و/أو لعب الأدوار، وتم تصميم الأنشطة لمحاكاة مواقف الحياة الحقيقية.
  - **المشاريع البحثية الصناعية/المجتمعية:** حيث يعمل الطلاب في مشروع تم تطويره من خلال التعاون مع شريك مجتمعي أو منظمة؛ من أجل تحديد وتحليل المشكلات أو الفرص وتطوير الحلول، ويمكن أن يحدث ذلك في المجتمع أو في الفصل الدراسي، ولا يجب أن يلبي التعاون نتائج تعلم الطلاب فحسب، بل يجب أيضًا أن يلبي احتياجات الشريك.
  - **الخبرات الميدانية:** فقد يتم توجيه الخبرات الميدانية أو التوسط فيها من قبل المعلم وتتضمن مجموعة من المساعي التي تستغرق وقتًا طويلًا، وتتطلب مستويات مختلفة من تفاعل الطلاب؛ على سبيل المثال تشمل الخبرات الميدانية رحلات ميدانية قصيرة المدى، والعمل الميداني، وأنشطة المراقبة؛ مثل: ملاحظات الفصل الدراسي أو حضور الأداء، وقد تتضمن الخبرات الميدانية أو لا تتضمن تفاعل الطلاب مع أعضاء المجتمع الخارجي، وتمثل الخبرات الميدانية الخبرات التعليمية المتكاملة مع العمل، والتي لا تشملها أشكال أخرى؛ مثل: التعاون والممارسة والتدريب الداخلي.

• **مشاريع البحوث التطبيقية:** وتتضمن عملية اكتشاف جوهرية أو تركيب أو تطبيق المعلومات لحل مشكلة معينة بطريقة أصلية، ويمكن إجراء عملية البحث بشكل مستقل أو ضمن فرق.

- وثمة تأكيد على أن جامعة كارلتون تعمل على تطوير استراتيجيات التوظيف؛ من أجل تحسين نتائج التخرج والتوظيف لدى الطلاب من خلال: (Tomberlin, Goubran, 2023, 5,6)
- تمكين أعضاء هيئة التدريس من استخدام تحليلات التعلم بشكل مناسب؛ كتشخيص إنذار مبكر للطلاب الذين قد يواجهون تحديات في دوراتهم.
- توسيع ودعم فرص التعلم التجريبي، بما في ذلك الفرص المتاحة داخل مركز كارلتون والخبرات البحثية للطلاب الجامعيين.
- وضع استراتيجيات حول الدورات التدريبية ذات الاعتماد الجزئي التي من شأنها أن تسمح للطلاب بتجميع ما يكفي من الدورات للحصول على شهادة أو أي تعيين آخر.
- التأكد من وجود درجة كافية من المرونة في البرامج الأكاديمية، والتي لا تناسب الطالب التقليدي فحسب، بل أيضاً الطلاب الذين يصلون إلى كارلتون في مراحل حياتية ومهنية مختلفة.
- الاستفادة من فرص التدريب والزمالة للطلاب؛ من أجل توفير الخبرات البحثية في الصناعة وغيرها من البيئات.
- الانخراط في ابتكار المناهج والبرمجة؛ من أجل ضمان مواءمة البرمجة الأكاديمية مع فرص وخدمات الدعم، بما في ذلك مركز الابتكار ومراكز نجاح الطلاب والشهادات والدورات الميدانية والتعلم القائم على المشاريع وتنمية المهارات والخبرة على مستوى الجامعة والمستقبل.
- التعاون في أنشطة التوظيف مع الكليات وقسم الطلاب والتسجيل؛ لضمان التوافق القوي بين عروض البرامج وعرضها للطلاب المحتملين.
- يتبين مما سبق أن استراتيجيات التوظيف بجامعة كارلتون تلتزم بتعزيز التنوع داخل مجتمعها كمصدر للتميز والإثراء الثقلي والقوة الاجتماعية؛ حيث يتمتع الطلاب والخريجون في جامعة كارلتون بموهبة عالية ومؤهلين ومستعدين لتغيير العالم، سواء كانت شركة جديدة أو مؤسسة راسخة، فإن برامج درجة كارلتون تعمل على إعداد الطلاب لمواجهة تحديات أي بيئة عمل.

#### هـ- مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين:

يتطلب تعزيز الاستعداد الوظيفي وتوظيف الخريجين بالجامعة ما يلي:

#### أ- الإرشاد الأكاديمي:

ينصب التركيز الأساسي لمركز الإرشاد الأكاديمي بجامعة كارلتون على دعم الطلاب الجامعيين والطلاب المميزين في تحقيق النجاح الأكاديمي، ويقدم المركز جلسات استشارية للطلاب الذين يعانون من صعوبات أكاديمية، ويحتاجون إلى المساعدة في فهم التدقيق الأكاديمي الخاص بهم، أو يريدون التأكد من استيفائهم للمتطلبات الأكاديمية لبرنامج شهادتهم، ويمكن للمرشد الأكاديمي مساعدة الطلاب فيما يلي: (Academic Advising Centre, 2024)

- (1) فهم القواعد واللوائح الأكاديمية.
- (2) إجراء تغييرات على الدرجة أو عنصر البرنامج؛ مثل: التخصص الرئيس أو الثانوي أو التركيز، واستراتيجيات لتحسين أو تعظيم المعدل التراكمي الخاص بالطالب.
- (3) الحصول على عبء دراسي مخفض، أو إجازة غياب من البرنامج.
- (4) استكشاف الصعوبات الأكاديمية التي قد تواجه الطلاب.
- (5) الاستفسار عن أي أسئلة حول التقييم المستمر الأكاديمي.
- (6) التواصل مع خدمات دعم الطلاب الأخرى في الحرم الجامعي.



ويتمُّ تقديم الإرشاد الأكاديمي على مستوى القسم للطلاب الذين لديهم أسئلة محدّدة حول برنامج شهادتهم الحالي؛ حيث يوجد في كل قسم مستشار برنامج يمكنه مساعدة الطلاب كما يلي: (https:// carleton.ca/academicadvising/departmental-advisors, 2024)

- (أ) معدلات المقررات وبدائلها.
- (ب) خيارات التعاون .
- (ج) معرفة الدورات واختيارها.
- (د) التدريب الداخلي.
- (هـ) معرفة المتطلبات الأساسية والموانع.
- (و) فرص الدراسات العليا.
- (ز) متابعة المقالات والرسائل.

وتمت تأكيد على أن الإرشاد الأكاديمي يؤدي إلى صقل مهارات الطلاب البحثية وتطبيقها؛ مما يساعدهم في مشاريع التخرج والأطروحات في السنة النهائية؛ حيث إن توقع مستقبلهم من خلال مهمة التخطيط الوظيفي يعمق التفكير النقدي، ويعزز القدرة على التكيف، كما يمكن الطلاب من جمع الأدلة على تعلمهم ومهاراتهم وخبراتهم بثقة (CERIC, 2023).

ويساعد الإرشاد الأكاديمي في جامعة كارلتون على استكشاف الفرص الوظيفية للطلاب في مجال تخصصهم، بما في ذلك الأساليب غير الخطية التي من شأنها أن تساعد الطلاب على تحديد خياراتهم وسبل المضي قدماً فيما يتعلق بمجال دراستهم.

(Carleton University, Canadian's Capital university, N.D., 6)

يتبين مما سبق أنه يمكن للطلاب المشاركة في مجموعة متنوعة من فرص الإرشاد، والتي تشمل التدريب على العمل والتواصل في مكان العمل على المدى القصير والخاص ببرنامج معين لمعينة الخبرة أثناء العمل، ويعد كل من برنامج عطلة الربيع البديلة وبرامج الحرم الجامعي للمجتمع بمثابة فرص للطلاب للمشاركة في التعلم المجتمعي خارج الفصل الدراسي مع الاستفادة من المعرفة والمهارات الأكاديمية.

#### ب- تنويع البرامج الدراسية:

تقدم جامعة كارلتون مجموعة واسعة من البرامج والخدمات المصممة لدعم تعلم الطلاب، وتوفير تجارب طلابية تحويلية، وإشراك الطلاب في مجتمع كارلتون وخارجه؛ حيث تقدم للطلاب فرصاً متعددة للتفاعل مع المجتمع من خلال عرض أعمالهم والخدمات التطوعية داخل المجتمع، وقد أنشأت نسخة مشتركة للمناهج الدراسية تساعد الطلاب على تقييم تعلمهم؛ كما قامت الجامعة بتوسيع الفرص أمام الطلاب لاكتساب الخبرات الدولية (Levy, Summerlee, 2017, 5).

وتشتمل البرامج الجامعية التعليم التعاوني أو فرص الدراسة والعمل التي تسمح بدراسة المفاهيم النظرية من القاعة الدراسية وتطبيقها على حل مشكلات العالم الحقيقي في مجال الدراسة، كما تتيح فرص العمل تطوير المهارات الملموسة التي يبحث عنها رجال الأعمال؛ حيث تساعد الروابط الصناعية والحكومية القوية التي بنتها كارلتون على مر السنين على توفير العديد من فرص العمل القيمة للطلاب، ومن ثم تستفيد الجامعة من رجال الأعمال الذين يسعون للاندماج في الحرم الجامعي؛ لتقديم المشورة المهنية للطلاب، والتوظيف عند التخرج (Carleton University, 2021C, 58).

وتقوم الجامعة بعدد من الأنشطة لزيادة دمج التعلم التجريبي في تجربة الطلاب؛ حيث تم إنشاء صندوق التعلم التجريبي بجامعة كارلتون لدعم أعضاء هيئة التدريس والمدرسين وموظفي دعم التعلم من خلال دمج مكونات التعلم التجريبي في البرامج الأكاديمية أو الدورات في كارلتون، وفي عام ٢٠١٩، قامت كارلتون بتمويل ١٨ مشروعاً وخطّة متعلّقة بالدورات التدريبية لدعم ١٨ دورة وبرامج إضافية تعتمد عناصر التعلم التجريبي، ويمكن للطلاب اكتساب ما بين ١٢ إلى ٢٠ شهراً من الخبرة العملية ذات الصلة بدوام كامل ومدفوعة الأجر قبل التخرج، كما يتم تعزيز نتائج التوظيف عندما يكون لدى الطلاب المعرفة والأدوات اللازمة

لتقييم الخيارات المهنية، والأنحراط في الفرص طويلة المدى التي تثرى مهاراتهم وخبراتهم، وتلقي الدعم والتعليقات للاندماج بشكل أفضل في القوى العاملة، ويتم تحقيق كل ذلك من خلال البرنامج التعاوني (Government of Ontario, 2023).

وتتميز جامعة كارلتون بتقديم فرصاً واسعة النطاق للبرامج الدراسية المشتركة التي تكمل التجربة الأكاديمية، حيث تعمل أيضاً على بناء قابلية التوظيف للطلاب، وتكون بمثابة فرص تعليمية تجريبية ذات معنى، وتشمل فرص المناهج الدراسية المشتركة على ما يلي: (Carleton University, Canada's Capital university, N.D., 5, 6)

#### (أ) التعلم التعاوني

برنامج التعلم التعاوني برنامج منظم تُتاح فيه للطلاب الفرصة لاكتساب خبرة عمل عملية بدوام كامل ومدفوع الأجر ومرتبطة ببرنامج دراستهم، ويتم استبدال مصطلحات العمل التعاوني بمصطلحات أكاديمية؛ لتعزيز قدرة الطالب على التقديم وتطوير معارفه ومهاراته.

#### (ب) برنامج الظل الوظيفي

يجمع برنامج الظل الوظيفي Job Shadow بين الطلاب وموجهي الصناعة في مجال عملهم لمدة يوم من التدريب الوظيفي؛ لتزويد الطلاب بفرصة التعلم بشكل مباشر عن المجال الذي اختاروه وتطوير اتصالات مهمة، كما يساعد برنامج الظل الوظيفي على إقامة روابط بين التعلم في الفصول الدراسية ومتطلبات العمل في العالم الحقيقي، واكتساب فهم أفضل للمعرفة والمهارات والتعليم الذي قد تحتاجه لمتابعة الاهتمامات المهنية.

#### (ج) برنامج القيادة

يربط برنامج تطوير القيادة الطلاب مع قادة الصناعة المحليين؛ لتزويد طلاب الجامعة بفرصة لصقل مهاراتهم القيادية والمساعدة في تمهيد طريقهم نحو النجاح المهني والشخصي في المستقبل.

#### (د) برنامج التعلم المجتمعي

يربط برنامج التعلم المجتمعي الطلاب بالمنظمات المحلية غير الربحية والمجتمعية؛ لاستكشاف التحديات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية التي تؤثر على مجتمع أوتواوا الأكبر، ومن خلال دعم عمل هذه المنظمات، يكتسب الطلاب مهارات التوظيف العملية ويحددون الروابط الواقعية مع دراساتهم.

#### (هـ) الأندية والجمعيات

تُعد شبكة النوادي والجمعيات الواسعة في كارلتون طريقة رائعة أخرى للطلاب للتواصل ومتابعة اهتماماتهم خارج الفصل الدراسي مع وجود أكثر من ٣٠٠ نادي وجمعية أنشطة للاختيار من بينها، ومن ثم يجد الطلاب بالتأكيد مكاناً لاهتماماتهم الأكاديمية أو الاجتماعية أو السياسية أو الخيرية.

#### (و) برامج الإرشاد

تربط شبكة الإرشاد بين الموجهين والمتدربين عبر حرم كارلتون الجامعي من خلال علاقات التوجيه، وتوفر شبكة الإرشاد التدريب الإرشادي والموارد والمعلومات لجميع الموجهين المتصلين بالشبكة.

يتبين مما سبق أن جامعة كارلتون عملت على دمج فرص التعلم التجريبي في برامجها الدراسية؛ من أجل تعزيز التعلم التجريبي عبر الحرم الجامعي، ومن خلال التعلم التجريبي يمكن اكتساب الخبرات والمهارات ذات الصلة، وتعميق التعلم داخل الفصل؛ حيث يشكل التعلم التجريبي الأهداف المهنية والأكاديمية، ويكسب الطلاب المهارات والمعرفة لمساعدتهم على تحقيقها، كما يشارك طلاب كارلتون في تعلم خدمة المجتمع مع شركاء محليين ودوليين، ويكتسبون خبرة عملية من خلال التدريب التعاوني والتدريب العملي.

#### ج - توطيد العلاقة مع رجال الأعمال

يُعد برنامج مشاركات رجال الأعمال في الخدمات المهنية فرصة لرجال الأعمال وممثلي المجتمع؛ للدخول في شراكة مع جامعة كارلتون؛ للمشاركة بنشاط في تطوير مهارات الإدارة المهنية للطلاب من خلال توفير التوجيه المهني، وتعزيز مهارات التوظيف والمعرفة والكفاءات؛

لتكون قادرة على المنافسة في سوق العمل والنجاح في حياتهم المهنية المستقبلية، وتقدم الجامعة مجموعة متنوعة من أنشطة وفعاليات التطوير الوظيفي التي توفر فرصة للمشاركة في التعليم العالي والتواصل مع الطلاب، وتوسيع شبكة من موظفي كارلتون وأعضاء هيئة التدريس، كما يتطلع طلاب جامعة كارلتون إلى رجال الأعمال وقادة الصناعة ومتخصصي الموارد البشرية للحصول على الخبرة والمعرفة والمشورة في الصناعة لاتخاذ قرارات مهنية مستنيرة (engage-students,2023) <https://carleton.ca/employers/>.

وتقدم الخدمات التعليمية والمهنية التعاونية بجامعة كارلتون العديد من الطرق لرجال الأعمال للدخول في شراكة مع الجامعة وتوظيف مواهب جديدة، ومن البرامج والخدمات التي تقدمها ما يلي: (https://carleton.ca/employers/obj,2024)

- (١) المعارض المهنية: وتقام هذه الأحداث الافتراضية في يناير ومارس وأكتوبر، وتستقطب الطلاب والخريجين من مجموعة من البرامج والصناعات.
- (٢) حزم التوظيف المخصصة: حيث تستكشف مجموعة متنوعة من فرص التوظيف؛ للترويج لمؤسستك لدى طلاب جامعة كارلتون والخريجين الجدد.
- (٣) التعاونية: توظيف الطلاب التعاونيين من مجموعة من البرامج، ويمكن أن تكون حلولاً قصيرة المدى لمدة أربعة أشهر، بالإضافة إلى خيارات طويلة المدى (مع برامج معينة) لمدة ٨ و١٢ و١٦ شهراً، اعتماداً على احتياجات صاحب عمل.

وتعمل وحدة خدمات الصناعة والشراكة التابعة لمكتب نائب الرئيس (البحثي والدولي) على تسهيل وإدارة التعاون بين جامعة كارلتون ومختلف الشركاء، بما في ذلك الشركات والدوائر الحكومية والجامعات الأخرى وشركاء المجتمع، وتسعى الوحدة إلى مساعدة الباحثين في كارلتون والمنظمات الخارجية في جميع جوانب تطوير علاقات بحثية فعالة؛ بهدف تعزيز برامج البحث الجامعية ومساعدة الشركاء الخارجيين على تلبية احتياجاتهم البحثية والتطويرية (https://carleton.ca/ips, 2024)

وتساعد الوحدة الباحثين في كارلتون على التوصل إلى اتفاقيات مع المنظمات في أوتاوا، وعبر كندا، وحول العالم، وذلك من خلال توفير الدعم التالي: (Human Resources Department, 2024)

- (أ) تحديد الشركاء المحتملين والتفاوض معهم.
- (ب) المشاركة في وضع ميزانيات المشاريع والخطط البحثية.
- (ج) ترتيب خيارات التمويل المناسبة؛ مثل الاستفادة من التمويل العام برأس مال الصناعة والخبرة.
- (د) مراجعة الاتفاقيات المتعلقة بالأبحاث والتفاوض بشأنها.
- (هـ) تقديم الاستشارات فيما يتعلق بإدارة الملكية الفكرية.

وتستضيف جامعة كارلتون رجال الأعمال في الحرم الجامعي لحضور جلسات إعلامية ومعارض التوظيف داخل الحرم الجامعي؛ مما يساعد في ربط رجال الأعمال بالطلاب والخريجين الجدد، كما يساعدهم على بناء شبكة المواهب وتطويرها، إلى جانب ذلك يدعم لرجال الأعمال عدة أنواع من الفرص، بما في ذلك التعاون والتدريب الداخلي والوظائف الصيفية وفرص الخريجين الجدد وبرامج التدريب الإداري التي تعزز قيمة الخريجين لرجال الأعمال (Tapp, Bacon, 2020, 12,13)

وتعتبر مشاركة رجال الأعمال في الخدمات المهنية فرصة لرجال الأعمال وممثلي المجتمع للدخول في شراكة مع جامعة كارلتون؛ وذلك من أجل المشاركة بنشاط في تطوير مهارات الإدارة المهنية للطلاب من خلال توفير التوجيه المهني، وتعزيز مهارات التوظيف والمعرفة والكفايات؛ لتكون قادرة على المنافسة في سوق العمل والنجاح في حياتهم المهنية المستقبلية، وتوفر الجامعة مجموعة متنوعة من أنشطة وفعاليات التطوير الوظيفي التي توفر لرجال الأعمال فرصة المشاركة في التعليم العالي والتواصل مع الطلاب، وتوسيع الشبكة من موظفي كارلتون وأعضاء هيئة التدريس، كما يتطلع طلاب جامعة كارلتون إلى رجال الأعمال وقادة الصناعة

ومتخصصي الموارد البشرية؛ للحصول على الخبرة والمعرفة والمشورة في هذا المجال لاتخاذ قرارات مهنية مستنيرة (https://carleton.ca/employers/engage-students,2024).

وتدعم جامعة كارلتون شركات الصناعة؛ حيث إن المنح تتيح للشركات الكندية الوصول إلى المعرفة والخبرة والقدرات في الجامعات والكليات الكندية، وتعزز هذه المنح شركات بحثية جديدة من خلال دعم مشاريع البحث والتطوير (Carleton University, 2020)، كما تتعاون الجامعة مع شركاء المجتمع؛ لتزويد الطلاب بفرصة التواصل مع رجال الأعمال، ومن ثم استمرار ضمهم بقاء طلاب كارلتون كمجموعة قوية من المواهب في أذهان الشركاء من رجال الأعمال؛ مما يتيح هذا الاتصال المجتمعي أيضاً للطلاب التعرف بشكل مباشر على المسارات المهنية التي اختاروها (https://carleton.ca/employability-framework, 2023).

وقد أبرمت جامعة كارلتون مؤخراً شراكة مع شركة IBM Canada؛ لتعزيز مهارات الطلاب وتجهيزهم للوظائف المستقبلية في علوم البيانات والذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي (RAMACHANDRAN,2021)؛ حيث تتمثل إحدى الأولويات الرئيسية للتقدم في كارلتون في تسهيل الشراكات؛ بهدف الاستفادة من التكنولوجيا من أجل تحقيق التقدم والاقتصاد الشامل الجديد والاستدامة والاستعداد الوظيفي، والمرشح المثالي سيكون لديه خبرة في العمل مع الصناعة لتطوير شراكات هادفة مع الشركات، ومن الناحية المثالية داخل الكليات أو بيئة التكنولوجيا، كما تلتزم جامعة كارلتون بشدة بتعزيز التنوع داخل مجتمعها كمصدر للتميز والإثراء الثقافي والقوة الاجتماعية (Department University Advancement, 2021, 1,2).

يتضح مما سبق أن جامعة كارلتون تعمل على دعم علاقات الشراكة بين الصناعة والشركاء عبر الحرم الجامعي؛ من أجل دعم التعليم والبحث العلمي بالجامعة؛ حيث تساعد هذه الشركات في تشكيل تجارب الطلاب من خلال منحهم فرصة لتطبيق المعرفة التي اكتسبوها في بيئة أكثر عملية.

#### د- متابعة الخريجين:

تحرص جامعة كارلتون على استمرار الاتصال بالخريجين؛ حيث تكون قصص الخريجين مفيدة وملهمة للطلاب الحاليين والمحتملين، كما تزود الطلاب الحاليين والمحتملين بفكرة عن مجموعة متنوعة من المسارات الوظيفية التي اتخذها الخريجون، ويساعد في تحقيق الاتصال بين الجامعة والخريجين رابطة خريجي جامعة كارلتون، وهي عبارة عن شبكة عالمية مكونة من ٤٥ فرعاً تابعة للرابطة عبر كندا في المدن الكبرى والولايات المتحدة وخارجها، وتضمن الرابطة أن يكون للخريجين صوت دائم في شؤون الجامعة وتقدمها، كما تعمل كحلقة وصل بين جامعة كارلتون وخريجها؛ مما يساعد الخريجين على البقاء على اتصال ومشاركة في الجامعة وتوفير فرص للتفاعل الاجتماعي والتواصل والخدمات التطوعية بجميع أنواعها (https://alumni.carleton.ca/get-involved, 2024).

وتهدف رابطة خريجي جامعة كارلتون إلى ما يلي: (The Department of University Advancement, N.D.,4.5)

- (١) تعزيز تميز ومكانة جامعة كارلتون باعتبارها مؤسسة متميزة للتعليم العالي في كندا.
- (٢) تعزيز التقدير المستمر للتعليم المتقدم في الجامعة من خلال التواصل المنتظم حول برامج الجامعة ومجموعات البحث.
- (٣) تقديم المشورة والتوجيه للجامعة في الأمور المتعلقة بالخريجين والجامعة.
- (٤) تشجيع روح الولاء والصدقة والخدمة والإحسان بين أعضاء رابطة الخريجين.
- (٥) تعزيز ودعم الفروع والشركات التابعة للرابطة في جميع أنحاء كندا وعلى المستوى الدولي، وتنسيق التفاعل بين الفروع والشركات التابعة.

وتتواصل الجامعة مع الخريجين من خلال ما يلي: (Carleton University, 2011, 25)

- (أ) الاتصالات الإلكترونية: حيث يستخدم قسم التطوير الجامعي بالتعاون مع رابطة خريجي جامعة كارلتون سلسلة من النشرات الإخبارية والدعوات الإلكترونية؛ للتواصل مع

الخريجين حول الأحداث القادمة وفرص التطوع ومبادرات جمع التبرعات وأخبار الحرم الجامعي والترقيات في مقهى كارلتون.

(ب) **مجلة جامعة كارلتون**: حيث يتم نشر مجلة جامعة كارلتون ثلاث مرات في السنة لخريجي الجامعة والجهات المانحة وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والأصدقاء، وتُعدُّ المجلة الوسيلة الأساسية للجامعة لتوفير المعلومات حول الأنشطة والفعاليات داخل المجتمع، وإنجازات الخريجين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.

(ج) **النشرات الإخبارية لأعضاء هيئة التدريس**: حيث يقوم قسم التطوير الجامعي، بالتشاور مع الكليات الأكاديمية بالجامعة، وإنتاج سلسلة من النشرات الإخبارية؛ حيث تلعب هذه المنشورات دوراً مهماً في تعزيز مستوى عالٍ وجودة البحث والمنح الدراسية في كارلتون، وإشراك الخريجين، وجذب المانحين، وتوفير الأهتمام بين الطلاب المحتملين، وربط كارلتون بالمجتمع الأوسع.

(د) **مقهى كارلتون**: وهو مجتمع الخريجين عبر الإنترنت الحائز على جوائز في جامعة كارلتون، ومنذ إنشائه في عام ١٩٩٩، قام أكثر من ١٨٠٠٠ خريج - ما يقرب من ٢٥٪ من إجمالي الخريجين المستهدفين - بالتسجيل في الجزء المحمي بكلمة مرور من المقهى، ومتوسط النمو هو ٤٠٠ مسجل جديد شهرياً، وحصل الموقع على أكثر من اثنتي عشرة جائزة كبرى وسمعة طيبة كواحد من مجتمعات الخريجين الأكثر ابتكاراً في كندا.

وتعمل الجامعة على مساعدة توظيف الخريجين من خلال ما يلي: (<https://carleton.ca/employers/engage-students/connect>, 2023)

- ٠ التواصل مع الطلاب.
- ٠ الخدمات المهنية .
- ٠ البرامج ذات الصلة بالصناعة.
- ٠ شبكات الخريجين.

ويتم تقييم دور جامعة كارلتون في دعم نتائج الطلاب والخريجين ومواءمتها مع اقتصاد أونتاريو؛ حيث يتم إعداد الطلاب بالمهارات الأساسية للتوظيف، وفرص التعلم التجريبي، ومخرجات سوق العمل الإيجابية للخريجين من خلال مؤشرات الأداء التالية (Tapp, Bacon , 2020, 7)

- معدل توظيف الخريجين في مجال ذي صلة.
- القوة المؤسسية/ التركيز.
- معدل التخرج.
- أرباح العمالة العليا.
- التعلم التجريبي.
- المهارات والكفاءات.
- اتصالات رجال الأعمال.

وتجدر الإشارة إلى أن جامعة كارلتون تشارك في تقييم نتائج توظيف الخريجين من خلال البرامج ذات الصلة بالصناعة، وتعمل مع الشركاء من الشركات كفريق شامل؛ حيث تلعب الشركات دوراً مهماً في توظيف الخريجين، وتتمتع كليات الجامعة بعقلية ريادة الأعمال أكثر بكثير من الأجيال السابقة؛ لذا فهم يبحثون عن مؤسسة تعطي الأولوية للابتكار وريادة الأعمال والمشاركة. (Kroemer, 2023).

ويمكن لجميع الخريجين بجامعة كارلتون الاستفادة من خدمات الاستشارة المهنية والتوظيف، سواء كنت خريجاً جديداً أو في حياتك المهنية، فقد تحتاج إلى دعم التوظيف؛ حيث

تقدم الخدمات المهنية بالجامعة مجموعة متنوعة من الخدمات الشاملة المجانية لدعم جميع خريجي كارلتون، بغض النظر عن سنة التخرج، ومنها ما يلي: (Carleton Alumni, 2023)

- الوصول إلى إعلانات الوظائف على لوحة الوظائف عبر الإنترنت الخاصة بكارلتون.
- الوصول إلى موقع الخدمات المهنية الذي يحتوي على العديد من الموارد والقوائم؛ لبناء السيرة الذاتية وخطابات التقديم والبحث عن الوظائف ودعم التواصل والتحضير للمقابلات والاستكشاف والتخطيط الوظيفي.
- القبول في جميع فعاليات الخدمات المهنية؛ مثل: المعارض المهنية وفعاليات التواصل.
- الوصول إلى جميع ورش العمل التي تستضيفها الخدمات المهنية.
- إمكانية الوصول إلى جلسات استشارية فردية حول موضوعات: مثل: مراجعة السيرة الذاتية والخطابات التعريفية والبحث عن الوظائف واستراتيجيات التواصل.
- الوصول إلى جلسات الاستشارة الفردية المحجوزة بناءً على الإحالة من قبل موظفي الخدمات المهنية.

يتضح مما سبق أن رابطة خريجي الجامعة تعمل كحلقة وصل بين جامعة كارلتون وخريجها؛ حيث تدعم الخدمات المهنية لطلاب وخريجي جامعة كارلتون في جميع التخصصات في تطوير حياتهم المهنية، كما أن الخريجين مدعوون لتحديث بريدهم الإلكتروني وعناوين الشوارع الخاصة بهم مع رابطة الخريجين؛ لتلقي رسائل البريد الإلكتروني حول الأحداث والفرص القادمة.

في ضوء ما سبق من توضيح للاستعداد الوظيفي بالجامعة يلاحظ أن الجامعة تعتمد على نظرية التعلم التجريبي في الاستعداد الوظيفي للخريجين، حيث تقوم الجامعة بعدد من الأنشطة لزيادة دمج التعلم التجريبي في تجربة الطلاب. كما يتوافق عمل الجامعة مع نموذج دونالد وباروخ وأهلي الذي يركز على المشورة المهنية في قابلية التوظيف للخريجين؛ وذلك بإجراء جلسات استشارية للطلاب الذين يعانون من صعوبات أكاديمية، ويحتاجون إلى المساعدة في فهم التدقيق الأكاديمي الخاص بهم، أو يريدون التأكد من استيفائهم للمطلوبات الأكاديمية لبرنامج شهادتهم.

## ٦ - العوامل الثقافية المؤثرة:

تتمثل العوامل الثقافية المؤثرة في الاستعداد الوظيفي للخريجين بجامعة كارلتون ما يلي:

### أ- العوامل الجغرافية:

تقع كندا في النصف الشمالي من قارة أمريكا الشمالية، وتتكون من نحو عشر مقاطعات، وثلاثة أقاليم. وتعتبر كندا ثاني أكبر دول العالم حيث تبلغ مساحتها ٩٩٧٦١٤ كم<sup>٢</sup>. وبالرغم من مساحة كندا الشاسعة، إلا أن ٨٠٪ تقريباً من السكان يتركزون في المدن والبلدات التي تقع في نطاق ١٠٠ كيلومتر من الحدود مع الولايات المتحدة الأمريكية. يبلغ عدد سكان كندا حوالي ٣٦.٩٩١.٩٨١ نسمة وتتنوع أصولهم وقومياتهم، ووفقاً لإحصاءات عام ٢٠٢١م، فإن غالبية الشعب الكندي يدين بالمسيحية، فضلاً على وجود بعض الأديان الأخرى في كندا اليهودية والإسلام، والهندوسية، والسيخية، والبوذية (Statistics Canada, 2024).

وتمتد كندا أكثر من ٥.١٠٠ كيلومتر من الشرق إلى الغرب (من المحيط الأطلسي إلى سواحل المحيط الهادئ)، و٤.٦٢٧ كيلومتر من الشمال إلى الجنوب (من داخل الدائرة القطبية الشمالية إلى الحدود مع الولايات المتحدة الأمريكية). وتمتلك البلاد أكثر من ٢٤٣٠٠٠ كيلومتر من السواحل، وتتمتع بموارد طبيعية وفيرة بما في ذلك: الغابات والنفط والغاز والمياه العذبة والرواسب المعدنية. تمتد المناظر الطبيعية الجميلة والمناخ على مساحة كبيرة كهذه، وتختلف بشكل كبير عبر المقاطعات العشر والأقاليم الثلاثة في كندا، وكذلك التضاريس.

(European Union, 2018, 9)

وتجدر الإشارة على أنه بالإضافة إلى الرواسب المعدنية الغنية في كندا، فهي تمتلك أيضاً ثاني أكبر مساحة غابات بعد روسيا، وتشارك مع الولايات المتحدة في أطول حدود غير محمية في العالم، ويتم إرسال الغالبية العظمى من الصادرات الكندية إلى جارتها الجنوبية، فقد كان التبادل التجاري بين كندا والولايات المتحدة تاريخياً بمثابة الأساس لأنشطة قطاع الغابات

وصناعات الموارد الطبيعية الأخرى، والتي تصدر أيضاً كميات هائلة من المواد الخام إلى الجار الجنوبي، وتتنوع السمات الجغرافية لكندا مثل شعبها، ففي الغرب، تقف الجبال الهائلة شامخة وتصل إلى الحدود الشمالية والجنوبية لكوئومبيا البريطانية. وفي المناطق الوسطى المروج الشاسعة والخصبة منخفضة، مما يدعم القطاع الزراعي الغني. وفي الشرق، يحمل الأرخبيل البحري غضب العواصف التي تنشأ في المحيط الأطلسي. وفي الشمال تصل مساحات واسعة من التايجا والتندرا إلى شواطئ المحيط المتجمد الشمالي. وفي كل منطقة من هذه المناطق، تنمو غابات من نوع ما، بعضها يزدهر والبعض الآخر يكافح من أجل البقاء (Cockwell, 2012, 9, 11).

والمناخ الكندي واسع النطاق، ويختلف من منطقة إلى أخرى. كما أنها تتقلب بطبيعة الحال من سنة إلى أخرى ومن عقد إلى آخر، وعلى خلفية التغيرات المناخية التي يسببها الإنسان، وتعد تقلبية المناخ الداخلي الطبيعي مساهماً مهماً في بعض التغيرات الملحوظة، وتشير تقلبية المناخ الداخلي الطبيعي إلى التقلبات قصيرة المدى حول متوسط المناخ في موقع ما أو في منطقة ما. وترتبط بعض جوانب التقلبية الطبيعية بأنماط التقلبية واسعة النطاق، وهي سمات قوية في

النظام المناخي ذات خصائص مكانية وزمانية (Zhang (et.al.), 2019,120)

يتبين مما سبق تنوع السمات الجغرافية لكندا، وثاني أكبر دول العالم من حيث المساحة. كما أن كندا ليست مجرد دولة ولكنها مجتمع يزدهر بالتنوع ونوعية الحياة التي يصعب منافستها، حيث تتمتع بموارد طبيعية وفيرة بما في ذلك: الغابات والنفط والغاز والمياه العذبة والرواسب المعدنية، مما ساعد على تنوع فرص توظيف الخريجين في البيئات الجغرافية المختلفة من أجل تلبية احتياجات المجتمع الكندي.

#### ب- العوامل الاقتصادية:

تعد كندا ثامن أكبر اقتصاد في العالم، وهي إحدى أغنى دول العالم، وعضو في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ومجموعة الثمانية، وتحظى بنمو هائل في التكنولوجيا المتقدمة وصناعات الخدمات، فاقتصادها يعتمد على المعرفة كما أنه يزداد تنوعاً، حيث لم يعد يعتمد حصرياً على الموارد الطبيعية، ولكن ينمو من خلال والتكنولوجيا، والصناعات الحديثة. وتسيطر صناعة الخدمات التي يعمل فيها نحو ٧٥٪ من الشعب الكندي على الاقتصاد الكندي. وفي عام ٢٠١٩م مثلت صادرات الزراعة والطاقة والغابات والتعدين نحو ٥٨٪ من إجمالي صادرات كندا، كما

شكلت المعدات ومنتجات السيارات وغير ذلك من الصناعات الأخرى (Jorgenson, 2012,11).

وتمتلك كندا قدراً ضخماً من الموارد الطبيعية المنتشرة بجميع أرجائها، حيث تتمتع صناعة الغابات في كويلومبيا بأهمية كبيرة، في حين تعد صناعة البترول والغاز من الصناعات المهمة في ألبرتا، وساسكاتشوان، ونيوفاوندلاند، واللابرادور. كما يمثل التعدين الصناعة الرئيسية في أونتاريو الشمالية، في حين لعب صيد الأسماك دوراً محورياً في تشكيل ملامح المقاطعات المطلية على المحيط الأطلسي، وتزخر كندا كذلك بالموارد المعدنية، مثل: الفحم، والنحاس، وخام الحديد، والذهب. (Lane, 2018,10, 11).

وثمة تأكيد على أن سوق العمل الكندي شهد تحولات كبيرة على مدى العقود القليلة الماضية مدفوعة بعوامل مثل: العولمة، والتقدم التكنولوجي، والاستهلاك، والتحويلات الديموغرافية. وقد أثرت هذه التحويلات على الوظائف المتاحة والمهارات المطلوبة، والأجور والمزايا التي يمكن أن يتوقعها العمال، واستكشاف ديناميكيات سوق العمل وجودة الوظائف باستخدام النهج القائم على الوظائف الخاص بمرصد الوظائف الأوروبي (Willcox, Feor, 2023,2).

وأصدر صندوق النقد الدولي مؤخراً توقعات منقحة لنمو بنسبة ٢.٣٪ في كندا لعام ٢٠١٨، وتقيد تقارير هيئة الإحصاء الكندية أن النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي تباطأ إلى ٠.٤٪ في الربع الثالث من عام ٢٠١٧ مع معدل نمو سنوي يبلغ ١.٧٪. كما تشير تقديرات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التي وضعت نمو كندا في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي عند ٢.١٠٪ لعام ٢٠١٨، و ١.٩٤٪ لعام ٢٠١٩. (European Union, 2018, 12).

يتضح مما سبق أن كندا تحظى بنمو هائل في الصناعات، وتجري جامعة كارلتون بحوثا لصالح الأعمال تساعد على بناء قدرتها التنافسية. إلى جانب استجابة الجامعة للطلب على المهارات من حيث الملائمة والتنوع من أجل ضمان تناسب العرض والطلب المتعلقين بالمهارات، وتشجيع التعلم المتواصل وضمان تقديم مستويات عالية من الكفاءات وعدد آلاف من العمال ذوي المهارات. كما أن تكافؤ الفرص في الحصول على التعليم والعمل ضروري للاستجابة للطلب على التدريب عبر جميع قطاعات المجتمع الكندي.

#### ج- العوامل السياسية:

تتكون كندا من عشر مقاطعات وثلاثة أقاليم على رأسها ملك أو ملكة بريطانيا، ويعتمد النظام السياسي في كندا على نظام المملكة المتحدة، فهي تعتبر دولة ملكية دستورية مما يعني أن الدولة تعترف بملكية بريطانيا كرئيس للدولة، بينما رئيس الوزراء هو رئيس الحكومة. ومنصب الحاكم العام في كندا يمثل التاج البريطاني بشكل رمزي، وهو شخص كندي الجنسية، ويعتبر مصدر السلطة التنفيذية، ويعين بناء على توصية من الحكومة الكندية، ولمدة خمس سنوات، ومن مهام الحاكم منح الموافقة الملكية لجميع القوانين، وتكليف رئيس الوزراء بتشكيل الوزارة، ودعوة البرلمان للانعقاد، أو حله، وإجراء انتخابات جديدة، وتعيين الوزراء وأعضاء مجلس الشيوخ بناء على توصية رئيس مجلس الوزراء. كما يتولى كذلك تعيين قضاة المحاكم العليا، ونواب الحاكم في المقاطعات، وكبار موظفي الدولة بناء على توصية من الوزراء (Immigration, Refugees and Citizenship Canada, 2021,38).

ويتألف البرلمان الكندي من مجلسين وهما: مجلس الشيوخ ومجلس العموم، ويضم مجلس الشيوخ (١٥) مقعد، ويعين الحاكم العام أعضاؤه بناء على توصية من رئيس الوزراء، ويتكون مجلس العموم من (٣٣٨) عضوا ينتخبهم المواطنون الكنديون في الانتخابات العامة والانتخابات الفرعية. ووفقا لدستور كندا، تجري الانتخابات مرة واحدة على الأقل كل خمس سنوات، ومع ذلك قد يتم إجراء انتخابات مبكرة إذا استقالت الحكومة، وفي عام ٢٠٠٧م أقر البرلمان مشروع القانون C16، الذي حدد موعدا محددًا للانتخابات كل أربع سنوات، وهو يوم الاثنين الثالث من شهر أكتوبر، ويستند التمثيل في مجلس العموم إلى التقسيمات الجغرافية المعروفة باسم "الدوائر الانتخابية"، ويتم تحديدها بموجب معادلة منصوص عليها في دستور ١٨٦٧م. كما أكد الميثاق الكندي للحقوق والحريات في المادة الأولى لعام ١٩٨٢م، على بعض أشكال الحماية التي يكفلها الميثاق ومنها: حرية الدين والفكر، حرية التعبير والصحافة والتجمع السلمي، وحق المشاركة السياسية في الانتخابات، والحق في ممارسة الأنشطة، والحق في حرية التنقل والعيش داخل كندا ومغادرتها، والحق في الحياة والحرية والأمن والمساواة، وحقوق اللغة مما يعكس الديمقراطية التي يتمتع بها المجتمع الكندي. (Parliament of Canada, 2021, 14, 16)

ويعيش في كندا العديد من المجموعات العرقية والثقافية المختلفة ويعملون معا في تناغم وتسامح، فالميثاق الكندي للحقوق والحريات والقانون الكندي الخاص بتعدد الثقافات يشجعان هذا التنوع، حيث تنص هذه القوانين على حق كل الكنديين باختلاف ثقافتهم في المشاركة في التراث الكندي والاحتراف به، كما أن هناك مكون آخر رئيس للتراث متعدد الثقافات هو وجود سكان أصليين في كندا، الذين عاشوا آلاف السنين في كندا قبل وصول المهاجرين إليها، ويتمتع السكان الأصليون ببعض الحقوق الإضافية التي تساعدهم على حماية ثقافتهم ولغاتهم (Government of Alberta: 2023, 4,5).

تجدر الإشارة مما سبق أن تعدد السلطات في النظام السياسي في كندا، وتنافس حزب برئاسة مجلس الوزراء أثر إيجابيا على التعليم في كندا، فالأحزاب السياسية تضع برامج انتخابية لجذب أصوات الناخبين، وتطوير التعليم بالجامعات، حيث تم تطوير التعليم بجامعة كارلتون من أجل تطوير مهارات ملائمة، وتشجيع التعلم المتواصل، وتوفير مستويات عالية من الكفاءات ونسبة كافية من العمال الماهرين لتحقيق التكافؤ بين عرض المهارات والطلب عليها.



**د- العوامل التكنولوجية:**

قامت الاستراتيجية الكندية في مجال تكنولوجيا المعلومات على العمل من أجل الوصول إلى كندا الرائدة في أداء الأعمال الإلكترونية؛ وذلك لرفع مستويات المعيشة لدى الأفراد من خلال النمو الاقتصادي، وتوفير الوظائف والوصول للمعلومات والمنتجات والخدمات بشكل أفضل. ولم تكن كندا في مؤخرة البلدان في مجال تكنولوجيا المعلومات عندما فكرت في وضع استراتيجياتها الطموحة للتفوق على الجميع، والوصول إلى المرتبة الأولى عالمياً. بل كانت في بعض الميادين الأولى، حيث إن بعض التكنولوجيات من ابتكار عقول كندية كلغة البرمجة جافا، والبريد الإلكتروني اللاسلكي، و٨٠٪ من برمجيات الحركة والمؤثرات الخارجية (عبدالكريم، مهرة، ٢٠٢١، ٩٤).

وتتأثر الأسواق الكندية بمجموعة متنوعة من القوى المعقدة، بما في ذلك التغيرات في التكنولوجيا، والسياسة الحكومية، واقتصادات الشركاء التجاريين. وفي تقرير صدر عام ٢٠٢٢م عن تصورات أصحاب العمل لمهارات الخريجين أشار مجلس المؤتمرات الكندي إلى أن المهارات الأكثر طلباً والتي يجب على الخريجين إتقانها إلى جانب التقنية، حيث أعطى أصحاب العمل الأولوية للاستعداد للتوظيف، فضلاً عن المهارات الأساسية والاجتماعية والعاطفية (Colyar, Brumwell, Deakin, 2022, 9). وفي الوقت الذي يعمل فيه الابتكار والتقدم التكنولوجي على تغيير الطريقة التي يعمل بها الكنديون، فإن أفضل طريقة لضمان استعداد جميع الكنديين لوظائف المستقبل هي توفير فرص مستمرة لتعلم مهارات جديدة. وهذا يعني الاستمرار في كسر الحواجز التي تحول دون المشاركة الكاملة في المجتمع والاقتصاد الكندي (Government of Canada, 2017, 11).

يتبين مما سبق مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة على العملية التعليمية بالجامعات الكندية، حيث تم زيادة عدد ساعات التعلم اليومية من خلال التكنولوجيا الحديثة، وتدريب الطلاب عليها استجابة لمتطلبات سوق العمل، حيث إن التكنولوجيا تزودهم بالمعرفة التكنولوجية التي تؤهلهم إلى سوق العمل. بالإضافة إلى أن الطلاب يعيشون جنباً إلى جنب مع التكنولوجيا من أجل إيجاد البيئات التي يحتاجونها لكي تتم عملية الدراسة بكفاءة، واختيار الفرص التوظيفية المناسبة.

**ثانياً- جامعة كارولينا الجنوبية في الولايات المتحدة الأمريكية: South Carolina**

تم تناول خبرة جامعة كارولينا الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية في الاستعداد الوظيفي وتوظيف خريجي الجامعة من خلال ما يلي:

**١- نشأة الاستعداد الوظيفي وتطوره:**

تأسست جامعة كارولينا الجنوبية عام ١٨٠١ باسم كلية جنوب كارولينا، وهي واحدة من أقدم الجامعات العامة في الولايات المتحدة، وفتحت الجامعة في الأصل تخطيط الحرم الجامعي في الثلاثينيات، وتم الانتهاء من الخطة الرئيسية في عام ١٩٦١م لتوجيه نمو الحرم الجامعي حتى إعداد الخطة الرئيسية الثموية الثانية لعام ١٩٩٤م، وأكملت الجامعة العديد من جهود التخطيط؛

من أجل خدمة مجتمع كارولينا. (Bradley, 2018,2)

وفي ديسمبر ٢٠١٤م، عرفت الرابطة الوطنية للكليات ورجال الأعمال بالولايات المتحدة الاستعداد الوظيفي بأنه تحقيق وإظهار الكفايات المطلوبة التي تُعد خريجي الجامعات على نطاق واسع للانتقال الناجح إلى مكان العمل، وقامت الرابطة باستطلاع آراء ٦٠٦ ممثلاً من المنظمات التي تقوم بالتوظيف من خلال العلاقات الجامعية وجهود التوظيف، وطلب من المشاركين الإشارة إلى مدى رؤيتهم لسبع كفايات باعتبارها ضرورية لنجاح التوظيف في الكليات الجديدة عند النظر في مرشحي خريجي الجامعات الجدد لأماكن عملهم، وكانت نتائج الاستطلاع بمثابة فحص أولي لسبعة مجالات كفاية تدعم الاستعداد الوظيفي، وتم تمثيل ما يقرب من ٢٠ صناعة في استطلاع المشاركين، وكانت أكبر التركزات في استشارات الخدمات المهنية التي شملت المحاسبة والهندسة والقانون وأجهزة الكمبيوتر والإعلان (٢١.٥٪) والتعليم (١٣٪) وقد تمت إضافة كفاية أخرى إلى القائمة الأصلية المكونة من سبع كفايات؛ وهي: التفكير النقدي/حل المشكلات، والاتصالات الشفهية/الكتابية، والعمل الجماعي/التعاون، والتكنولوجيا الرقمية،

والقيادة، والاحتراف/أخلاقيات العمل، وإدارة الحياة المهنية، والطلاقة العالمية/بين الثقافات، كما أشارت الدراسات الاستقصائية إلى أن أخلاقيات العمل/الأخلاقيات المهنية والتفكير النقدي/حل المشكلات أهم المهارات التي يرى رجال الأعمال أنه ينبغي على الخريج الجديد أن يتمتع بها عند دخوله عالم العمل (Lake, 2023, 27, 28).

وتمثلت مبادرات الاستعداد الوظيفي التي تمّ تحديدها بجامعة جنوب كارولينا في: معارض التوظيف، وزيارات ممثلي الأعمال أو الصناعة، وبرامج المتابعة الوظيفية والاستكشاف الوظيفي الموارد، والزيارات إلى الشركات أو الصناعة، بالإضافة إلى ذلك توجد برامج أخرى للمساعدة في التقدم للوظائف تشمل مبادرات الاستعداد الوظيفي الأخرى الأكثر انتشاراً والتي تمّ تسميتها نظام المعلومات المهنية، والبرامج الفيدرالية، والزيارات الجامعية، ومن بين برامج المساعدة الأخرى في تقديم طلبات العمل المذكورة، كانت المساعدة في تقديم طلبات العمل في الدورات المهنية، وفصل اللغة الإنجليزية (Young, Hoffman, Chung, 2017, 21, 22)، وكشفت جامعة جنوب كارولينا عن خطتها الاستراتيجية بعنوان: طريق إلى التميز في عام ٢٠٢٠م، وقد تمّ وضع هذه الخطة الواسعة والطموحة بعناية من قبل أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب في الجامعة، واتفق مجتمع جامعة جنوب كارولينا على خطة استراتيجية أوضحت رؤيتها ورسالتها ومجموعة من الأولويات الاستراتيجية، وشملت المجالات ذات الأولوية للجامعة تنمية أفضل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والخريجين من الطراز العالمي، وتعزيز البحوث المتميزة والشراكات المجتمعية، وغيرها من الأهداف الطموحة.

(University of South Carolina, 2023,3)

وثمة تأكيد على أنه على الرغم من عدم وجود تعريف محدد للاستعداد المهني على مستوى ولاية كارولينا الجنوبية. إلا أنه تمّ وضع الاستعداد المهني من أولويات أجندة سياسات الولاية في كل المؤسسات التعليمية، ويوضح أحد خريجي ولاية كارولينا الجنوبية: المعرفة ذات المستوى العالمي، ومهارات عالمية المستوى، مثل (الإبداع والابتكار، والتفكير النقدي وحل المشكلات، والتعاون والعمل الجماعي، والاتصالات والمعلومات والإعلام والتكنولوجيا، ومعرفة كيفية التعلم)، والخصائص الحياتية والمهنية، مثل (النزاهة، والتوجيه الذاتي، والمنظور العالمي، والمثابرة، وأخلاقيات العمل، ومهارات التعامل مع الآخرين، (Petcu (et.al.), 2016,5)

وتجدر الإشارة مما سبق إلى أن جامعة جنوب كارولينا بيت خبرة للخريجين من أجل خدمة المجتمع وبما يتناسب مع سوق العمل؛ حيث تتمتع الجامعة بأهمية كبيرة في تأثيرها على أبناء الولاية باعتبارها المؤسسة الرائدة في نظام الولاية، كما توفر الجامعة لجميع الخريجين استعداد وظيفي عالي الجودة بما في ذلك المعرفة والمهارات والقيم اللازمة للنجاح الوظيفي والمواطنة المسؤولة في عالم معقد ومتغير من خلال المشاركة في الأبحاث والمنح الدراسية والخدمات المصنفة وطنياً ودولياً.

## ٢- أهداف الاستعداد الوظيفي:

إن أحد الأهداف الرئيسية لجامعة جنوب كارولينا تعزيز تنمية القوى العاملة في الولاية، وتوفير المزيد من فرص العمل، وتعمل الجامعة منذ ٢٢٠ عاماً على بناء مستقبل الولاية من خلال تعليم الجيل القادم، وتقديم الحلول لتحسين نوعية الحياة لسكان كارولينا الجنوبية؛ حيث توفر لأعضاء هيئة التدريس والطلاب القدرة على اكتشاف وإظهار حلول صناعية مجربة وجاهزة للإنتاج، وتشمل قطاعات الصناعة هذه الرعاية الصحية والبنية التحتية المدنية والتصنيع (Merryman, 2023).

ويفرض الاستعداد الوظيفي على جميع الطلاب أن يكونوا مستعدين لسوق العمل سواء دخلوا مباشرة من المدرسة الثانوية، أو أثناء الكلية، أو بعد الكلية؛ حيث إن الإعداد على مستوى الكلية من شأنه أن يزود الطلاب بالمهارات والقدرات التي يريدها رجال الأعمال، سواء التحقوا بكلية أو جامعة مدتها سنتان أو أربع سنوات بعد التخرج أم لا (Hoffman, Chung, Young, 2018, 63)، وتتعدد أهداف الاستعداد الوظيفي بجامعة كارولينا الجنوبية، ومنها ما يلي:

(Young, Hoffman, Chung, 2017, 19, 20)

- أ- توفير الاستكشاف الوظيفي.
- ب- تقديم الدعم لعملية التقدم للوظيفة.
- ج- تطوير مهارات الاستعداد للقوى العاملة.
- د - تطوير السلوكيات الأكاديمية على مستوى الكلية، وتوفير معلومات اختيار الكلية.
- هـ- إعداد القوى العاملة المستقبلية بالمهارات والخبرات المطلوبة؛ ليكونوا مواطنين ناجحين ومنتجين، وتوفير مجموعة قوية من المواهب التي تدعم جهود التنمية الاقتصادية في الولاية.
- و- مساعدة جميع الطلاب وأولياء الأمور في وضع خطط وقرارات مستنيرة بشأن التعليم المستقبلي وفرص العمل.
- ز- التأكد من مشاركة جميع الطلاب في الاستكشاف الوظيفي وأنشطة التعلم الواقعية طوال رحلة التعليم.
- وتؤكد الخطة الاستراتيجية لجامعة جنوب كارولينا على نجاح الطلاب، وتكون الخطة مصحوبة بأهداف واستراتيجيات قابلة للقياس، والتي عند تنفيذها تعزز دور الجامعة كمؤسسة من الدرجة الأولى ذات منهج قوي ومرن، وأبحاث مبتكرة، وبرامج مشتركة تستجيب لسوق العمل، والمشاركة المجتمعية المؤثرة؛ ونتيجة لذلك تؤهل الجامعة خريجين يجسدون وعد النسر، كما قامت لجنة تخطيط مكونة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والخريجين وممثلي الشركات والمؤسسات غير الربحية والمجتمع بتطوير الأهداف الأربعة المتشابهة والمتعددة التخصصات التالية، والتي تستجيب جميعها لرسالة الجامعة، بالإضافة إلى التحولات في الاتجاهات الديموغرافية ومتطلبات القوى العاملة، وهي: (University of South Carolina, 2019, 5)
- (١) وصول الطلاب والنجاح؛ حيث تدرك الجامعة أن مجموعة الطلاب المتنوعة باستمرار تتطلب الاهتمام باحتياجاتهم؛ لضمان توفير الوصول العادل حتى يمكن تحقيق النجاح في سوق سريع التطور.
- (٢) الابتكار والبحث وزيادة الأعمال؛ حيث تسعى الجامعة إلى وضع نفسها كمؤسسة للتعليم العالي تعمل على إعداد الطلاب بشكل متزايد؛ ليصبحوا قادة وممارسين تحويليين مجهزين للاستجابة لاحتياجات المجتمعات التي يخدمونها.
- (٣) التعاون والشراكات، ويتطلب الكثير مما تم تحديده في الخطة الاستراتيجية إلى التعاون مع المنظمات والوكالات التي توفر تجارب قوية للطلاب.
- (٤) الاستدامة المؤسسية؛ حيث تسعى الجامعة إلى تعزيز أولوياتها من خلال الاستخدام الفعّال للموارد، حيث إنها تدرك الحاجة إلى ضمان التقدم التدريجي المستمر.
- يتبين مما سبق أن جامعة جنوب كارولينا تسعى إلى تطبيق المعرفة والمهارات بطرق تمكن الخريجين؛ وعليه تسعى الجامعة إلى بناء روابط مجتمعية قوية؛ حيث تعمل على إثراء نوعية الحياة ليس فقط في الحرم الجامعي، ولكن أيضاً في جميع أنحاء المنطقة المحيطة من خلال مجموعة متنوعة من الأنشطة بما في ذلك الفنون الجميلة والمسرحية وألعاب القوى والتعليم المستمر والتعلم عن بعد وخدمة المجتمع.
- ٣- أهمية الاستعداد الوظيفي بالجامعة:**
- تتمتع جامعة جنوب كارولينا بأهمية عميقة في مدى الوصول والتأثير على المجتمع باعتبارها المؤسسة الرائدة في النظام الجامعي، وتقود جامعة جنوب كارولينا كولومبيا الطريق في تزويد جميع الطلاب بأعلى مستويات التعليم، بما في ذلك المعرفة والمهارات والقيم اللازمة للنجاح والعمل الوظيفي والمواطنة المسؤولة في عالم معقد ومتغير من خلال المشاركة في الأنشطة الوطنية والدولية، وتصنيف البحوث والمنح الدراسية والتواصل المجتمعي والإبداع الفني (The University of South Carolina, 2020,3).

- وتتضح أهمية الاستعداد الوظيفي في جامعة كارولينا الجنوبية من خلال ما يلي:
- (the Center of Excellence for College and Career Readiness, 2015, 3)
- أ- يساعد الطلاب على المنافسة؛ لكي تتمكن ولاية كارولينا الجنوبية من تلبية احتياجات القوى العاملة المستقبلية.
  - ب- تركز السياسة التعليمية الوطنية على الاستعداد الجامعي والمهني، بالإضافة إلى تعليم المهارات الأساسية.
  - ج- يوفر تطوير معايير فنون اللغة الإنجليزية والرياضيات في ولاية كارولينا الجنوبية فرصة مناسبة لتنفيذ مبادرات الاستعداد الجامعي والمهني القائمة على البيانات.
  - د- تعزيز الشراكة مع المدارس، وبناء صورة مجتمعية إيجابية.
  - هـ- يساهم في النمو الأكاديمي للطلاب وإعداد القوى العاملة ذات المهارات العالية.
  - و- يوفر فرصة لتبادل الخبرات والرؤى والمعرفة مع الطلاب؛ وبالتالي تحسين المهارات الإشرافية والتحفيزية للطلاب.
  - ز- يساعد الطلاب في فهم ما يتوقعه رجال الأعمال من الموظفين.
  - ح- تسهيل توظيف الطلاب المؤهلين بتكاليف تدريب وفوائد أقل للمجتمع.
  - ط- إنتاج قوى عاملة ذات مستوى عالمي تقود اقتصاد الدولة النابض بالحياة.
  - د- إنشاء صورة مجتمعية إيجابية تشكل رصيماً للتنمية الاقتصادية.
  - ك- يحافظ على التعليم الحالي من خلال تلبية احتياجات صاحب العمل.
  - ل- الاستفادة من أحدث أماكن العمل الخاصة برجال الأعمال؛ لتعزيز تعلم الطلاب.
  - م- إيجاد شراكات استراتيجية مع الصناعة المحلية.
  - ن- ربط فرص التعلم الموسعة بالمجموعة المهنية التي يختارها الطالب والفوائد التي تعود على الطالب.
  - س- يعزز فهم توقعات رجال الأعمال.
  - ع- يوفر وسيلة للتوظيف المحتمل بدوام كامل.
- وتزداد أهمية الاستعداد الوظيفي في جامعة جنوب كارولينا؛ حيث إن ولاية كارولينا الجنوبية تربط بين المجموعات الاقتصادية الإقليمية وبين التعليم والأعمال من خلال: (South Carolina Education and Economic Development Act, 2012,3)
- (1) توفير المعلومات والموارد لرجال الأعمال بما في ذلك، الشراكات وخدمات التعلم والتدريب الموجهة نحو الحياة المهنية.
  - (2) تسهيل الاتصالات المحلية بين الشركات والعاملين في مجال التعليم.
  - (3) العمل مع المناطق التعليمية ومؤسسات التعليم العالي على التنسيق بين برامج تعليم القوى العاملة.
  - (4) تركز خطة التعليم في ولاية كارولينا الجنوبية على ربط التعليم بالأعمال التجارية؛ حتى يتمكن الطلاب من فهم أهمية ما يدرسونه ومدى ارتباطه بالكلية والحياة المهنية.
  - (5) يعد ارتباط الطالب بالعمل حافزاً قوياً يشجع الطلاب على إكمال التعليم ومتابعة أهداف الكلية والحياة المهنية.
  - (6) تمنح فرص التعلم الممتدة للطلاب لخبرات عمل عملية تُحدث ثورة التعليم والتعلم، وتحفز هذه التجارب مشاركة الطلاب في التعلم وتعزيزها.
- ٤- **كفايات الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين:**
- تتسرتط جامعة جنوب كارولينا للحصول على الاستعداد الوظيفي الكفايات المهنية
- (Career Center, University of South Carolina, N.D., 7)
- أ- **التطوير الوظيفي والذاتي**، فيتم الاهتمام بالتطوير الوظيفي والذاتي بالجامعة بشكل استباقي من خلال التعلم الشخصي والمهني المستمر، والوعي بنقاط القوة والضعف لدى الطلاب، وتصفح الفرص الوظيفية، والتواصل لبناء العلاقات داخل الجامعة وخارجها.
  - (National Association of Colleges and Employers, 2021, 2)
  - (1) إظهار الوعي بنقاط القوة الخاصة ومجالات التنمية.

- (٢) تحديد مجالات النمو المستمر أثناء المتابعة والتطبيق.
- (٣) وضع الخطط والأهداف لمهنة الطالب في المستقبل.
- (٤) الدفاع عن النفس والآخرين بشكل احترافي.
- (٥) إظهار الفضول في البحث عن فرص التعلم.
- (٦) الاهتمام بالواجبات أو المناصب التي من شأنها أن تساعد على التقدم مهنيًا.
- (٧) الحفاظ وتعزيز العلاقات مع الأشخاص التي يمكن أن تساعد في الوحدة المهنية.
- (٨) البحث عن فرص التطوير واحتضانها.
- (٩) المشاركة طوعاً مع مزيد من التعليم أو التدريب أو غيرها من الأحداث لدعم مهنة المرء.
- ب- التواصل،** ويُعدّ التواصل الفعال أمراً بالغ الأهمية لنجاح الطلاب، وتشير الكفاية في هذا المجال إلى المهارات والفهم اللازمين للتفاعل مع الآخرين في بيئة تعليمية باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب والاستراتيجيات: (NODA Board of Directors, 2023,19)
- (١) إظهار مهارات الكتابة الشخصية المناسبة والمهنية.
- (٢) إظهار مهارات التحدث أمام الجمهور بشكل فعال لمجموعات متفاوتة الحجم من الأفراد.
- (٣) التعرف على أسلوب العرض الخاص وتقنيات ومهارات التدريس.
- (٤) إظهار مهارات الاستماع الفعال والتحدث الفعال.
- (٥) تحديد وتوضيح توقعات البرنامج التعليمي والغرض ونتائج التعلم.
- (٦) تحديد الإشارات اللفظية وغير اللفظية في مجموعة متنوعة من الإعدادات ودليل التواصل بشكل مناسب.
- (٧) ضمان توفير خدمات احترافية ومفيدة وعالية الجودة؛ لتلبية احتياجات المستفيدين.
- (٨) ممارسة استراتيجيات وسائل الإعلام الاجتماعية؛ للتعامل مع الطلاب الجدد وبرامج السوق وبناء التقارب المؤسسي.
- (٩) التعرف على المكونات اللازمة لوسائل التواصل الاجتماعي والاتصالات واستراتيجيات أو خطط التسويق.
- ج- التفكير النقدي،** فقد احتلت جامعة جنوب كارولينا (الولايات المتحدة) مرتبة متقدمة في الاهتمام بالتفكير النقدي؛ حيث تحظى الجامعة باعتراف واسع وأبحاث متعمقة في التفكير النقدي (Dong, Li, Chang, 2023,8)، ويتضمن التفكير النقدي مجموعة من الكفايات والمهارات والسلوكيات التي يمكن تطويرها وتنميتها بشكل منهجي، ويتم تعزيز التفكير النقدي ضمن البرامج الدراسية؛ لمساعدة الطلاب على تحقيق مستويات أعلى من التفكير من خلال البرنامج، وأيضاً لمساعدتهم على تحسين فطنتهم المهنية، ويتطلب التدريب على التفكير النقدي من الطلاب استكشاف موضوعات قد لا تكون محددة بوضوح، وتتطلب مثل هذه الأنشطة ممارسة التركيب المستمر (الاستقرائي) والتحليل (الاستنتاجي) باستخدام العديد من المتغيرات، وي طرح الطلاب الأسئلة للعثور على الإجابات (the Center for Teaching Excellence, 2024).
- د- العدالة والشمول،** فتتميز جامعة جنوب كارولينا بالتنوع والمساواة والشمول على مستوى الحرم الجامعي؛ حيث قامت الجامعة بتهيئة بيئة تعليمية تمكن الطلاب والموظفين الممثلين تمثيلاً ناقصاً أن يزدهروا، كما أن معدل التخرج لجميع الطلاب متساو تقريباً، وتلتزم الجامعة بتحقيق النتائج العادلة لجميع الطلاب داخل كل كلية؛ من أجل توفير تجربة شاملة وثرية (O'Donnell, 2019).
- هـ- القيادة،** يمكن للقائد في الاستعداد الوظيفي (أو فريق القيادة) المساعدة في التنقل والتركيز بشكل مستمر على الأولويات والخبرات المشتركة بين الطلاب، ويعد إنشاء رؤية مشتركة أمراً ضرورياً للمشاركة والدعم وتنسيق الجهود. حيث يجب أن يوافق الفريق على بيان الرؤية مع أهداف موجزة لتسليط الضوء على الأنشطة التي تساعد في الاستعداد الوظيفي لدى الطلاب (Educational Policy Improvement Center, 2015, 52)

و- الاحتراف، حيث تعمل جامعة جنوب كارولينا جاهدة على تهيئة بيئة شاملة تكون منفتحة ومرحبة وداعمة للأفراد من جميع الخلفيات؛ حيث إن التنوع في القوى العاملة والطلاب لدى الجامعة يحقق الاحتراف والتميز الأكاديمي، وهو أمر بالغ الأهمية لاستدامة الجامعة، كما تلتزم الجامعة بإزالة العوائق التي أنشأها التمييز المؤسسي من خلال المساءلة والتحسين المستمر (University of South Carolina, 2024a).

ز- العمل بروح الفريق، فكل محترف يعمل مع فريق، وقد يتعاونون مع زملائهم في العمل أو رؤسائهم في مشاريع محددة؛ لضمان إكمال الفريق للمهام في الوقت المحدد، وتعد البرامج الدراسية بجامعة جنوب كارولينا جزءاً من رؤية جديدة للعلوم تتضمن التوعية العامة والتعاون المجتمعي مع الشركاء عبر الولاية والولايات المتحدة والعالم أجمع؛ حيث تعزز البحث الإنساني متعدد التخصصات من خلال بدء عمليات تعاون جديدة ودعم البرامج المستمرة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وأفراد الجمهور؛ مما ينعكس على منسوبي الجامعة والخريجين (Crocker, Ryan, Hansell, 2021).

ح- التكنولوجيا، حيث يكون الطلاب قادرين على الأداء بفعالية في حياتهم المهنية من خلال إظهار الكفاءة في تطبيق التكنولوجيا، وفي ختام البرنامج التعليمي يجب أن يكون الطلاب قادرين على: (https://sc.edu/study/colleges\_schools/graduate/slis/mlis/competencies, 2024)

- (١) إثبات الاستخدام الفعال للتقنيات الحالية.
- (٢) شرح تأثير وإمكانات تكنولوجيات المعلومات الحالية والناشئة لإدارة وتقديم الخدمات.
- (٣) تنظيم وتوفير الموارد والخدمات الرقمية.
- (٤) تقييم واختيار التكنولوجيا المناسبة لخدمات أو تطبيقات معلوماتية محددة.
- (٥) تحليل القضايا والتحديات المتعلقة بتأثير التكنولوجيا على أخلاقيات وسياسات المعلومات.

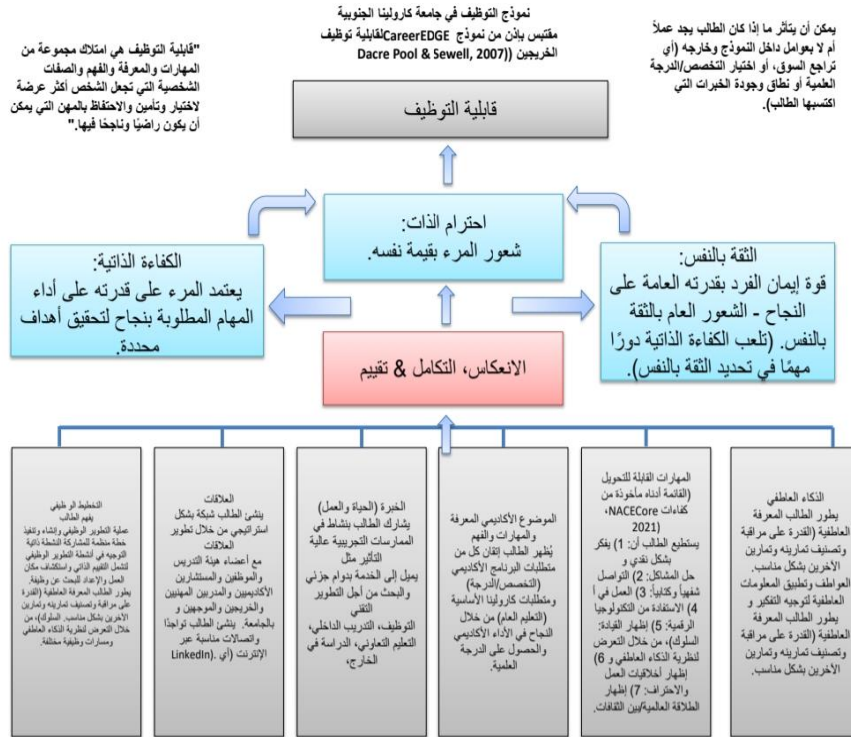
يتبين مما سبق أن الاستعداد الوظيفي يُعد الأساس الذي يمكن من خلاله إظهار الكفاءات الأساسية المطلوبة التي تعمل على إعداد خريجي الجامعة على نطاق واسع للنجاح في مكان العمل وإدارة الحياة المهنية مدى الحياة، كما يلعب الاستعداد الوظيفي دوراً مهماً في تحديد مصادر المواهب؛ مما يوفر وسيلة لتحديد المهارات والقدرات الأساسية في جميع الوظائف.

**وبالنسبة لقابلية التوظيف بالجامعة،** تلتزم جامعة جنوب كارولينا بالتميز التشغيلي - إعادة تصميم العمليات وتعزيز تقديم الخدمات للطلاب والمجتمع - وقد حددت الجامعة ثلاث أولويات استراتيجية؛ لتمكين الجامعة من تحقيق طموحاتها، كل منها مصمم ليكون له تأثير إيجابي ودائم على المجتمع؛ ومنها: أولوية إعادة تصور تجربة الطالب وتعزيز النجاح بعد التخرج؛ حيث تمكن الجامعة الطلاب من متابعة وظائف مليئة بالأهداف، وأن يصبحوا مواطنين عالميين ومتعلمين مدى الحياة من خلال تزويدهم بإمكانية الوصول إلى فرص التعلم الأكاديمي والتجريبي بأسعار معقولة وعالية الجودة، ويتمثل ذلك فيما يلي (University of South Carolina, 2023a, 4,5):

- (أ) تعزيز الوصول والانتماء؛ وذلك بتعزيز وصول الطلاب والقدرة على تحمل التكاليف والشعور بالانتماء لجميع الطلاب بما في ذلك الطلاب ذوي الدخل المنخفض والجيل الأول والطلاب الدوليين والممثلين تمثيلاً ناقصاً.
- (ب) تمكين الطلاب المتنوعين؛ وذلك بتوظيف مجموعة متنوعة من الطلاب الجامعيين والخريجين والاحتفاظ بهم وتخريجهم ومعالجة فجوات الفرص.
- (ج) دعم التميز الطلابي؛ وذلك بتعزيز خدمات دعم الطلاب والبنية التحتية بما في ذلك الإرشاد الأكاديمي والمهني ورفاهية الطلاب؛ لتقليل العوائق التي تحول دون الاحتفاظ بهم وتخرجهم.
- (د) تعزيز التميز في التدريس؛ وذلك بالاستمرار في تعزيز التميز في التدريس وتصميم المناهج وتقديمها من خلال دعم تطبيق أعضاء هيئة التدريس لأفضل الممارسات التربوية.

(هـ) دفع النجاح بعد التخرج؛ وذلك بتعزيز نتائج الدراسات العليا من خلال تطوير تجارب مقصودة خارج الفصل الدراسي، والتي تُعد الطلاب لجميع جوانب حياتهم المستقبلية. وتعتبر قابلية التوظيف عن اكتساب المعرفة والمهارات والفهم والخصائص الشخصية التي تجعل الأفراد يختارون ويتلقون ويحتفظون بالمناصب والمهن التي يشعرون بالرضا والنجاح فيها؛ حيث إن الطلاب يجب أن يمتلكوا الكفاءة الذاتية أو الإيمان بقدرتهم على النجاح، واحترام الذات والثقة بالنفس التي تتضمن أيضاً التفكير والتكامل وتقييم عدة عوامل لتشمل معرفة خياراتهم المهنية، وخبرة العمل والحياة، ومعرفة وفهم الدرجة الأكاديمية، والمهارات، والذكاء العاطفي، وقد قام مركز التوظيف بجامعة جنوب كارولينا بتحديث نموذج التوظيف وإضافة العلاقات والتركيز على إنشاء شبكة وحضور مناسب عبر الإنترنت في نموذج التوظيف بجامعة جنوب كارولينا. (Lake, 2023, 59)

وقد قام مركز التوظيف بجامعة جنوب كارولينا بتحديث نموذج لإضافة العلاقات والتركيز على إنشاء شبكة وحضور مناسب عبر الإنترنت في نموذج التوظيف بالجامعة؛ ويوضح النموذج الخصائص الشخصية للطلاب، بالإضافة إلى المعرفة التي تم الحصول عليها في الفصل الدراسي، ويمكن تطوير هذه الخصائص من تجاربهم الحياتية منذ طفولتهم، ولكن يمكن أيضاً تطويرها من خلال الخبرات والعلاقات بين الأقران وأعضاء هيئة التدريس التي يمكن تطويرها من خلال المشاركة، ويوضح الشكل التالي نموذج التوظيف بالجامعة:



شكل (١) نموذج التوظيف بجامعة جنوب كارولينا

Source: (Lake ,2023, 59, 60)

يتبين من الشكل السابق أن الطلاب يجب أن يمتلكوا خصائص شخصية، بالإضافة إلى المعرفة التي تم الحصول عليها في الفصل الدراسي، إلى جانب أن تصورات الطلاب للمهارات اللازمة للتوظيف متوافقة مع المهارات والكفاءات التي عبر عنها رجال الأعمال؛ وهي: التواصل الشفهي والكتابي، والتفكير النقدي والتفكير التحليلي، والعمل الجماعي، والقيادة، والقدرة على تطبيق المعرفة لحل المشكلات، والقدرة على العمل مع أفراد متنوعين، وأخلاقيات العمل القوية، والقيم، والإبداع في حل المشكلات.

ويدرك رجال الأعمال أهمية الكفايات المهنية للاستعداد الوظيفي في القوى العاملة، إلى جانب أن المواقف المهنية وعادات العمل ضرورية لاقتصاد القرن الحادي والعشرين؛ مما يساعد على تطوير وإظهار المواقف والسلوكيات التي تعتبر بالغة الأهمية للنجاح في الحياة المهنية، والبيانات الجاهزة للعمل، والقراءة الجاهزة للعمل، والتواصل الفعال، ونقل الاحتراف، وتعزيز العمل الجماعي والتعاون، والتفكير النقدي وحل المشكلات هي مكونات أساسية لنهج جنوب كارولينا الشامل لإعداد الطلاب الناشئين والباحثين عن العمل الذين يعودون إلى القوى العاملة لتحقيق النجاح /<https://www.winlearning.com/About/State-Partnerships/SC/south> (University of South Carolina, 2023)

ويسعى قسم شئون الطلاب والدعم الأكاديمي جاهداً لتوفير تجربة طلابية مقصودة وشاملة ومتكاملة بدءاً من القبول وحتى النجاح بعد التخرج، كما يوفر القسم فرصاً للطلاب لتنمية الشعور بالانتماء، وتوفير تجارب المشاركة، وتطوير الاستعداد الوظيفي، وتعزيز التعلم مدى الحياة والنجاح وتوفير حوار وتفكير هادف، ويلتزم القسم بتوفير بيئة لجميع الطلاب للحصول على الدعم والموارد؛ لتحقيق النجاح الأكاديمي والشخصي والمهني، كما يعمل على تحقيق الأهداف التالية: (University of South Carolina, 2023b, 1)

- تقديم خدمات شاملة وبرمجة مقصودة؛ لدعم الطلاب طوال تجربة USCأكملها.
  - تنمية الشعور بالانتماء الذي يرحب بالحوار، ويعزز الشعور القوي بالارتباط بمجتمع كارولينا وكولومبيا ويوفر تفكيراً هادفاً
  - إنشاء تجارب هادفة تشرك الطلاب وتعزز تعلم الطلاب.
  - زيادة الاستعداد الوظيفي للطلاب من خلال تعزيز المعرفة والمهارات والقدرات للتحضير للنجاح بعد التخرج.
  - تعزيز التعلم مدى الحياة الذي يعزز النجاح الأكاديمي والشخصي والمهني للطلاب.
- ٥- مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين:
- تناول البحث مجالات تعزيز توظيف الخريجين بالجامعة من خلال ما يلي:
- أ- الإرشاد الأكاديمي:

الإرشاد الأكاديمي في جامعة كارولينا الجنوبية يربط بين الأهداف الأكاديمية والمهنية للطلاب من خلال توفير معلومات فردية ودقيقة عن التخصصات والدورات والتعليم العام ومتطلبات الدرجة العلمية، بما يتجاوز الأنشطة الصفية والسياسات المؤسسية، والإجراءات والإحالة المناسبة إلى الموارد الأكاديمية وغير الأكاديمية، انطلاقاً من روح الرعاية المنسقة، ومن المهم تحديد وتمييز الإرشاد الأكاديمي عن الأدوار الأخرى في الحرم الجامعي؛ لتجنب إرباك الطلاب، ولقد تم بذل الكثير لتحديد دور المرشد الأكاديمي حتى يتمكن الطلاب والمستشارون على حد سواء من مشاركة التوقعات المتبادلة.

(University of South Carolina, 2021, 12)

ويعد الإرشاد الأكاديمي في جامعة كارولينا الجنوبية هو الأقوى على الإطلاق منذ إنشاء مركز لإرشاد الجامعي في عام ٢٠١٥م؛ حيث حققت الجامعة مكاسب في كل من معدلات الاحتفاظ بالطلاب من السنة الأولى إلى الثانية، ومعدلات التخرج لمدة أربع إلى ست سنوات، وكدليل من المجلس الاستشاري للتعليم شهدت الجامعة زيادة بنسبة ٣.٧٪ في معدل التخرج لمدة أربع سنوات، بالإضافة إلى زيادة بنسبة ١٪ في معدل التخرج لمدة ست سنوات، وتحسن رضا



الطلاب بنسبة تزيد عن ٢٢٪؛ مما ساهم في زيادة بنسبة ٠.٤٪ في استبقاء الطلاب في السنة الأولى خلال السنة الافتتاحية لتنفيذ مشورة السنة الأولى، وقد اعتمد المستشارون التكنولوجيون والعمليات الإلكترونية المتكاملة في سير عملهم (University of South Carolina, 2021, 7). ويهدف مركز الإرشاد والتطوير الذاتي بالجامعة إلى تلبية الاحتياجات الاستشارية والتنموية لطلاب ولاية جنوب كارولينا، وتمثل مهمة مركز الاستشارة والتطوير الذاتي في تقديم خدمات صحة نفسية عالية الجودة تساعد الطلاب على تحديد أهدافهم الشخصية وتحقيقها أثناء التعامل مع الضغوط التي قد تنشأ أثناء فترة تسجيلهم في الجامعة، ويحافظ مركز الاستشارة والتطوير الذاتي على سرية جميع المعلومات الصحية للطلاب المحمية وفقا للمعايير الأخلاقية، ووفقا للقانون (القوانين) المعمول بها (The Division of Student Affairs, 2021, 10).

وأشار معظم الطلاب على مواقع مختلفة إلى نظام الإرشاد بجامعة كارولينا الجنوبية؛ مثل: الملف التعريفي للطلاب وأعمال الدرجات العلمية؛ حيث يمكنهم عرض مهمة المستشار الجديدة الخاصة بهم، ويمكن معرفة المستشار الخاص بكل طالب في الملف التعريفي، أما بالنسبة لمعرفة الطلاب بكيفية جدولة موعد مع مستشار القسم، فيمكن تحديد موعد من خلال موقع التنقل على الويب، ورسائل البريد الإلكتروني الخاصة بجدولة الحملة التي يرسلها المستشارون في بداية نافذة الاستشارة (Grant, 2022, 58, 59).

وتستخدم بعض البرامج بكليات جامعة كارولينا الجنوبية مستشاري الموظفين المحترفين، والبعض يستخدم أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى أن البعض لديهم مزيج من الاثنين معاً، وتختلف نسب المستشارين إلى الطلاب - بشكل كبير - عبر الكليات كما هو الحال في استخدام الموارد التكنولوجية لدعم تقديم المشورة، إلى جانب أن الممارسات الوطنية تشير إلى أن النموذج الاستشاري مع التدريب والتوقعات والمعايير المتسقة والمساءلة والتقييم هو أحد أفضل الآليات للتأثير على النتائج الإيجابية (University of South Carolina, 2015, 2) بالإضافة إلى خدمات الاستشارة العامة لقضايا التكيف مع الكلية، تتوفر أيضاً خدمات

الصحة العقلية للطلاب بالطرق التالية: (The Division of Student Affairs, 2021, 11)

- (١) الاستشارة الفردية: لمعالجة قضايا، مثل: تحقيق الأهداف الشخصية، وبناء العلاقات بين الأشخاص، والتكيف الاجتماعي، وإدارة الوقت، وما إلى ذلك.
  - (٢) الاستشارة الجماعية: لتعزيز حل المشكلات من خلال الخبرات المشتركة والتعلم من الآخرين.
  - (٣) استشارات التثقيف الجوهري للطلاب الذين يطلبون المساعدة بمحض إرادتهم، وكذلك أولئك المحالين بسبب مخالفات قضائية.
  - (٤) برامج التوعية بالحرم الجامعي والمجتمعي حول الموضوعات ذات الصلة بنمو الطلاب وتطورهم أثناء التحاقهم بالجامعة (على سبيل المثال: إدارة الضغوط، ومنع الانتحار، والمخدرات).
  - (٥) توفر خدمات الطب النفسي للطلاب الذين لديهم مخاوف تستدعي التدخل السريري من خلال مركز الصحة العقلية، ويتم تقديم تقييمات لوصف الأدوية ذات المؤثرات العقلية، وكذلك مراقبة آثار هذه الأدوية الموصوفة، للطلاب الذين يحتاجون إلى هذه الخدمات.
  - (٦) توفر خدمات الإحالة للطلاب الذين يحتاجون إلى اهتمامات سريرية طويلة الأمد.
- وبالتالي؛ فإن الإرشاد الأكاديمي يؤثر على كل طالب في كل قاعة دراسية، ويشمل ذلك الطلاب الأكثر عرضة للخطر والطلاب الذين يعانون من فجوات التحصيل، ومن ثم فإن الجامعة لديها فرصة فريدة لدعم مجموعة واسعة من احتياجات الطلاب من خلال الإرشاد الأكاديمي.

**د- تنوع البرامج الدراسية:**

تقدم جامعة جنوب كارولينا برامج للحصول على درجات علمية على مستويات الزمالة والبيكالوريوس والماجستير والدكتوراه من خلال التدريس في الفصول الدراسية والمختبرات التي يتم تقديمها في مجموعة متنوعة من أشكال وطرق التعلم وجهاً لوجه وعن بعد، ويتم تقديم برامج الدرجات العلمية في المجالات التالية: الفنون والعلوم، والهندسة والحوسبة، وإدارة الإضيافة والرياضة، والاتصالات والمعلومات، والدواء، والموسيقى، والتمريض، والصحة العامة، ويوفر نظام الجامعة لجميع الطلاب تعليماً عالي الجودة، بما في ذلك المعرفة والمهارات والقيم اللازمة للنجاح والمواطنة المسؤولة في عالم معقد ومتغير من خلال المشاركة في الأبحاث والمنح الدراسية والخدمات المصنفة وطنياً ودولياً (Office of Academic and Student Affairs, 2023, 7).

وعليه تتنوع البرامج الدراسية في جامعة جنوب كارولينا؛ ففيها أكثر من ٣٥٠ درجة بكالوريوس وماجستير ودكتوراه، بالإضافة إلى شهادات وتخصصات لتعزيز الحياة المهنية؛ حيث يختار الطلاب من بين هذه التخصصات أو يستكشفوا باستخدام عوامل التصفية؛ مثل: الاهتمامات أو مجالات الدراسة (https://sc.edu/study/majors and\_degrees, 2023).

وتركز البرامج الدراسية على تعزيز التنمية الفكرية والعاطفية والجسدية والثقافية والاجتماعية للطلاب؛ وبالتالي إعدادهم من أجل حياة التعلم والخدمة والمشاركة، كما يتم تشجيع الطلاب على الاستفادة من الفرص التي لا تُعد ولا تُحصى لتطوير القيادة، ومهارات النجاح الأكاديمي، والعافية الجسدية والعاطفية الشخصية، ووجهات نظر متعددة الثقافات، وأهداف الحياة، والمسؤولية الشخصية والمدنية، وتعكس هذه الفرص رسالة الجامعة وفلسفتها المتمثلة في التعلم والتطوير متعدد الأوجه الذي يحدث داخل الفصل الدراسي وخارجه وفي المجتمع وفي جميع أنحاء العالم (The University of South Carolina, 2020,10)، ومن ثم تلتمز جامعة كارولينا الجنوبية بتزويد الطلاب بالتعليم الذي يؤهلهم لخطواتهم التالية في الحياة من خلال عروض الدرجات العلمية الجديدة، وضمن الجامعة أن الدرجات والدورات المتاحة للطلاب تتوافق مع اهتماماتهم المهنية، مع تلبية المتطلبات والفرص المتغيرة باستمرار التي يقدمها رجال الأعمال (Adams, 2021).

وتلتزم جامعة جنوب كارولينا كمؤسسة تعليمية شاملة، بتقديم برامج متاحة؛ لمنح الدرجات الجامعية ذات الجودة العالية والنوعية المتميزة، وتعمل على تنسيق التعاون بين الطلاب في إجراء بحوث علمية تزيد من النمو المعرفي والثقافي، وتسعى الجامعة لتحقيق التميز والإبداع في مجال إنتاج البحث العلمي إلى تطوير البنية التحتية للبحوث العلمية من خلال: (نخبة من أعضاء هيئة التدريس، ٢٠٢٣، ٨)

- (١) تطوير إدارة أكثر فعالية للبنية التحتية البحثية الممتدة.
- (٢) زيادة اشتراك الطلاب في الفرص البحثية.
- (٣) تمويل البحوث.
- (٤) تفعيل نشاطات البحث المتزايدة؛ للمساهمة في بناء ودعم قاعدة المعرفة، والتي تزود الطلاب بخبرة وتمرس أكثر للبحث؛ لتضع الجامعة في الموقع والمكانة الأعلى في البحوث العلمية.

ويعمل المركز الوظيفي على إشراك الطلاب في مفترق طرق التعلم الأكاديمي والحياة المهنية، ويزودهم بالمهارات والموارد اللازمة لإدارة الحياة المهنية مدى الحياة مع تعزيز الثقة والاعتماد على الذات والكفاءة المهنية، وتسعى الجامعة جاهدة من أجل تزويد الطلاب بمجموعة شاملة من البرامج والخدمات التي تمكنهم من البحث في المجالات المهنية والاستعداد لمجموعة كاملة من الفرص الوظيفية (The Division of Student Affairs, 2021, 10).

وأيضاً يوفر مركز التعلم التجريبي للطلاب الفرصة لمتابعة التخرج بامتياز قيادي في خمسة مسارات؛ وهي: خدمة المجتمع، والتنوع، والدعوة الاجتماعية، والتعلم العالمي، والمشاركة المهنية والمدنية والبحث. ويؤكد مسار خدمة المجتمع على التجربة التحويلية التي تحدث عندما

يكتسب الطلاب خبرة واقعية من خلال العمل مباشرة مع الآخرين في قيادة الخدمة Leadership (and Service Center, 2020, 12).

وثمة تأكيد على أن جامعة جنوب كارولينا للطلاب تجربة لا مثيل لها أفضل من أي مؤسسة تعليمية أخرى في البلاد، ويتمتع الطلاب فيها بفرصة التعلم والنمو بطرق تجعلهم قادة المستقبل في مجتمعاتهم، وفي جميع أنحاء العالم؛ حيث ساهمت العديد من البرامج في حصول الجامعة على أعلى تصنيف في تجربة طلاب السنة الأولى؛ وذلك لمساعدة الطلاب على التكيف مع الحياة الجامعية والتعرف على عروض الجامعة، إلى جانب حصول ولاية كارولينا الجنوبية على اعتراف وطني لعملها مع الطلاب والمدرسين (Sexton, 2019).

#### ج- توطيد العلاقة مع رجال الأعمال:

تم إنشاء مكتب المشاركة الاقتصادية في عام ٢٠١٣، وهي نقطة الالتقاء الوحيدة للصناعة والباحثين ورجال الأعمال والمسؤولين الحكوميين الذين يتطلعون إلى التعامل مع جامعة جنوب كارولينا؛ حيث يتم ربط الشركات الكبيرة والصغيرة بموارد الجامعة في الولاية، وتعمل على تنمية التقنيات المبتكرة، وريادة الأعمال، وتبني شراكات تدفع التنمية الاقتصادية وتنمية القوى العاملة في ولاية كارولينا الجنوبية، ويقوم مكتب المشاركة الاقتصادية Office of Economic Engagement بتنسيق جهود التوعية عبر جميع فروع جامعة جنوب كارولينا الثمانية لإنشاء اقتصاد أكثر تنوعاً؛ مما يجعل ولاية كارولينا الجنوبية أكثر قدرة على المنافسة على المستوى الإقليمي والوطني والعالمي (The University of South Carolina, 2024b).

وتقوم الجامعة بإنشاء وتطوير علاقات قوية مع الشركات والمؤسسات لدعم مهمة جامعة جنوب كارولينا؛ حيث تُعد هذه العلاقات خيرية ولها هدف أكبر يتمثل في إنشاء شراكات استراتيجية بين الجامعة وداعميها من الشركات والمؤسسات، مع التركيز على رؤية مشتركة، كما تُعد الاجتماعات والمكالمات الجماعية وزيارات الشركات والمؤسسات خارج الحرم الجامعي والمنتديات والزيارات الميدانية مجرد بعض الطرق التي تحقق بها جامعة جنوب كارولينا وداعميها الخارجيون أقصى استفادة للجامعة والمنظمات الشريكة والمجتمع ككل، ومن الخدمات التي تقدمها الجامعة ما يلي: (The University of South Carolina, 2024c)

- (١) الإشراف على أنشطة الشركات والمؤسسات وتنسيقها على مستوى الجامعة.
- (٢) توزيع طلب تقديم العروض على المدارس أو الكليات وأعضاء هيئة التدريس.
- (٣) تحديد مصادر جديدة لدعم الشركات والمؤسسات.
- (٤) تأسيس علاقات وفرص جديدة مع الشركات والمؤسسات.
- (٥) تسهيل التعامل مع الشركات والمؤسسات.
- (٦) تقديم إرشادات الميزانية.
- (٧) تقديم خطابات النوايا والمقترحات.
- (٨) المساعدة في الإشراف والمتابعة، بما في ذلك الاعتراف بجوائز المانحين.
- (٩) المساعدة في تطوير السياسة المتعلقة بالهدايا والمنح للشركات والمؤسسات.

وثمة تأكيد على أن إشراك رجال الأعمال ضمن تجربة الطالب الجامعي يمكن أن يساعدهم على أن يصبحوا أكثر استعداداً للحياة المهنية بعد التخرج؛ حيث يقدم رجال الأعمال الفرصة للطلاب لطرح الأسئلة؛ وبالتالي تقليل القلق المرتبط بالإدارة المهنية والتطوير الوظيفي، وبالمثل بالنسبة لمكاتب الخدمات المهنية، يمكن لرجال الأعمال أن يكونوا جسوراً مستقبلية لفرص التدريب والتوظيف بمجرد تواصل الطلاب معهم، ومن الطرق التي قد يتفاعل بها الطلاب مع رجال الأعمال من خلال المقابلات الإعلامية، أو فعاليات التواصل، أو المعارض المهنية، أو التدريب الرسمي أو الوظائف، ويمكن لرجال الأعمال أيضاً التفاعل بشكل نشط مع الطلاب من خلال أساليب: مثل: المشاركة في المشاريع النهائية، والعروض التقديمية لنادي الطلاب، والمشاركة في مجموعة التطوير المهني، وفي الواقع تظهر الأدبيات أن قيام رجال الأعمال بالتدريس في الدورات الأكاديمية قد أثر بشكل إيجابي على علاقات الطلاب مع رجال الأعمال، وكذلك الاستعداد الوظيفي المستقبلي؛ حيث إن زيادة ظهور الشركات وموظفيها في الحرم

الجامعي سيسمح بكسر الحواجز وتمكين الطلاب من المشاركة بشكل عضوي أكبر في الفرص الوظيفية المستقبلية (Packer, 2022, 21)

وبالتالي تسمح الشراكات بإعداد مواطنين أكثر تعليماً ومشاركةً، وتعزيز القيم الديمقراطية والمسؤولية المدنية، ومعالجة القضايا المجتمعية الحرجة والمساهمة في الصالح العام (The University of South Carolina, 2024d)

يتضح مما سبق أن شركاء المجتمع في القطاعين العام والخاص يستفيدون من خبرات أعضاء هيئة التدريس ذات المستوى العالمي في البحث والتخطيط وتقييم البرامج، بالإضافة إلى أن كليات وحرم جامعة جنوب كارولينا تُعد مراكز للمواهب وريادة الأعمال واستكشاف الأبحاث اللازمة لدعم تطوير التكنولوجيا والابتكار الفكري والاكتشاف العلمي، بدءاً من منح براءات الاختراع البارزة وحتى إدارة منح التحدي المعقدة.

#### د- متابعة الخريجين:

يتم تعريف الخريج على أنه عضو في رابطة خريجي جامعة كارولينا الجنوبية، ويحتفظ خريجوا الجامعة الجدد بوضعهم الطلابي لمدة عام واحد بعد التخرج، وسيستمررون في تلقي الخدمات المجانية، والتي تشمل الوصول إلى المورد القائم على الإنترنت الخاص بمركز التوظيف للحصول على فرص العمل وإحالات السيرة الذاتية والمقابلات داخل الحرم الجامعي وغيرها من الأحداث المهنية ذات الصلة التي يراها مركز التوظيف (الموارد المهنية عبر الإنترنت مثل: مهارات إجراء المقابلات، وتقييم مجاني عبر الإنترنت)، أما بعد السنة الأولى من التخرج (حالة الخريجين)، تبلغ رسوم الخدمات المهنية للخريجين ٤٠ دولاراً في الساعة، وقد تكون الجلسات التي مدتها ساعة واحدة في مراجعة السيرة الذاتية، أو الاستشارة المهنية، أو البحث عن وظيفة، أو تقنيات التواصل، وإذا كنت عضواً في رابطة خريجي جامعة كارولينا الجنوبية، فستتلقى ثلاث جلسات تدريب مدتها ساعة واحدة كجزء من عضويتك، ويمكن الاستفادة من العديد من

الخدمات التي تقدمها الجامعة ومنها ما يلي: (Career Center, 2024)

(١) معارض الوظائف والأحداث: حيث تستضيف الجامعة ستة معارض وظيفية متميزة كل عام؛ لربط الخريجين والطلاب الحاليين برجال الأعمال من مجموعة متنوعة من الصناعات.

(٢) التقييم والتدريب: حيث يمكن اتخاذ قرار أكثر استنارة بشأن المستقبل باستخدام إحدى أدوات التقييم العديدة لدى الجامعة، أو من خلال العمل الفردي مع أحد خبراء التدريب المهني.

(٣) المقابلات داخل الحرم الجامعي: فيمكن مقابلة رجال الأعمال المحتملين وإجراء مقابلات معهم؛ حيث يقوم مركز التوظيف بترتيب كل شيء بالفعل.

ويمكن أن تعود جذور رابطة خريجي جامعة كارولينا الجنوبية إلى عام ١٨٤٦م؛ حيث التقى الخريجون في ذلك العام لإقامة سلسلة من حفلات العشاء، وبعد عدة تكرارات للمنظمة في السنوات التالية غيرت المجموعة الاسم إلى رابطة خريجي جامعة جنوب كارولينا، وكان هدفها تعزيز مصلحة التعليم العام في ولاية كارولينا الجنوبية؛ لجعلها أكثر فعالية، وأصبحت رابطة خريجي جامعة جنوب كارولينا اليوم منظمة تربط الطلاب والخريجين؛ لتطوير حياتهم المهنية، وتوفير الدعم والوصول الحصري إلى المنح الدراسية للطلاب وتمنح الأعضاء إمكانية الوصول إلى خدمات ومزايا الحرم الجامعي (University of South Carolina alumni, 2021, 4).

ويتم تطوير ملف تعريف ولاية كارولينا الجنوبية من خلال شراكة بين قادة الأعمال والتعليم الرئيسيين في الولاية للمساعدة في تشكيل قرارات السياسة والمناهج الدراسية، ويُعد الإطار الذي يدعم ملف تعريف ولاية كارولينا الجنوبية أمراً حيوياً لمساعدة الولاية على البقاء قادراً على المنافسة في الاقتصاد العالمي اليوم؛ فهو يتناول الحاجة والحل لقوى عاملة مستدامة ومتعلمة ومؤهلة: (the Center of Excellence for College and Career Readiness, 2015, 6).

ويلتزم مركز التوظيف التابع لجامعة كارولينا الجنوبية بتعزيز التطوير المهني لجميع الطلاب، بغض النظر عن العرق أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الدين أو العمر أو القدرة أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي، ويحتفلون بالتأثير الإيجابي والمثمر الذي تجلبه وجهات النظر والخبرات، ووجهات النظر المتنوعة إلى مكان العمل المعولم، ومن خلال توفير الوصول العادل والمتعمد إلى الموارد، فإن الطلاب يتمكنون من متابعة المستقبل الذي سيزدهرون فيه، ومن مهارات توظيف الخريجين بجامعة كارولينا الجنوبية الآتي: (Curtis, 2014,6)

- أ- تجربة القيادة.
- ب- التخصص الأكاديمي (لمجموعات مهارات محددة).
- ج- المعدل التراكمي (عادة ٣.٠ أو أعلى).
- د- مهارات التواصل.
- هـ- المهارات التحليلية / الكمية.
- و- مهارات الكمبيوتر والتقنية.
- ز- المشاركة في الأنشطة اللا منهجية.
- ح- العمل التطوعي.
- ط- طلاقة اللغة الأجنبية.
- ي- الدراسة في الخارج.
- ك- المبادرة.
- ل- الإبداع.

في ضوء ما سبق عن الاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين بجامعة كارولينا الجنوبية، يتبين أن الجامعة تستند على نظرية التعلم التجريبي، وذلك واضح من نموذج التوظيف بالجامعة، حيث يشترك الطلاب بنشاط في الممارسات التجريبية عالية التأثير مثل: الميل إلى الخدمة بدوام جزئي والبحث من أجل التطوير التقني، كما يتناسب عمل الجامعة مع نموذج دونالد وباروخ وأشلي الذي يركز على المشورة المهنية في قابلية التوظيف للخريجين، وذلك لأن الجامعة توفر لهم المشورة المهنية؛ لتلبية الاحتياجات الاستشارية والتنموية للطلاب في ولاية جنوب كارولينا.

#### ٦- العوامل الثقافية المؤثرة :

تتعدد العوامل الثقافية المؤثرة في الاستعداد الوظيفي لتوظيف الخريجين في الولايات المتحدة الأمريكية ومنها ما يلي:

#### أ- العامل الجغرافي:

الولايات المتحدة الأمريكية جمهورية اتحادية، تأتي ثالث دول العالم من حيث المساحة بنحو ٩.٦٣ مليون كم<sup>٢</sup> بعد روسيا الاتحادية وكندا، وتتميز بين دائرتي عرض ٢٥-٤٩ درجة شمالاً، وتقع بين خطي طول ٦٧-١٢٤ درجة غرباً، أما عن الموقع الجغرافي، فيحدها جنوباً دولة المكسيك وخليج المكسيك، وشرقاً يحدها المحيط الأطلنطي، وغرباً المحيط الهادي، وشمالاً دولة كندا والمحيط المتجمد الشمالي من جهة شمال ولاية الإسكا؛ ونتيجة لهذا الموقع فقد اتسمت بمناخ مداري جنوباً ومعتدل في الوسط ومائل للبرودة شمالاً؛ وهو ما جعلها تتسم بالتنوع في الموارد بسبب تنوع المناخ (شليبي، ٢٠١٠، ٧، ١٩).

وتتميز الولايات المتحدة الأمريكية بالتنوع الكبير في مظاهر السطح؛ حيث يقطع السهل الساحلي للمحيط الأطلنطي جبال الأبلاش الرسوبية (أعلى قممها جبل ميتشيل ٢٠٢٧م) التي تتجه من الشمال إلى الجنوب بين البحيرات العظمى وولاية ألاباما بطول ١٩٠٠ كم، وإلى الجنوب من جبال الأبلاش يتسع السهل الساحلي للمحيط الأطلنطي عند اقترابه من خليج المكسيك ويمتد نحو شبه جزيرة فلوريدا، وإلى الغرب من جبال الأبلاش تمتد السهول العظمى المرتفعة (٣.٢٤ مليون كم<sup>٢</sup>) (United states, 2022, 2)، وأيضاً في الغرب تمتد جبال روكي أو الجبال الصخرية بطول ٤٨٠٠ كم، وتعد قمة البرت أعلى بنحو (٤٣٩٩)، ويجري بها عدد من الأنهار المهمة التي تتدفق داخل الولايات المتحدة منها: نهر المسيسيبي (٦٢٧٠ كم) ثاني أكبر أنهار العالم

طولاً، ويضم أكبر الدلتاوات في العالم، وتضم الولايات المتحدة البحيرات العظمى الخمس، والتي يوجد بها نحو ٢٠٪ من المياه العذبة على اليابسة، والتي تقع على الحدود مع كندا، وتعدُّ من أكبر البحيرات العذبة في العالم (الزوكة، ٢٠١٦، ٢).

وتنقسم أمريكا في جملتها إلى قسمين: أمريكا الشمالية وأمريكا الجنوبية، وذلك بحكم توزيع كتلتي القارة إلى القسمين بصورة شبه منفصلة في الوسط، وتُعد بمنزلة قارة واحدة، أكبر قارة من حيث اليابس الذي تحتله، وحيث عدد دوائر العرض التي تمتد خلالها كما يتميز الواقع البشري للقارة الأمريكية كون الجزء الشمالي منها ضمن ما يعرف بالعالم المتقدم؛ حيث إن أغلب ساكنيه مهاجرون من القارات الأخرى مع غلبة العنصر الأوربي، وبالمقابل يعد الجزء الجنوبي مأهولاً بالسكان الأصليين الذين كانوا يوجدون قبل الكشوف الجغرافية الأوروبية وعناصرها هم الغالبية رغم وجود عناصر سكانية من قارات أخرى، ومن المزايا الجغرافية للمدن بالولايات المتحدة الأمريكية أنها جامل محوري لتوظيف الخريجين؛ حيث يفضل الكثيرون العيش والعمل في المدن التي توفر فرصاً كبيرة في مجالات مثل: التكنولوجيا والابتكار والثقافة (علي، ٢٠١٦، ٤٠٥، ٤٠٦).

يتضح مما سبق أن العامل الجغرافي في الولايات المتحدة الأمريكية له تأثير على توظيف الخريجين بجامعة جنوب كارولينا وممارسة الأعمال؛ حيث تتميز الولايات المتحدة الأمريكية بالتنوع الكبير في مظاهر السطح، وتنقسم أمريكا في جملتها إلى قسمين: أمريكا الشمالية وأمريكا الجنوبية، وذلك بحكم توزيع كتلتي القارة إلى القسمين بصورة شبه منفصلة في الوسط، ومن المزايا الجغرافية لولاية كارولينا الجنوبية أنها عامل محوري لتوظيف الخريجين؛ حيث يفضل الكثيرون العيش والعمل في المدن التي توفر فرصاً كبيرة في مجالات مثل: التكنولوجيا والابتكار والثقافة.

#### ب- العامل السياسي:

تتكوّن الولايات المتحدة الأمريكية من خمسين ولاية بالإضافة إلى واشنطن، والتي تحكمها سلطة الكونجرس الأمريكي، وتتميز السلطة على المستوى القومي بأنها سلطة غير مركزية؛ وذلك بهدف حماية حقوق الأفراد، والحرية السياسية، أما بالنسبة لأعضاء الحكومة الأمريكية (رئيس الدولة - نائب الرئيس - أعضاء الكونجرس) فيُعيّنون بالانتخاب (Kaiser, 2017, 6). وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية دولة ديمقراطية فيدرالية، وتتألف من ثلاث سلطات منفصلة؛ وهي: السلطة التشريعية والتنفيذية والقضائية، والتي تتحدّد سلطاتها من قبل كل من الدستور الأمريكي والرئيس والمحاكم الفيدرالية على التوالي، ويتمّ تحديد مزيد من الصلاحيات والواجبات لهذه الفروع من خلال القوانين الصادرة عن الكونجرس بما في ذلك إنشاء الإدارات التنفيذية والمحاكم أدنى من المحكمة العليا. كما أن الدعم الحكومي والسياسي للقطاعات الاقتصادية المستقبلية المبتكرة يلعب دوراً كبيراً في تشجيع الشركات على توظيف الخريجين، على سبيل المثال عن طريق توفير مزايا ضريبية أو تسهيل التصاريح التجارية (Loo, 2018, 1).

وتتميز السلطة على المستوى القومي بأنها لامركزية، فلكل ولاية من الولايات المتحدة هيكل حكم مختلف؛ حيث تتمتع الولايات بنظام فيدرالي، مع صلاحيات حكومية غير مخصصة بشكل صريح للحكومة الوطنية، وإنما تحتفظ بها حكومات الولايات والحكومات المحلية، هذا فضلاً عن أن حكومات الولايات تقوم أيضاً بتفويض الصلاحيات إلى الحكومات المحلية، في شؤون توظيف الخريجين (Youtie, 2019, 11).

يتبين مما سبق أن كارولينا الجنوبية ولاية ديمقراطية فيدرالية، تتألف من سلطات منفصلة، كما أن الدعم الحكومي والسياسي للقطاعات الاقتصادية المستقبلية المبتكرة يلعب دوراً كبيراً في تشجيع الشركات على توظيف الخريجين بولاية كارولينا الجنوبية، على سبيل المثال عن طريق توفير مزايا ضريبية أو تسهيل التصاريح التجارية، هذا فضلاً عن أن حكومة الولاية تقوم أيضاً بتفويض الصلاحيات إلى الحكومة المحلية في شؤون توظيف الخريجين.

## ج- العوامل الاقتصادية:

تمتلك الولايات المتحدة أقوى اقتصاد في العالم، وهي تعتمد على اقتصاد السوق المبني على الاستثمار الحر والمنافسة التجارية، وتمتلك الولايات المتحدة ثروات كبيرة من موارد الطاقة؛ وهي: البترول، والغاز الطبيعي، والفحم، واليورانيوم، وتمثل أهم منتجات البلاد، ورغم هذه الثروة فإن الولايات المتحدة أكثر البلدان استيراداً للمحروقات، وتمثل الولايات المتحدة الأمريكية أول قوة فلاحية على المستوى العالمي سواء من حيث إنتاجها أو صادراتها، وزيادة على تمتع الزراعة الأمريكية بأراض خصبة ومناخ مناسب وأنها تتميز بتصنيع كبير، ومن أهم قطاعات الزراعة؛ وهي: تربية الأبقار، وزراعة الحبوب؛ مثل: (الذرة، القمح، الشعير)، والنباتات الصناعية؛ مثل: (القطن، الفول السوداني، التبغ) (University of California, 2018,2).

وتعتمد الولايات المتحدة على اقتصاد السوق المبني على الاستثمار الحر والمنافسة التجارية، كما تمتلك ثروات كبيرة، من خلال موارد الطاقة؛ كالبترول والغاز الطبيعي والفحم واليورانيوم، كما تمتلك أول قوة فلاحية على المستوى العالمي من حيث إنتاجها وصادراتها، إلى جانب منتجاتها الصناعية على المستوى العالمي، والذي يعود إلى قدراتها على التجدد، وصادراتها التكنولوجية، وتنوع منتجاتها، ووجود القوى العاملة المؤهلة التي تخرجها الجامعات، وتحرص على توظيف خريجها ( Bureau of Economic Analysis , National Economic Accounts, ) (2018, 8,10).

وتعد الولايات المتحدة أكبر اقتصاد في العالم، وتمثل أكبر نسبة منفردة من الاقتصاد الأخضر العالمي، وحصّة الولايات المتحدة من الاقتصاد الأخضر تبلغ ٣٧٪، وهي نسبة أكبر بكثير من حصتها من الناتج المحلي الإجمالي العالمي، والتي تبلغ حوالي ٢٤٪، ونما الاقتصاد الأخضر في الولايات المتحدة بقوة خلال السنوات الأخيرة، وعلى الرغم من التغييرات في السياسة واللوائح المحلية، واصلت أسواق الولايات المتحدة التقدم في مجال الاقتصاد الأخضر على الرغم من الاختلافات في نهج الولايات المتحدة لسياسة المناخ والطاقة والبيئة (Campos, 2024,9).

وينعكس تأثير العامل الاقتصادي في حرص الولايات المتحدة الأمريكية على أنها تمثل القطاع الأسرع نمواً في التعليم وتوظيف الخريجين، وإلحاق العمالة بالمشروعات الكبرى؛ حيث إن الطاقة النظيفة والاقتصاد الأخضر فرصة غير مسبوقه لتنمية الرخاء الأمريكي؛ ليصبح للتعليم مردوداً من الضروري الحفاظ عليه وتميمته للقضاء على البطالة؛ وذلك لأخذ الولايات المتحدة الأمريكية بنظام الاقتصاد الرأسمالي الحر الذي يقوم على التخصص وتقليص دور الحكومة، وكما يؤثر الانتعاش الاقتصادي الأمريكي على تقدمها واستمرار قدرتها على المنافسة، وتطوير سياسات الطاقة (Institute for Economic freedom and opportunity, 2023,2).

وتمت تأكيد على أن توظيف الخريجين يتأثر بالعوامل الاقتصادية؛ حيث إن تدهور الاقتصاد يؤدي عادة إلى انخفاض في فرص التوظيف والمزيد من المنافسة على الوظائف المتاحة (United States Department of Labor, 2019,2)، وقد لعب العامل الاقتصادي دوراً حيوياً في جامعة كارولينا الجنوبية من حيث النشأة والرؤية والأهداف والبرامج الأكاديمية؛ حيث يعد اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية أضخم اقتصاد في العالم، وهي تعتمد نظام اقتصاد السوق المبني على الاستثمار الحر والمنافسة التجارية، ويسمي كذلك بالاقتصاد الرأسمالي (the Free Encyclopedia, 2024).

ولم تكن الولايات المتحدة تهتم وحدها بالنتائج الاقتصادية المترتبة على أداء النظام التعليمي، فمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية قد تعرضت في تقرير لها إلى الأسباب التي أثرت على الولايات المتحدة، وعلى غيرها من البلدان؛ حيث إنّها تكون لها أيد عاملة متعلمة توظف في الأعمال المناسبة لقدرتها، وتكون قادرة على التكيف مع متطلبات مجتمع تشكل فيه التكنولوجيا والتدريب مفتاح القدرة التنافسية (Organization de cooperation et de development economies, 2012,7)، وقد أكد الباحثون في المجال الاقتصادي مثل: إدوار دنيسون Edward F.Denison، أن معظم مصادر نمو الإنتاجية التي حدثت في الولايات المتحدة الأمريكية

خلال الفترات السابقة، ترجع إلى تحسين مهارات العمل والعمال، ونظام التعليم المتخصص، والزيادة في رأس المال العيني، وتطور المعرفة العلمية والتكنولوجية وتقديدها في توظيف الخريجين في الأعمال التي تتناسب مع مؤهلاتهم (أبيلي، بيرتس، إلبان، ٢٠١٩، ٤١).

ومما سبق يتضح أن ولاية كارولينا الجنوبية تعتمد على اقتصاد السوق المبني على الاستثمار الحر والمنافسة التجارية، وينعكس تأثير الاقتصاد في حرص الولاية على أنها من الولايات الأسرع نموًا في التعليم وتوظيف الخريجين، كما تأثر توظيف الخريجين أيضاً بالعوامل الاقتصادية، حيث يحظى العمال ذو المهارة العالية والمستوى التعليمي المتقدم بمرونة أكبر في الحفاظ على وظائفهم، وإيجاد وظائف جديدة لتوظيف الخريجين في الأعمال المناسبة لهم.

**د- العامل التكنولوجي:**

يؤثر العامل التكنولوجي في الولايات المتحدة - بشكل كبير - على التوظيف؛ حيث يزداد الطلب على خريجي تخصصات علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في الصناعات الناشئة؛ لذلك يتمحور اهتمام الولايات المتحدة الأمريكية في تنمية العلوم والهندسة وتطوير البحوث والتنمية، وتحسين التعليم والتشغيل بهدف تحقيق النمو الاقتصادي، وتحسين مستوى المعيشة، وتحقيق التقدم في مجال السلامة والصحة، وتمييز الولايات المتحدة الأمريكية بكفاءة وجود نظام البحوث والهيئات العلمية والجامعات والمعاهد؛ حيث تشارك بنسبة (٣١٪) من نسبة النشر العلمي الدولي، كما تتميز بالنظام اللامركزي في البحوث والتسويق، والتي تنعكس على جودة وزيادة الإنفاق على المشروعات والبرامج العلمية والتكنولوجية؛ مما ينعكس على التوسع في تصنيع التكنولوجيا الفائقة، والتكنولوجيا الحيوية، وتكنولوجيا النانو، وتقديم الخدمات كثيفة المعرفة والمعتمدة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (National Academy of Science, 2019, 23).

وقد لعب العامل التكنولوجي دوراً مؤثراً على نشأة جامعة كارولينا الجنوبية؛ حيث تقع مسئولية البحث والتطوير التكنولوجي في المجال الصناعي والخدمي في الولايات المتحدة الأمريكية على عاتق المؤسسات الإنتاجية والخدمية، ويتجه تمويل الحكومة الفيدرالية للبحث والتطوير بصفة أساسية لمجال الدفاع، ويأتي بعده في الأهمية مجالات الفضاء والطاقة، أما المجالات الأخرى فتحظى بالقليل، وتوفر الحكومة الفيدرالية تمويلاً محدوداً للتنمية التكنولوجية؛ وربما يرجع أحد أسباب ذلك في عدم ثقة المواطن الأمريكي في السياسات الحكومية التي تتدخل في السوق (Barley, 2018, 84).

ويقدم برنامج إكسيل للطلاب المبتكرين تجربة شاملة وعميقة للتعمق في عالم تكنولوجيا ريادة الأعمال واكتشاف مهارات وإمكانات تسويق التكنولوجيا، وتقييم الفرص، والتدريب على القيادة الريادية لطلاب الدكتوراه في الجامعة، وذلك من خلال ورش العمل، وفرق المشاريع، ودراسات الحالة، والخبرات الميدانية؛ ويتم من خلاله بناء المعرفة والمهارات الريادية لدى المتعلمين، والتصدي للتحديات الريادية واكتشاف الفرص للاستفادة منها (The Stanford Technology ventures Program, 2024, 4).

تجدر الإشارة مما سبق أن العامل التكنولوجي يؤثر - بشكل كبير - على التوظيف بولاية كارولينا الجنوبية، ويتمحور اهتمام الولاية في تنمية العلوم والهندسة وتطوير البحوث والتنمية، وتحسين التعليم والتشغيل؛ بهدف تحقيق النمو الاقتصادي، وتحسين مستوى المعيشة، وتحقيق التقدم في مجال السلامة والصحة، كما أن الولاية تُعد من الولايات التي أفردت معايير تكنولوجية متخصصة للخريجين، حيث تركز على الإلمام بالمفاهيم التكنولوجية، واستخدام التكنولوجيا في العمل وتنمية إبداعاتهم وتقويم أدائهم.

**ثالثاً- جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بأستراليا:** Queensland University of Technology  
تم توضيح خبرة جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا في الاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين على النحو التالي:

#### ١- نشأة الاستعداد الوظيفي وتطوره:

تُعد جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا QUT جامعة أسترالية رائدة تهدف إلى خدمة المجتمع، وتعزيز مكانتها الوطنية المميزة وسمعتها الدولية؛ وذلك من خلال الجمع بين القوة الأكاديمية



والمشاركة العملية مع عالم المهن والصناعة والحكومة والمجتمع الأوسع، وتمشياً مع هذا الهدف؛ فإن الرؤية الشاملة لجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا هي: (Queensland University of Technology Annual Report, 2010, 4)

أ- توفير بيئات وبرامج تعليمية متميزة تؤدي إلى نتائج ممتازة للخريجين، وتمكنهم من العمل وتوجيه عالم متنوع ومعقد يتميز بالتغيير المتزايد.  
ب- إجراء أبحاث عالية التأثير في مجالات مختارة بأعلى المعايير الدولية؛ مما يعزز تركيزها التطبيقي، ويؤمن فوائد تجارية وعملية كبيرة للمجتمع ولشركائها.  
ج- تعزيز الشركات الاستراتيجية مع مجتمعات مهنية أوسع؛ لتعكس الطموحات الأكاديمية والمسؤولية المدنية؛ حيث إن الجامعة غنية بالتنوع ومتعددة الثقافات.  
وفي عام ٢٠١٦م تم الاعتراف بالتعلم المتكامل كمحرك رئيس لتطوير الاستعداد الوظيفي في الاستراتيجية الوطنية للتعليم المتكامل في الجامعات الأسترالية؛ حيث يعد التعلم المتكامل مصطلحاً شاملاً لمجموعة من المناهج والاستراتيجيات التي تدمج النظرية مع ممارسة العمل ضمن منهج دراسي مصمم بشكل هادف، ويهدف على وجه التحديد إلى تحسين قابلية توظيف الخريجين من خلال منحهم عملية قيمة الخبرة التي ترتبط مباشرة بالمقررات التي يتم دراستها في الجامعة. (Universities Australia, BCA, ACI, AIG & ACEN, 2015, 1)

وفي فبراير ٢٠١٧م عُقدت ندوة توظيف الخريجين بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا (QUT)، وكانت الندوة فرصة لمشاركة الخريجين وإبراز إنجازاتهم، والمناقشة مع المشاركين حول المجالات التي يمكن أن يمتد فيها العمل حول تطوير توظيف الخريجين). (Bridgstock, 2020, 5)  
وفي عام ٢٠١٩م تم تطوير دورات الدراسات العليا بالجامعة التي تعطي الأولوية للمهارات اللازمة للاستعداد الوظيفي؛ مثل: حل المشكلات والتفكير الابتكاري وتحليل البيانات، وتقديم دورات قصيرة في إدارة المشاريع وتحليل البيانات والآثار القانونية للتكنولوجيا الرقمية داخل أماكن العمل، ويجري أيضاً تطوير أوراق الاعتماد الصغيرة؛ لتوفير الاعتراف بالخبرة والتعلم في المجالات ذات القيمة لرجال الأعمال الحاليين والمستقبليين؛ كما تتيح أوراق الاعتماد للخريجين الفرصة من أجل إظهار مهارات محددة لرجال الأعمال، ولكنها توفر أيضاً طريقاً لمزيد من الدراسات العليا (department of education skills and employment, 2020, 13).

وفي عام ٢٠٢٠م كانت جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا جاهزة لتفعيل رؤية رقمية تتمحور حول التواصل الرقمي مع الطلاب والشركاء بدءاً من التوظيف وحتى مشاركة الخريجين، وتركز الجامعة على اعتماد تكنولوجيا المؤسسات، وإعادة تصميم العمليات التحويلية، وتغيير البيانات لتمكين الجامعة من أن يكون لدى منسقي الخدمة في النهاية القدرة على إنشاء تجارب علائقية بدلاً من تجارب معاملات للتعليم مدى الحياة

(<https://www.salesforce.org/queensland-university-technology>, 2024)

وتقوم الحكومة الأسترالية -حالياً- بتحديث جوانب مستقبلية، وتنفيذ عدد من التحسينات للتأكد من أن الجامعات توفر نهجاً للتطوير الوظيفي؛ حيث تعمل هذه التغييرات على تحسين سهولة الاستخدام، وتعكس تنوع مراحل الحياة ومهارات الأشخاص الذين يبحثون عن معلومات مهنية، وتحسين الوصول إلى معلومات شاملة حول دورات التعليم والتدريب وخيارات التدريب. (Australian Government (2020a), 12).

وتجدر الإشارة من خلال نشأة جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا وتطورها إلى أنها تركز على الممارسة الواقعية والتعلم العملي؛ مما يعني أنها تبني جميع المهارات التي يحتاجها الطلاب في مرحلة الاستعداد الوظيفي من أجل الدخول في الحياة المهنية المستقبلية بعد التخرج، ويبدأ التعلم العملي من الفصل الدراسي الأول في بعض البرامج، إلى جانب الاتصالات الوثيقة مع شركاء الصناعة والحكومة.

## ٢- أهداف الاستعداد الوظيفي:

تسعى جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا إلى تطوير الخريجين بالمهارات والسمات اللازمة؛ ليكونوا جاهزين للعمل في بيئة عمل سريعة التغير، وفي عام ٢٠٢٥ ستطلق جامعة QUT - منهجاً جديداً مبتكراً من شأنه أن يزيد من تعزيز التجربة الجامعية لطلابنا وإعدادهم للعالم الحقيقي؛ حيث تشتهر جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بروابطها القوية مع الصناعة والحكومة، وتقوم فرقتها متعددة التخصصات بإنشاء أبحاث عالية التأثير في مجالات متنوعة؛ مثل: التخفيف من تغير المناخ، والوسائط الرقمية، وعلوم المواد، والابتكار الطبي الحيوي (Queensland University of Technology, 2024a).

وتعمل جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا على توفير تجارب التعلم في العالم الحقيقي والحلول البحثية عبر مجموعة واسعة من المجالات، وتركز الجامعة على الأبحاث ذات الصلة التي تفيد المجتمع، والالتزام بزيادة الأعمال والإبداع، ورضا الطلاب المرتفع ونتائج توظيف الخريجين الممتازة، كما أن الجامعة مؤسسة طموحة وتعاونية تسعى إلى تزويد الطلاب والخريجين بالمهارات التي يحتاجون إليها في عالم مضطرب وملئ بالتحديات بشكل متزايد. (Queensland University of Technology, 2024b)

ومن أهداف الاستعداد الوظيفي للخريجين بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا ما يلي:

(Queensland University of Technology, 2024c)

- أ- تسعى الجامعة لربط الطلاب بالعالم الحقيقي من خلال التعلم العملي الذي يعد الخريجين لمهن الغد والمستقبل.
- ب- توفر فرص للتواصل بين الطلاب ورجال الأعمال في الصناعة من خلال المواضيع المتكاملة والتدريب الداخلي والمشاريع التعاونية الواقعية.
- ج- تعمل الجامعة على مواجهة التحديات العالمية وتحقيق الاستدامة من خلال التدريس والبحث وعمليات الحرم الجامعي والشراكات الاستراتيجية.
- د- تقدم الجامعة أفضل الممارسات وبيئة التعلم التحويلية التي تمكن الطلاب من تطوير مهاراتهم البحثية وترجمتها إلى بيئات عمل أوسع والتفاعل مع الصناعة والابتكار لإحداث تأثير في العالم الحقيقي.
- هـ- دعم الطلاب في العثور على الموارد أو الاتصالات أو المديرين أو الموجهين اللازمين لرحلتهم في قيادة الأعمال.
- و- تضمين الاستدامة في المناهج الدراسية عبر مجموعة من الدورات بما في ذلك العلوم والهندسة والأعمال التجارية والقانون والتنمية الحضرية.
- ز- تحديث المناهج الدراسية لدعم مجموعات جديدة من الطلاب الجامعيين الجاهزين للتوظيف.

ح- تطوير مهارات "العالم الحقيقي" والانتقال من طالب إلى خريج محترف.

ط- دعم البحث والتطوير وإظهار العمليات والتقنيات الجديدة.

ي- توطيد الصلة مع أصحاب المصلحة في الصناعة.

يتبين من أهداف جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا أنها تركز على الوصول إلى خريجين ذوي مهارات عالية مناسبة تماماً للتوظيف والمهن في القرن الحادي والعشرين، وتنعكس أهداف الجامعة في أولوياتها في العالم الحقيقي في مجالات التعلم والتدريس والبحث والثقافة؛ حيث توفر الجامعة تعليماً حقيقياً متميزاً من خلال بيئات التعلم المادية والافتراضية ودورات مبتكرة تؤدي إلى نتائج ممتازة للخريجين الذين يعيشون في بيئة متنوعة ومعقدة تتميز بالتغير السريع والتحويلي.

## ٣- أهمية الاستعداد الوظيفي بالجامعة:

رستخت جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا نفسها كواحدة من الجامعات الناشئة الأكثر إنجازاً في العالم، وبعد مرور عشرين عاماً حصلت على لقب أفضل جامعة أسترالية تحت سن ٥٠ عاماً من قبل مجلة تايمز Times للتعليم العالي العالمية في عام ٢٠١٣م، وتعدُّ موطناً لمجموعة

متنوعة من الطلاب، ويعمل كل منهم على صقل مهاراته من خلال مزيج شامل من الفصول الدراسية والعالم الحقيقي وفرص ريادة الأعمال، وتواصل التوسعات في الدراسات العليا عبر الإنترنت QUT Online والتعليم التنفيذي من خلال رسالتها لدعم جميع المتعلمين، مع العلم أنهم سينضمون قريباً إلى الخريجين، ويتركون بصماتهم في العالم. (Queensland University of Technology, 2019, 2).

وتعمل الجامعة على تحويل برامجها التدريبية البحثية لإنتاج خريجين يكونون عوامل تغيير، وريادة أعمال وقادرين على المشاركة على نطاق أوسع في المجتمع، حيث تركز الجامعة على نتائج التوظيف للطلاب من خلال تطوير قدرات الخريجين في المناهج الدراسية، والوصول إلى التعلم المتكامل مع العمل، وخدمات التطوير الوظيفي بما في ذلك خطة التوجيه الوظيفي، وبرامج تنمية المهارات القيادية بما في ذلك أدوار القادة (6, 5, 2017, Australian Government). وقد بحثت جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بنشاط في طرق تقديم الخدمات والبرامج التعليمية التي تساعد الخريجين على إدارة توقعات التوظيف، وتعزيز الاستعداد للعمل وقدرات المهارات، وتوضح رؤية الجامعة للتعلم الحقيقي ٢٠٢٠م على وجه التحديد قدرات الخريجين وخبرات التعلم المطلوبة للتوظيف في القرن الحادي والعشرين، كما تُعد هذه الرؤية بياناً طموحاً على مستوى الجامعة، ويتضمن مجموعة من الاستراتيجيات التي تدعم خطط جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا للبحث والتعلم والمشاركة في العالم الحقيقي، ومن العوامل التي تُعد أساسية لنجاح جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا في تحقيق الاستعداد الوظيفي ما يلي: (A university For the real World, 2016, 8)

- أ- دمج الاستعداد للعمل ومهارات القرن الحادي والعشرين في تجربة كل طالب في جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا.
  - ب- مراقبة رضا الطلاب وتقديمهم ومشاركتهم من خلال تعلم الدراسات التحليلية وتطوير استراتيجيات التدخل المبكر، كما هو مطلوب.
  - ج- دمج تعليم التطوير المهني ضمن المناهج الدراسية، بالإضافة إلى تقديمه كأنشطة خارج المنهج.
  - د- تقديم دراسات في التصميم/التفكير الإبداعي ومهارات حل المشكلات التي تكمل معرفة الطلاب العميقة بالمحتوى المطلوب في مهنتهم.
  - هـ- تقديم مهارات في الاتصال والعمل الجماعي والتحليل وريادة الأعمال في جميع دورات جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا.
  - و- دعم التعلم المتكامل في العمل من خلال فرص التوظيف والتوجيه وخدمات الإرشاد، والتي بدورها تعزز العلاقات طويلة الأمد والتعاون المبتكر بين الجامعة والصناعات.
  - ز- تحسين قدرة الطلاب على التعبير عن قدراتهم لرجال الأعمال في المستقبل.
  - ح- الاستجابة للحاجة إلى تقديم التعليم والمهارات لرواد الأعمال الخريجين؛ لتمكينهم من بدء أعمالهم التجارية الصغيرة الخاصة.
  - ط- تطوير استراتيجيات جديدة للعمل مع الصناعات؛ لضمان تلبية نتائج الدورة لتوقعات رجال الأعمال.
  - و- استخدام البيانات بشكل أكثر فعالية واستخدام الخبرة التحليلية اللازمة لتطوير استراتيجيات مستنيرة وأهداف مستقبلية.
- يتبين مما سبق أن استعداد الخريجين للعمل بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا محورياً استراتيجياً للتعليم؛ حيث إنه ينتج خريجين يتمتعون بالقدرات المعرفية والعاطفية والاجتماعية المطلوبة للتوظيف بفعالية، كما أدى الدافع لتطوير الخريجين الذين يلبون احتياجات وتوقعات الصناعة إلى إطلاق ثروة من المبادرات الوطنية، بما في ذلك إصلاح المناهج الدراسية ودمجها مع التعلم المتكامل، وتضمين الطلاب قابلية التوظيف في قطاع التعليم العالي؛ ومن ثم فإن الاستعداد للعمل يركز على تحديد مهارات التوظيف المهمة لدى الخريجين الجدد، بما في ذلك التواصل ضمن فرق العمل والإدارة الذاتية.

#### ٤- الكفايات اللازمة للاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين:

تُعرّف غرفة الصناعة والتجارة الأسترالية ومجلس الأعمال الأسترالي مهارات التوظيف للجامعات الأسترالية بأنها: المهارات المطلوبة ليس فقط للحصول على عمل، ولكن أيضاً للتقدم داخل المؤسسة؛ وذلك لتحقيق إمكانات الفرد والمساهمة بنجاح في التوجهات الاستراتيجية للمؤسسة، ويحدّد إطارها ثمانى مهارات للتوظيف؛ وهي (Wibrow, 2011, 2)

أ- **مهارة الاتصال**، التي تسهم في إقامة علاقات مثمرة ومتناغمة بين الخريجين والعملاء. ويرى رجال الأعمال أن مهارات الاتصال أمر بالغ الأهمية لخدمة الخريجين والانسجام في مكان العمل والعمليات الفعالة والإنتاجية، وتبرز أهمية مهارات الاتصال بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا واستخدامها بشكل أكثر تطوراً في أماكن العمل التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ حيث توفر العناصر تعريفاً واسعاً للتواصل مع التركيز على طبيعة الاتصال ذات الاتجاهين والتي تدعمها الحاجة إلى الإستجابة للأشخاص من جميع مناحي المجتمع، كما أنّ التطبيق الفعّال لمهارة الاتصال يتطلب عنصر استماع قوياً، وتلقي الملاحظات وفهم متطلبات الأقران والمشرفين والعملاء؛ وعناصر الاتصال التي تحددها المؤسسات هي: (Commonwealth of Australia, 2002, 39, 40)

- (١) الاستماع والفهم.
- (٢) التحدث بشكل واضح ومباشر.
- (٣) التفاوض بشكل مستجيب .
- (٤) التعاطف.
- (٥) فهم احتياجات العملاء الداخليين والخارجيين.
- (٦) الإقناع بفعالية .
- (٧) أن تكون حازماً.
- (٨) التحدث والكتابة بلغات أخرى غير اللغة الإنجليزية.

ب- **مهارة العمل بروح الفريق الواحد**، يساعد العمل بروح الفريق الطلاب بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا على العمل بشكل نشط وتعاوني في مهام محددة في مجموعة، ويُنظر إليه على أنه استراتيجية فعّالة للتعامل مع العمليات المعقدة أو كوسيلة لمشاركة الموارد، ولقد تقرر أنه في حين أنّ العمل الجماعي يساعد في تحقيق قدرات ومهارات الخريجين بالجامعة (بما في ذلك حل المشكلات، والتفاوض، وإدارة الصراع، والقيادة، وإدارة الوقت، والتفكير النقدي)، ويستفيد الطلاب من العمل في فرق ذات عضوية متنوعة، كما لاحظ رجال الأعمال باستمرار قيمة العمل الجماعي ومهارات الاتصال في مكان العمل (Queensland University of Technology, 2024d).

ج- **مهارة حل المشكلات**، التي تسهم في تحقيق نتائج مثمرة؛ حيث يوجد لدى طلاب جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا خبرة حقيقية من خلال العمل في مشاريع حقيقية وخبرة عملية ومعدات متوافقة مع معايير الصناعة في المعامل، كما يتمكن طلاب الجامعة من التعامل مع المشكلات المعقدة من خلال استكشاف وتصميم وتطوير حلول جديدة كجزء من دوراتهم الدراسية (Queensland University of Technology, 2024e)

د- **مهارة المبادرة والمشاريع**، التي تؤدي إلى تحقيق نتائج مبتكرة؛ حيث توفر جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا مستوى عالياً من الدعم لطلابها الباحثين من خلال الإشراف على المبادرات والمشاريع والمرافق والتكنولوجيا ذات المستوى العالمي والتدريب البحثي والإعداد الوظيفي للخريجين، كما يساعد مركز طلاب الأبحاث في الجامعة الباحثين في جميع المسائل البحثية، بما في ذلك التسجيل في درجات البحث وبرامج تنمية المهارات (Queensland University of Technology, 2024f, 2).

هـ- **مهارة التخطيط والتنظيم**، التي تسهم في التخطيط الاستراتيجي على المدى الطويل والقصير؛ حيث إنّ الجامعة موجهة ومستعدة لمواجهة التحديات الجديدة من خلال دافع يركز

على المستقبل، كما أن الجامعة تسعى لربط الطلاب بالعالم الحقيقي من خلال التعلم العملي الذي يُعد الخريجين لمهن الغد والمستقبل، إلى جانب أن البرامج الدراسية تعدهم للتخرج جاهزين في العالم الحقيقي بالمهارات التنظيمية التي تحتاجها للعثور على وظيفة في أستراليا وخارجها (Queensland University of Technology, 2024g).

و- **مهارات الإدارة الذاتية**، التي تساعد في تحقيق رضا الخريجين ونموهم، حيث إن جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا مدفوعة بالرغبة في تعزيز تجربة الطلاب من خلال التوسع في المعالجة في الوقت الحقيقي والإدارة الذاتية للطلاب، وقد غيرت الجامعة الطريقة التي تتفاعل بها مع الطلاب عن طريق توسيع القدرات الافتراضية لجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا للطلاب والأكاديميين والإداريين بإنشاء مفهوم الخطة الدراسية عبر الإنترنت؛ مما أدى إلى اكتساب الطلاب العديد من مهارات الإدارة الذاتية (Queensland University of Technology, 2024h).

ز- **مهارات التعلم**، التي تساهم في التحسين المستمر والتوسع في عمليات ونتائج الخريجين والمؤسسة.

ويُعدُّ التحديد للتعلم كمهارة قابلة للتوظيف إضافةً إلى كفايات ماير Mayer الرئيسة الأصلية، وأكدت العديد من المؤسسات على أهمية التعلم غير الرسمي أثناء العمل كوسيلة لتوسيع المهارات والوعي بالأعمال، وأشارت المؤسسات الكبيرة إلى أنه من المهم أن يقوم الموظفون بإدارة عملية التعلم الخاصة بهم فحسب، بل يساهمون أيضاً في بيئة التعلم الخاصة بالمؤسسة، وركزت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم على أن يكون الأفراد متحمسين ومرنين بشأن كيفية حدوث تعلمهم، ومن عناصر مهارات التعلم التي تحددها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة ما يلي: (Commonwealth of Australia, 2002, 43, 44)

- (١) المساهمة في مجتمع التعلم في مكان العمل.
- (٢) استخدام مجموعة من الوسائط للتعلم والتوجيه، ودعم الأقران، والتواصل، وتكنولوجيا المعلومات، والدورات التدريبية.
- (٣) وجود الحماس للتعلم المستمر.
- (٤) الاستعداد للتعلم في أي مكان داخل وخارج العمل.
- (٥) الانفتاح على الأفكار والتقنيات الجديدة.
- (٦) الاستعداد لاستثمار الوقت والجهد في تعلم مهارات جديدة.
- (٧) الاعتراف بالحاجة إلى التعلم من أجل استيعاب التغيير.

ح- **المهارات التكنولوجية**، التي تساهم في التنفيذ الفعال للمهام؛ حيث إن خريجي الجامعة يتمتعون بمهارات عالية، ومتعلمون رقمياً، ومبدعون، ومتصلون بالشبكات، ويتمتعون بمرور من أجل العمل بفعالية طوال حياتهم، ولتسهيل هذه الأهداف، استثمرت جامعة كوينزلاند في إجراء بحث مؤسسي سلط الضوء على أن تعزيز قابلية التوظيف، وتمكين التوظيف في مجال الاختيار هي معايير أساسية للخريجين لتقييم قيمة تعلمهم العالي (A university For the real World, 2016,7).

يُلاحظ مما سبق أن مهارات الاستعداد للعمل تمكن الخريجين من أن يكونوا أكثر إنتاجية، وهي تشمل المهارات التي يحتاجها الأشخاص لفهم بيئة عملهم؛ حتى يتمكنوا من تطبيق مهاراتهم الفنية بشكل أكثر فعالية، وهي تشمل المهارات اللازمة للتواصل مع أشخاص من خلفيات متنوعة والاستفادة من التكنولوجيا الرقمية كعمليات التخطيط والتنظيم وحل المشكلات التي تساعد على إنجاز العمل، وأيضاً تشمل مهارات العمل بروح الفريق ومهارات الإدارة الذاتية، والاستفادة من وجهات نظر مختلفة، والابتكار والتعلم، وكلها تساعد الخريجين على التكيف والاستجابة بمرور وإبداع للتغيرات في بيئة العمل.

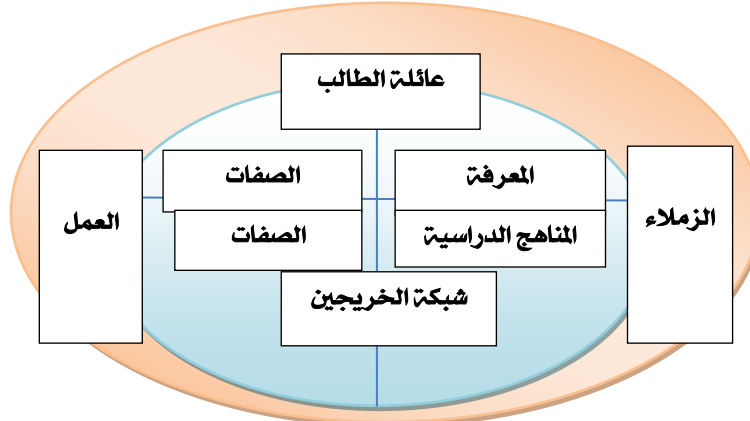
**أما بالنسبة لقابلية التوظيف بالجامعة**، حيث تتمثل رؤية جامعة كوينزلاند في أن تكون جامعة للعالم الحقيقي؛ حيث تركز أبحاث الجامعة على الأبحاث ذات الصلة بالمجتمع، إلى جانب سلسلة من الأولويات التي تدمج وتوافق الخطط والأنشطة المختلفة، وتعبّر عن تطلعات الجامعة، ورؤيتها المتجددة كجامعة للعالم الحقيقي: الإبداع وريادة الأعمال، والمشاركة المهنية

والقيادة الأخلاقية، والاستدامة والبيئة، كما أن الجامعة معروفة باسم جامعة العالم الحقيقي؛ بسبب الروابط الوثيقة مع الصناعة وتعليمها وأبحاثها التطبيقية ذات الصلة، وأيضاً يساهم ممثلو الصناعة والمهنيون في تطوير البرامج الدراسية والدورات؛ مما يضيف منظوراً عملياً للتعليم النظري (Queensland University of Technology, 2024i) ويتم تطوير قابلية التوظيف لدى الطلاب والإعداد الوظيفي قبل العام الأخير بوقت طويل؛ وذلك من أجل الإعداد للعالم الحقيقي، ويمكن مساعدة الطلاب فيما يلي: (The University of real World, 2022, 9).

- (أ) الوصول إلى قاعدة بيانات واسعة النطاق للوظائف الشاغرة.
- (ب) خدمة التقديم والسيرة الذاتية عبر الإنترنت.
- (ج) الانضمام إلى الدورات المهنية.
- (د) ورش عمل ووحدات عبر الإنترنت للتخطيط الوظيفي وصنع القرار ومهارات التطبيق.
- (هـ) معارض التوظيف السنوية والعروض التقديمية المنتظمة لرجال الأعمال.
- (و) فرص التواصل مع المهنيين وتطوير مهارات التواصل.

ويحدد إطار العمل المهارات الأساسية لتطوير العمل the Core Skills for Work Developmental Framework (CSfW)؛ حيث قامت الحكومة الأسترالية بتمويل تطوير CSfW خلال عامي ٢٠١١م، و٢٠١٢م، وقد شارك عدد كبير من الأفراد في التطوير، بما في ذلك رجال الأعمال والنقابات ومجموعة من رجال الأعمال، وقطاع واسع من المنظمات من قطاعات المدارس والجامعات وخدمات التوظيف، وجميعها مهتمة ببرنامج CSfW وربما تستخدمه، كما اعتمد التطوير على الأبحاث الحديثة حول قابلية التوظيف والمهارات العامة وتطويرها، بالإضافة إلى تحليل مجموعة من الأساليب الحالية لمعالجة قابلية التوظيف والمهارات العامة في أستراليا وخارجها، وتهدف النسخة الحالية من CSfW إلى المراجعة بعد عدة سنوات من الاستخدام؛ للتحقق مما إذا كانت ستستفيد من التعديل أو المزيد من التطوير، ويتبع برنامج CSfW كفايات ماير Mayer الرئيسية التي تم تطويرها في التسعينيات وإطار مهارات التوظيف الذي تم تطويره في عام ٢٠٠٢م من قبل غرفة التجارة والصناعة الأسترالية (ACCI) ومجلس الأعمال الأسترالي (BCA) بتمويل من حكومة الكومنولث (Australian Government, 2013, 1, 11).

وتم تصميم إطار توظيف الخريجين للطلاب والخريجين ورجال الأعمال وأكاديمي التعليم العالي ومحترفي التطوير الوظيفي بناءً على بيانات من أكثر من ٧٠٠ استطلاع و٨٥ مقابلة، كما يمكن توضيح إطار توظيف الخريجين من خلال الشكل التالي:



شكل (٢) إطار توظيف الخريجين

Source: (Australian Government, 2014, 21)

يُضخ من الشكل السابق أنّ الخريجين القابلين للتوظيف يتميزون بنطاق واسع من المعرفة والقدرة على تطبيق تلك المعرفة بما في ذلك الذكاء العاطفي، إلى جانب أن يكونوا منفتحين ويتابعون خياراتهم على نطاق واسع؛ حيث إنّ التركيز والمسار الوظيفي المتعمد غالباً ما يؤدي إلى تعزيز قابلية التوظيف. كما يتمتع الخريجون الناجحون بالثقة، والأهداف المهنية المحددة، والوعي الذاتي الواضح، ويكونون قادرين على إيصال ملف التوظيف الخاص بهم إلى رجال الأعمال في المستقبل؛ وبالتالي يستطيع الخريجون القابلون للتوظيف تطبيق معارفهم ومهاراتهم للعمل ضمن الصناعة التي يختارونها وتحديد الاستراتيجيات؛ لتسهيل إمكانية النقل إلى أماكن عمل أخرى، ويتم تعزيز سلوكيات التوظيف؛ مثل: العمل الجماعي والمرونة في السياق الأوسع للعائلة والأصدقاء والمجتمع وتعزيزها في التعليم العالي.

وتوفر جامعة QUT المساعدة في التوظيف والمشورة المجانية بشأن التخطيط الوظيفي، وهي الجامعة الوحيدة في أستراليا التي لديها مستشار وظيفي دولي يعمل حصرياً مع الطلاب ورجال الأعمال الدوليين، ويمكن أن تساعد جامعة QUT أيضاً في بناء خبرتك من خلال الخبرة العملية والتدريب الداخلي وأكبر مخطط للتوجيه المهني، وجميع الجامعات الأسترالية، ويمكن أن يؤدي الارتباط مع أحد المرشدين إلى إعدادك لحياتك المهنية وزيادة فرص العمل لديك ومساعدتك في تطوير شبكة مهنية تشمل بعض خدمات الإعداد الوظيفي لدينا، والمتمثلة فيما يلي:

(Queensland University of Technology, 2017, 4)

- برامج التطوير الوظيفي التفاعلية.
  - نصائح للتخطيط الوظيفي.
  - المساعدة في طلب العمل الخاص.
  - ورش عمل وأدلة عبر الإنترنت؛ للبحث عن التحضير للمقابلات.
  - معارض التوظيف داخل الحرم الجامعي وعروض رجال الأعمال.
- ويعتمد نهج جامعة كوينزلاند في تطوير قابلية توظيف الطلاب على التعلم التجريبي، ويمكن تطوير المهارات والصفات التي يبحث عنها رجال الأعمال وتعزيزها من خلال التجارب في الجامعة، وفي حياة الطلاب خارج الحرم الجامعي؛ ويعتمد نهج توظيف الطلاب على أربع مراحل

(The Queensland University of Technology, 2024)

- الوعي: إنه التطوير المستمر للمعرفة والكفاءات والصفات الشخصية التي تمكن الطلاب من الأداء بفعالية في بيئة العمل، وتسمح لهم بالتنقل بنجاح في رحلتهم المهنية، ومساعدتهم على فهم قابلية التوظيف بشكل أفضل؛ ومن أجل تطوير قابلية التوظيف الخاصة بهم.
  - الخبرة: تعمل المشاركة في مجموعة من الخبرات على تطوير قدرات وسمات قيّمة تعزز قابلية التوظيف، ويتم تعزيز الفرص وتدعيم الطلاب للمشاركة في التجارب التي تبني القدرات المهنية والشخصية التي يقدرها رجال الأعمال.
  - التعلم، إنّ الحصول على الخبرة لا يكفي لتطوير قابلية التوظيف، وإنّما يحتاج إلى التفكير في سياق العمل؛ بحيث يتعلم الطلاب كيفية التأمل الذاتي لترجمة الخبرة إلى تعلم باستخدام عملية التأمل الذاتي، وكيف يعزز هذا التعلم التجريبي قابلية للتوظيف.
  - التحويل، إنّ معرفة كيفية التعبير عن القابلية للتوظيف بشكل فعّال في عملية التوظيف أمر بالغ الأهمية لتأمين التوظيف، ولكن من المهم أيضاً أن تكون قادراً على الأداء بفعالية في مكان العمل، بالإضافة إلى تقديم مساهمة إيجابية من خلال العمل؛ وذلك من أجل الحصول على الاستعداد الوظيفي.
- يتبين مما سبق مدى أهمية اكتساب مهارات قابلية التوظيف للخريجين بالجامعة؛ حيث إنّ اكتساب هذه المهارات تمكن الخريجين من النجاح والتميز، وقد اهتمت أستراليا بمهارات التوظيف وضرورة دمجها في المناهج الدراسية بمؤسسات التعليم العالي، وربطها بمهارات سوق

العمل، ويتم دمج مهارات قابلية التوظيف في المهارات الأكاديمية المرتبطة بالتخصص بطريقة تجعل الطالب يدرك أهمية دور مهارات قابلية التوظيف في نجاحه في مجال تخصصه.

#### ٥- مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين:

يمكن توضيح مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعة من خلال ما يلي:

##### أ- الإرشاد الأكاديمي:

يتلقى الطلاب الإرشاد الأكاديمي من المستشارين الأكاديميين بشأن اختيار البرامج، ومتطلبات البرنامج والتخطيط الوظيفي، كما أن مركز التطوير الوظيفي يساعد على استكشاف الخيارات المهنية، وتلقي التدريب على السيرة الذاتية والمقابلات، والتواصل مع رجال الأعمال المحتملين من خلال ورش العمل، والاستشارات الفردية، ومعارض التوظيف، إلى جانب أن التعلم المتكامل في العمل (WIL) يكسب خبرة عملية قيّمة من خلال التدريب الداخلي والمشاريع ومواضع العمل في مجال الدراسة. (Career Guide, 2023)

ويتمثل دور المرشد الأكاديمي في مساعدة الطلاب، وتقديم الدعم لهم منذ اليوم الأول للتسجيل وحتى التخرج، ويمكن للطلاب الاتصال بالمرشد خلال ساعات العمل، أو يمكنهم المراسلة عبر البريد الإلكتروني عندما يكون لديهم سؤال أو يحتاجون إلى بعض المساعدة، وتوجد بعض الاستفسارات التي تتكرر يومياً ويمكن أن تشمل:

□ (https://online.qut.edu.au/blog/meet-the-team-your-student-advisors,2024)

- (١) البدء: مساعدة الطلاب على تسجيل الدخول إلى المواد الخاصة بهم عبر الإنترنت وملء نماذج الرسوم وتنظيم الوحدات.
- (٢) المساعدة الفنية: مساعدة الطلاب في الوصول إلى المواد عبر الإنترنت والنصوص الإلكترونية والفصول الدراسية عبر الإنترنت ورسائل البريد الإلكتروني.
- (٣) تخطيط الدورة: مساعدة الطلاب على تخطيط دراستهم في أي وقت من فترة تسجيلهم حتى التخرج.
- (٤) المساعدة في المهام: مساعدة الطلاب على فهم المعايير، وتقديم المهام، والإرشادات المرجعية.

وتمتد تأكيد على أن خدمات دعم الطلاب تُعدّ المسؤولة عن تنظيم توجيهه وأحداث الحياة الطلابية الأخرى، وتوفير الخدمات المهنية؛ مثل: الاستشارة والمهن والخدمات الصحية، وتساعد في برنامج النجاح الطلابي The Student Success Program، ومع ذلك؛ فإن معظم المجالات الوظيفية للجامعة تشارك في جوانب برنامج النجاح الطلابي، بما في ذلك إدارة الطلاب، ودعم شؤون الطلاب، ومنسقي الدورات والمواد، وخدمات الطلاب الدوليين، ومستشارو المهارات الأكاديمية، ومستشار تعلم اللغة (Nelson, Creagh,2013,71)

وتجدر الإشارة مما سبق إلى أن الإرشاد الأكاديمي لا يزال جديداً نسبياً في الجامعات الاستراتيجية، إلا أن جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا اهتمت به؛ حيث إنه يساهم بشكل إيجابي في الكفاءة الذاتية للطلاب، ومهارات الدراسة، والدعم الملموس من الجامعة، كما وجد أن الإرشاد الأكاديمي له تأثير إيجابي على درجات الطلاب ومكاسب التعلم المدرّكة ذاتياً، بالإضافة إلى ذلك فإن الإرشاد الأكاديمي يزيد من الرضا الوظيفي، وكألية لدعم انتماء الطلاب إلى الحرم الجامعي، وتعزيز خبرات التعلم، وتحديد الأهداف المهنية والارتباط بها.

##### ب- تنويع البرامج الدراسية:

تم تصميم المناهج الدراسية بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا لسد الفجوة بين النظرية والتطبيق، ودمج التعاون في الصناعة وفرص التعلم المتكاملة مع العمل، وهذا يضمن تخرج الطلاب بالمهارات والمعرفة التي يبحث عنها رجال الأعمال، كما تعمل الجامعة على تعزيز العلاقات القوية مع الشركات والمنظمات الرائدة؛ مما يوفر للطلاب إمكانية الوصول إلى التدريب الداخلي والمشاريع الخاصة بالصناعة، إلى جانب أن الجامعة تعمل على تعزيز ثقافة



الابتكار وريادة الأعمال، وتقديم البرامج والموارد لدعم رواد الأعمال الطموحين، ويمكن للطلاب الوصول إلى الحاضنات وتمويل رأس المال الاستثماري والإرشاد لتحويل أفكارهم إلى واقع (Career Guide, 2023).

وتقدم الجامعة برامج أكاديمية في مجالات تشمل الأعمال والصناعات الإبداعية والتعليم والهندسة والصحة والقانون والعلوم والعدالة الاجتماعية، وتلتزم الجامعة بدمج الثقافات والمعارف ووجهات النظر الأسترالية الأصلية في كل ما تقدمه، وتعمل الجامعة على دمج التعلم المتكامل مع العمل والتركيز على تطوير مهارات ريادة الأعمال، والتطوير المهني، والتعلم المرن من خلال QUT Online، ومسارات للالتحاق بالبرامج الجامعية من خلال الكلية (QUT, Queensland University of Technology, 2024a).

ويوفر برنامج التعلم المتكامل بالجامعة خيارات دراسية متنوعة بما في ذلك التدريب الداخلي والمشاريع الإبداعية، والجولات الدراسية، كما تعتمد المشاريع الإبداعية على الصناعة، وتتطلب العمل ضمن فريق من الطلاب لتقديم نتائج إبداعية لعميل حقيقي، إلى جانب أن التعلم في العالم الحقيقي طوال فترة الدراسة يسهل الخريجين بمهارات التفكير النقدي من خلال تعلم كيفية تجربة الأفكار وتصورها، والتعاون مع الطلاب الآخرين؛ لبناء وإنشاء وتطوير حلول للاهتمامات الرئيسية داخل المجتمع (A Guide to Study QUT, 2023, 42,43).

وثمة تأكيد على أن جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا قد اهتمت بالبرامج الدراسية، وتصميم التعلم بما في ذلك توسيع المنصات المختلطة والموحدة والمفتوحة عبر الإنترنت من خلال الدورات التدريبية المفتوحة عبر الإنترنت (MOOCs)، كما تعمل الجامعة على توسيع عروضها للتعليم العالي والمهني، وتدعم التكنولوجيا مساعي الجامعة في إنشاء البيئات التعليمية الجديدة والمعززة بالتكنولوجيا، ويتم توجيه الجامعة بخريطة الطريق الرقمية للتعلم والتدريس أثناء تطويرها أدواتها على مستوى الجامعة؛ مثل: الاتصال عبر دورة إدارة تعلم المناهج الدراسية مع التزامها لتصميم الدورة التدريبية بأكملها، واسترشاداً بإطار التعلم المدمج والتعليم عبر الإنترنت (the Commonwealth of Australia and Queensland University of Technology, 2017, 3).

وتلتزم جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بدمج المناهج الدراسية بالثقافات والمعارف ووجهات النظر الأسترالية الأصلية في كل ما تقوم به من خلال استراتيجية الحرم الجامعي (Sheil AO, Sherry AO, 2022, 4)، وتعمل الجامعة على تعزيز الشبكات المهنية للمتعلمين وقدرات التواصل أثناء تنفيذ مجموعة استراتيجيات تربوية؛ لتحقيق أقصى قدر من تطوير القدرة على الترابط مع الأخذ في الاعتبار أن كل استراتيجية تربوية لها نقاط قوة مختلفة، وينبغي تنفيذ الاستراتيجيات كجزء من مجموعة استراتيجيات تكاملية من خلال: (Bridgstock, 2020, 50,51)

(١) **التعلم المتكامل مع العمل**: التعلم الذي يحدث عند مشاركة التعلم النظري والعملي مقابل التعلم المعتمد الذي يتضمن العناصر الأساسية في مكان العمل، بما في ذلك:

(أ) التدريب الداخلي ومواقع العمل والممارسة.

(ب) المشاريع الصناعية أو المجتمعية.

(ج) مشاريع طلابية تعاونية (خصوصاً متعددة التخصصات).

(د) تعلم المشاريع وريادة الأعمال والشركات الناشئة.

(هـ) الجولات الدراسية.

(٢) **التدريس والمشاركة في الصناعة**: تدريس الصناعة مباشرة في البرامج بما في ذلك محاضرات وندوات الضيوف في الصناعة، وبرامج التوجيه المهني، وفعاليات ومنتديات التواصل وجهاً لوجه أو عبر الإنترنت، والتدريس أثناء الجلسات من قبل الموظفين النشطين في الصناعة وبرامج المقابلات الإعلامية.

(٣) **تدريس الخريجين وإشراكهم**: مناهج التدريس كما هو الحال في التدريس والمشاركة في الصناعة مع التركيز بشكل خاص على خريجي البرنامج.

- (٤) **الأنشطة المصاحبة للمناهج الدراسية:** التيسير والدعم والتقدير للأنشطة الرسمية أو غير الرسمية التي يقوم بها الطلاب خارج المنهج الدراسي؛ مثل: العمل التطوعي، والأدوار القيادية للطلاب، والمشاركة المجتمعية، والتعلم الخدمي، والعمل مدفوع الأجر.
- (٥) **الشراكات الطلابية:** يعمل الطلاب مع بعضهم البعض أو مع متعاونين في الجامعة؛ لتعزيز التعلم والتدريس أو تجربة الطلاب الأوسع أو وظائف الجامعة الأخرى، وذلك يشمل مبادرات الطلاب كشركاء، والنوادي والجمعيات، ومريبات الأفكار الجامعية، وتمثيل الطلاب في البرنامج أو الكلية أو الجامعة في المناسبات الخارجية.
- (٦) **وسائل التواصل الاجتماعي والمحافظ الإلكترونية:** يتم تطوير التواجد المهني عبر الإنترنت والحفاظ عليه، من خلال المحافظ الإلكترونية، ومنصات التواصل الاجتماعي الأخرى، والتطوير الفردي للمفاتيح تعريف الوسائط الاجتماعية، وعلى الرغم من أن المحافظ الإلكترونية غالباً ما تستخدم في الجامعة لأغراض التقييم والتعلم التأملي، إلا أنها مفيدة بشكل خاص للتعلم الترابطي؛ حيث تعمل كمنصة للتعاون والتعلم مع الأقران والمهنيين في الصناعة ولأغراض التطوير الوظيفي.
- (٧) **التعلم المتصل:** التعلم عبر الإنترنت والتعلم وجهاً لوجه من خلال آليات وشبكات تعاونية واجتماعية مفتوحة وموثقة في الصناعة، والتعلم المتصل هو التعلم الذي يحدث من خلال مجتمعات البحث والممارسة، وأيضاً الشبكات المؤرعة عبر الإنترنت وغير المتصلة بالإنترنت، وغالباً ما يعتمد على الاستفسار وحل المشكلات والإبداع والتواصل والتعاون.
- يتبين مما سبق أن جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا تقدم العديد من برامج البكالوريوس والدراسات العليا، التي تلبى مجموعة واسعة من الطموحات الأكاديمية من التخصصات التقليدية؛ مثل: القانون والهندسة إلى المجالات المتطورة؛ مثل: الذكاء الاصطناعي والعلوم البيئية، وتعمل جامعة كوينزلاند على تمكين الطلاب من استكشاف شغفهم والتعمق في المجالات التي تثير فضولهم الفكري، والعمل على تعزيز مهارات التوظيف اللازمة لسد الفجوة بين مهارات الخريجين واحتياجات سوق العمل.

### ج - توطيد العلاقة مع رجال الأعمال:

ركزت الخطة الاستراتيجية الوطنية للتطوير الوظيفي بأستراليا على تبني الحكومة الاستراتيجية نهجاً حكومياً كاملاً لضمان أن تكون مبادرات التطوير الوظيفي جزءاً من جداول أعمال المشاركة والإنتاجية وتتوافق معها، ويركز عمل الحكومة الاستراتيجية على المجالات ذات الأولوية التالية التي حظيت بدعم قوي من خلال تطوير الاستراتيجية الوطنية:

(Australian Government (2020a), 11)

(١) إشراك الصناعة بشكل أكثر فعالية في التطوير الوظيفي.

(٢) بناء مهارات التطوير الوظيفي لدى الأفراد.

(٣) تحسين تعرض الشباب لعالم العمل.

(٤) تحسين الجودة والكفاءة المهنية في صناعة التطوير الوظيفي.

ويحظى نهج جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا المتمركز في التعليم والبحث بتقدير كبير وموثوق به من قبل رجال الأعمال والشركات الحكومية، وتلتزم الجامعة بتوفير تجارب التعلم في العالم الحقيقي والحلول البحثية عبر مجموعة واسعة من المجالات، كما أن برامج الجامعة مطلوبة بشكل كبير، وتشمل نقاط قوة الجامعة التدريس الحائز على جوائز، والأبحاث ذات الصلة التي تفيد المجتمع، والالتزام بريادة الأعمال والإبداع، ورضا الطلاب المرتفع ونتائج توظيف الخريجين الممتازة (Queensland University of Technology, 2024).

وتركز جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا على الأبحاث متعددة التخصصات التي تتناول التحديات العالمية في مجالات مختلفة؛ مثل: التخفيف من تغير المناخ والوسائط الرقمية والعلوم الصحية، وتفتخر الجامعة بمرافق ومختبرات بحثية حديثة؛ مما يسمح للباحثين والطلاب بالعمل على استخدام أحدث التقنيات والمعدات، وذلك يعزز بيئة ديناميكية تساعد على الاكتشافات الرائدة، كما يضمن مساعدة أبحاث الجامعة رجال الأعمال، وتسهم في التغيير

الإيجابي وتؤثر على المجتمعات على مستوى العالم (Career Guide, 2023).

وتلتزم جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بتوفير فرص لربط طلابها ورجال الأعمال في الصناعة، وتحقيق ذلك من خلال المواضيع المتكاملة والتدريب الداخلي والمشاريع التعاونية في العالم الحقيقي؛ حيث يشغل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة مناصب استشارية رئيسية في الصناعة، ويعملون في مشاريع صناعية والتي غالباً ما يشارك الطلاب فيها. (Queensland University of Technology, 2024j)

وتعمل جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا على تمكين جميع الطلاب من الوصول إلى الخبرات الدولية والصناعية التي ستكمل تدريبهم البحثي، وتبني على مهاراتهم القابلة للنقل، وتطوير شبكات قيمة، وإعداد خريجي الأبحاث للانتقال إلى قطاعات التوظيف الأوسع، كما تقدم الجامعة مجموعة متنوعة من تجارب المشاركة الصناعية؛ لتناسب احتياجات جميع الطلاب بما في ذلك التدريب الداخلي في الصناعة والمشاريع الممولة من الصناعة وخطط التوجيه الصناعية، إلى جانب اتباع نهج شامل يبدأ من رحلة الطالب عند نقطة التوظيف، ويستمر حتى المساهمة المحتملة التي يمكن أن يقدمها الخريجون كجزء في بناء مجتمع تدريب بحثي غني وحيوي (department of education skills and employment, 2020,13).

ويتواصل الطلاب مع أعضاء هيئة التدريس طوال فترة الدراسة؛ للتعرف على فرص المشاريع وخبرة العمل والتدريب الداخلي، إلى جانب أن التعلم المتكامل في العمل يمكن أن يحدث فرقاً كبيراً في خبرة العمل عندما تتقدم للوظيفة المطلوبة، ويتم بناء وحدات تعليمية متكاملة في البرامج التعليمية الخاصة بالطلاب حتى يكون لديهم فرص للعمل مع مؤسسة في المجال المناسب، بالإضافة إلى بناء شبكات مهمة، ومعرفة ما يمكن أن يحققه في المسيرة المهنية في المستقبل، وأيضاً يمكن الاستفادة من فرص الخبرة العملية التي لن تكسب رصيماً للشهادات؛ حيث توفر الخبرة قيمة وفرصة لوضع الدراسة موضع التنفيذ (The University of real World, 2022,9).

يتضح مما سبق أنه يتم توطيد العلاقة مع رجال الأعمال من خلال مراعاة القدرات والمهارات التي يعتبرها رجال الأعمال الأكثر أهمية لدى خريجي جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا، إلى جانب مدى فعالية الخريجين الجدد في تلبية متطلبات الصناعات، كما يحظى خريجو الجامعة بتقدير رجال الأعمال؛ لقاعدة معارفهم الواسعة وقدراتهم البحثية المتقدمة؛ حيث يقوم الطلاب بتطوير مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات والتواصل والقيادة؛ وذلك من خلال مشاريع الفصول الدراسية ومبادرات المناهج الدراسية والتعلم القائم على الصناعة.

#### د- متابعة الخريجين:

تساعد شبكة الخريجين بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا QUT على التواصل والفعاليات والتوجيه وفرص المجتمع؛ حيث تدعم المبادرات بما في ذلك ندوات التطوير المهني والمحاضرات العامة، ولم تشمل المناسبات الاجتماعية؛ وذلك من خلال:

(<https://www.qut.edu.au/engage/alumni/alumni>, 2024)

- (١) حضور فعاليات الخريجين بالجامعة؛ مما يساعد في التواصل مع قادة الصناعة.
  - (٢) المشاركة في تقديم الخبرة من خلال إلقاء محاضرة ضيف، أو توفير فرصة تعليمية متكاملة للعمل، أو التوجيه، أو أن تصبح مدرساً أو ترعى منحة دراسية.
  - (٣) الاستمتاع بخصوصيات الخريجين في مجموعة واسعة من الخصومات بما في ذلك التطوير المهني والتأمين الصحي والصحة واللياقة البدنية والسفر.
  - (٤) الوصول إلى المكتبة كخريج؛ حيث يمكن الوصول إلى المكتبة بما في ذلك استعارة الكتب والوصول إلى قواعد البيانات الخاصة بالجامعة على الإنترنت.
- وتؤكد قوانين الجامعات الأسترالية على استمرارية الاتصال مع الخريجين، ومراعاة الاهتمام المستمر بتطويرهم التعليمي، وقد أدركت جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا هذا الدور؛ وحددت أهدافها لمشاركتها الخريجين على النحو التالي:

(University of Southern Queensland Repository, 2006, 1)

(أ) الالتزام بالاحترافية والتعلم مدى الحياة لخريجي جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا.

(ب) المساهمة بخبرة الصناعة في تطوير المناهج وتقديمها.

(ج) بناء علاقات مع الخريجين ورجال الأعمال والمهن والجمعيات؛ لتمكين برامج التوجيه وخبرة العمل.

(د) الحصول على مساعدة الخريجين في جمع التبرعات والمشاريع الخيرية.

(هـ) إشراك الخريجين في عمليات صنع القرار بالجامعة من خلال عضوية مجلس الجامعة ولجان الكلية.

وتلتزم جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا بتعزيز المنفعة المتبادلة التي يمكن اكتسابها من خلال تفاعل الجامعة مع خريجيها والخريجين الآخرين، وتحدد المادة ٣٣ من قانون الجامعة لعام ١٩٩٨ عضوية وأهداف خريجي الجامعة (Queensland University of Technology Act 1998, 17)؛ حيث يخدم خريجو جامعة QUT الأهداف التالية: (QUT Manual of Policies and Procedures, 2024)

- دعم وتسهيل أنشطة مشاركة الخريجين، والتي قد تشمل التمثيل في اللجان الاستشارية بالكلية.
  - تحديد الفرص المتاحة للخريجين؛ للتعامل مع الطلاب الحاليين ودعم تجربة الطلاب.
  - توفير وجهات نظر الدراسات العليا والصناعية والمهنية للكلية بشأن المسائل الأكاديمية وغيرها، ولا سيما من خلال المساهمة في تطوير المناهج الدراسية، والتعلم المتكامل مع العمل والمنح الدراسية.
  - تعزيز المشاركة المستمرة للخريجين في الجامعة، من خلال تعزيز فرص العودة للدراسة وتشجيع تطوير الشبكات الاجتماعية والمهنية.
  - تعزيز إنجازات خريجي جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا.
  - مساعدة الجامعة في الحفاظ على الروابط الاستراتيجية مع الخريجين؛ لأغراض خيرية وجمع التبرعات.
  - مساعدة الكلية في عمليات الترشيح لجوائز الخريجين المتفوقين.
- وتجدر الإشارة إلى أن جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا من أفضل الجامعات الأسترالية في متابعة الخريجين وتوفير فرص العمل؛ حيث إنها تبذل العديد من الجهود المتزايدة؛ لتعزيز مسارات توظيف أكثر تطوراً وموثوقية لخريجيها، إلى جانب التكيف مع الظروف المتغيرة، وتشكيل تجربة عملهم بشكل هادف بطريقة واقعية ومستتيرة ومستمرة، كما أن مهارات التفكير النقدي والإبداع وحل المشكلات والقيادة وإدارة الأفراد جميعها مهمة في هذا الصدد، وينبغي دمج الجامعات في نظام شامل للتعليم المستمر.
- يتبين مما سبق أن الاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا يعتمد على نظرية التعلم التجريبي، حيث يركز نهج الجامعة في تطوير قابلية توظيف الطلاب على التعلم التجريبي، ويمكن تطوير المهارات والصفات التي يبحث عنها رجال الأعمال وتعزيزها من خلال التجارب في الجامعة، كما يتناسب عمل الجامعة مع نموذج دونالد وباروخ وأشلي الذي يهتم بالمشورة المهنية في قابلية التوظيف للخريجين، وذلك لأن الجامعة توفر الخدمات المهنية؛ مثل: الاستشارة والمهن والخدمات الصحية، وتساعد في برنامج النجاح الطلابي.

#### ٦- العوامل الثقافية المؤثرة:

يرجع اختلاف الاستعداد الوظيفي لتوظيف الخريجين في البلاد المختلفة إلى اختلاف العوامل الثقافية المؤثرة؛ ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

##### أ- العوامل الجغرافية:

أستراليا أصغر قارة في العالم وسادس أكبر بلدان العالم تقع بين دائرتي عرض ١٠-٤٤؛ جنوباً، وبين خطي طول ١١٣-١٥٣ شرقاً، وتقع في الجزء الجنوبي من الكرة الأرضية، مساحتها ٧.٦١٧.٩٣٠ كيلو متراً مربعاً، يحدها المحيط الهندي غرباً، والهادي شرقاً ويفصلها عن آسيا بحر تيمور وعن نيوزيلندا بحر تسمان. (Australian Government; 2014, 13)

وأستراليا إحدى دول الكومنولث البريطاني، وترتبط بإنجلترا في كثير من الجوانب وخاصة التعليمية، وتتكوّن من ست ولايات؛ وهي: نيو ساوث ويلز New South Wales، وفيكتوريا Victoria، وكوينزلاند Queensland، وجنوب أستراليا South Australia، وغرب أستراليا Western Australia، وتسمانيا Tasmania، بالإضافة إلى إقليمين هما: إقليم العاصمة الأسترالية Australia Capital Territory والإقليم الشمالي Northern Territory (Australian Bureau of Statistics; 2016, 6,7)

ويتميّز مناخ أستراليا عموماً بأنه جاف شبه استوائي؛ فيسود الشمال مناخ حار صيفاً ورطب ممطر شتاءً، أما الجنوب فصيف جاف مشمس، وشتاء معتدل ممطر باستثناء الساحل الشرقي؛ حيث يكون معدل سقوط الأمطار منخفضاً بشكل عام. (7, 2005, Federal Research Division) ويتضح أثر العامل الجغرافي من حيث كبر المساحة وتعدّد الولايات على تميّز نظام التعليم في أستراليا؛ حيث إنّ جميع الولايات والأقاليم لديها إدارة تعليم خاصة بها، وتقوم إدارات التعليم بصياغة سياستها التعليمية الخاصة. (Ibid, 6)

يتبين مما سبق أنّ التقسيم الجغرافي للولايات والأقاليم الأسترالية أدّى إلى مسئولية ولاية كوينزلاند عن التعليم في حدودها، حيث لا توجد سيطرة للحكومة الفيدرالية المركزية على إدارة وتنظيم التعليم بأستراليا، ويقتصر دورها في تقديم بعض الإعانات المالية للولايات على هيئة منح؛ حتى تتمكن كل ولاية من تنفيذ برامجها التعليمية بصورة أفضل، وتحقيق الاستعداد الوظيفي للخريجين بما يمكنهم من الالتحاق بسوق العمل.

#### ب- العوامل السياسية:

أستراليا دولة مستقلة داخل كومنولث الأمم التي يرأسها العاهل البريطاني، وتعترف أستراليا بسيادة الملك البريطاني الذي يمثله الحاكم العام في أستراليا، والنظام السياسي الأسترالي هو نظام ديمقراطي برلماني يعمل وفقاً لنظام أنّ الأغلبية في مجلس النواب تشكل الحكومة، وتعيين رئيس الوزراء الذي يختار مجلس الوزراء، ويكون مسئولاً أمام مجلس النواب، في حين تشكل أحزاب الأقلية معارضة السياسة الحكومية، وتلتزم الحكومة الأسترالية بالفيدرالية، حيث يتم تقسيم السلطة بين الحكومة الوطنية والولايات. (Library of Congress- Federal Research Division, 15)

وتتضمن الهيئة التنفيذية في أستراليا ما يلي: (1, 2017, Australian Government DFAT)

- (١) رئيس الدولة ملكة المملكة المتحدة ويمثلها في أستراليا الحاكم العام.
- (٢) رئيس الحكومة: هو رئيس مجلس الوزراء.
- (٣) مجلس الوزراء: يختار الحاكم العام أعضاء مجلس الوزراء من أعضاء البرلمان.
- (٤) الانتخابات: الحكم في أستراليا ملكي وراثي، وتعين الملكة الحاكم العام في أستراليا عقب الانتخابات التشريعية، ويعين الحاكم العام رئيساً للوزراء لفترة ثلاث سنوات.

ويتكوّن البرلمان الفيدرالي من مجلسين تشريعيين (Commonwealth of Australia, 2013, 124)

- (أ) مجلس الشيوخ The Senate: والذي يتكوّن من ٧٦ مقعداً، ويتم تعيين عضوين من كل ولاية وعددهم ١٢ عضواً واثنان من كل إقليم يتم اختيارهم كل ثلاث سنوات بالتصويت المباشر.
- (ب) مجلس النواب House of Representatives: ويتم انتخاب أعضائه بالتصويت المباشر على أساس التمثيل النسبي ليكمل ثلاث سنوات، ويمثّل كل ولاية على الأقل خمسة أعضاء ويتكوّن المجلس من ١٤٨ مقعداً.

يتضح تأثير العامل السياسي على توظيف الخريجين بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا؛ حيث إنّ الثقافة الديمقراطية تقدّر حقوق الخريجين وحرّياتهم، فضلاً عن المساواة والكرامة لجميع الأفراد، كما تتميّز الثقافة الديمقراطية بالتزام قوي بالعملية الديمقراطية، وجمالية الحقوق الفردية، وتعزيز الصالح العام؛ مما يساعد على إنشاء مجتمع أسترالي أكثر شمولاً وإنصافاً من خلال تعزيز الوصول المتساوي إلى الموارد والفرص الوظيفية المتاحة للخريجين.

**ج- العوامل الاقتصادية:**

تمتلك أستراليا نموذجاً ناجحاً من الاقتصاد الرأسمالي الغربي؛ ولهذا تُعدُّ من الدول المتقدمة التي أخذت المركز الثالث عشر في التقدم الاقتصادي، وتحتل المركز السادس في تصنيف مؤشر التنافس العالمي عام ٢٠١٧م للمنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum, 2017, 63,64) ويتميز الاقتصاد الأسترالي بأن لديه آفاقاً جيدة للنمو على المدى الطويل؛ وذلك بما يمتلكه من القوى العاملة المتعلمة، والنمو السكاني القوي والإطار المؤسسي السليم (Kent;2015, p 6)، كما يتميز الاقتصاد الأسترالي بالتطور السريع، ولم يتأثر بالأزمة المالية العالمية، وتمتّع أستراليا حالياً بالتنافسية والمرونة في المنتجات وأسواق العمل (Junankar,2013, 3)

فضلاً عن تصنيف أستراليا في مراكز عالية في العديد من التصنيفات العالمية؛ مثل: التنمية البشرية وجودة الحياة والرعاية الصحية والعمر المتوقع والتعليم العام والحريّة الاقتصادية وحماية الحريات المدنية والحقوق السياسية؛ إذ تُعدُّ أستراليا الأولى في معيار جودة المعيشة خارج أوروبا؛ ومن ثمَّ فإنَّ أستراليا من الدول عالية الدخل وفقاً لتصنيف منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (Australian Government, 2012, 1,6)

وقد تمتّع اقتصاد أستراليا بقدر كبير من النجاح في العقود الأخيرة، على الرغم من أن هناك بعض التحديات ما زالت قائمة؛ مما يعكس سياسة الاقتصاد الكلي القوية، والإصلاح الهيكلي، وازدهار السلع الأساسية، وارتفاع مستويات المعيشة والرفاهية بوجه عام (OECD; 2017, 2)، ومن ثمَّ أصبحت أستراليا من أعلى دول منظمة التعاون في الميدان الاقتصادي، ويرجع الأداء الاقتصادي القوي لأستراليا إلى العوامل التالية: (OECD, 2016, 4,7)

- (١) الخامات والمنتجات الحيوانية والزراعية؛ حيث تُعدُّ أستراليا في السوق العالمية مصدراً للخامات والمنتجات الحيوانية والزراعية.
- (٢) الموارد الطبيعية؛ فأستراليا دولة غنية ومزدهرة اقتصادياً في مجال السلع الأساسية.
- (٣) القوى العاملة الأسترالية مدربة ومتعلمة تعليماً جيداً وبجودة عالية.
- (٤) الإصلاحات الهيكلية التي كانت سبباً في انفتاح الاستثمار والمنافسة أمام الاقتصاد الأسترالي، وزيادة الإنتاجية، واستقرار الاقتصاد الكلي.

وساعد هذا الانتعاش الاقتصادي الأسترالي على تقدُّم التعليم الذي أدى بدوره إلى الإسهام بفاعلية في إدارة عجلة التنمية الاقتصادية والاتجاه نحو توسيع قاعدة الشراكة المجتمعية في التعليم التي تساعد بدورها في التعرف على احتياجات ومتطلبات سوق العمل من التعليم وصناعة القرارات التعليمية التي تخدم النمو الاقتصادي الأسترالي (Australian Bureau of Statistics; 2015, 30,31).

تجدر الإشارة مما سبق إلى أن الجامعات الأسترالية ومنها جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا كانت من عوامل ازدهار الاقتصاد الأسترالي بتوفير الخريجين المؤهلين لسوق العمل؛ حيث يشارك طلاب الجامعة مع قادة الصناعة والحكومة من خلال برامج التدريب، ومن خلال المشاركة في برامج تبادل الطلاب الدولية ذات المستوى العالمي؛ وبالتالي تبني صداقات مدى الحياة وعلاقات عمل تعزز الحياة المهنية للخريجين.

**د- العوامل التكنولوجية:**

تتميز أستراليا بقدرتها على تمكين العديد من القطاعات المجتمعية؛ للمساهمة في دعم التوجه نحو مزيد من التكنولوجيا داخل الجامعات الأسترالية؛ ومن ثمَّ تخفيض النفقات المطلوبة لتوفير البنية التحتية اللازمة لتطبيق الاتجاهات الرقمية بجامعاتها المختلفة؛ إذ ترحب السلطات التربوية الأسترالية بدعم القطاع الصناعي، والقطاع التكنولوجي متمثلة في رواد التعليم التكنولوجي EdTech Entrepreneurs بالمجتمع الأسترالي لدعم توفير متطلبات العصر الرقمي بالجامعات من خلال توفير الأجهزة والبرمجيات اللازمة بما يمكن المعلمين من تطبيق آخر مستحدثات القطاع التكنولوجي من جانب، وتوفير قدر لا بأس به من نفقات توفير تلك المتطلبات التكنولوجية. (Government of South Australia, 2018, 7).

وثمة تأكيد على اهتمام السلطات الأسترالية بشراكة قطاعات أخرى لتوفير المتطلبات التكنولوجية، والبنية التحتية اللازمة للجامعات، إلا أنها تُصنّف من أغنى الدول، وأكثرها ارتفاعاً في المستوى الاقتصادي؛ وذلك بسبب اعتمادها على عدد من القطاعات المتنوعة؛ كالتعدين، والسياحة، والاستثمارات، والتصدير، وغيرها من الأنشطة الاقتصادية التي وضعتها في الصدارة

اقتصادياً ( Reserve Bank of Australia, 2020, 4 )

ونظراً للتباعد بين أجزائها والتنوع في أقاليمها وأراضيها، والتباعد بين تلك الأجزاء، ورغبتها في التقريب بين وجهات النظر الخاصة بالأجناس القائمة على أراضيها؛ فقد كانت الاتجاهات الرقمية هي السبيل نحو تحقيق التقارب الفكري، بالرغم من التباعد المكاني، عن طريق استخدام الأجهزة التكنولوجية المتاحة؛ وذلك من أجل الحوار والنقاش، وتقريب وجهات النظر، وتوفير الاحتياجات التعليمية لكل فئة على حده؛ لضمان التعايش السلمي، والهدوء بين الأجناس المتباينة (Australian Government; 2019, 7)، من أجل تهيئة السبل للتبادل الاقتصادي والعلاقات التجارية المفتوحة، الأمر الذي يدفعها لاتباع سياسة الحياد، ودعم الحفاظ على التعايش السلمي، والاعتماد المتبادل بين الدول وبعضها. (Department of Foreign Affairs and Trade (DFAT), 2015, 15)

وتحرص أستراليا على عقد الشراكات المتنوعة بين وزاراتها المختلفة، وبين الجهات التكنولوجية المختلفة؛ كمايكروسوفت Microsoft، وإي أم سي EMC، وأي بي إم IBM وغيرها، التي من شأنها دعم التكنولوجيا والمساعدة على انتشارها من خلال توفير البرمجيات اللازمة، وإحداث التكامل بين الأنظمة المختلفة، وغيرها من الأمور التي من شأنها دعم تبني الاتجاهات الرقمية بمختلف القطاعات بشكل عام، وفي مجال التعليم على وجه الخصوص ( Dunleavy, Evans , McGregor, 2017, 25)، وقد أكدت أستراليا في خطتها الاستراتيجية أنها ستكون من الدول الرائدة تكنولوجياً، وستسخر كل قطاعاتها لتحقيق هذا الهدف، وبالأخص قطاع التعليم، والذي عن طريقه ستكون كافة القطاعات الأسترالية في مختلف التخصصات قد تسلحت بالقوى البشرية المتمكنة تكنولوجياً (Browne; 2018, 13,14).

يتضح مما سبق أن جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا توظف التكنولوجيا لتوظيف الرقمية في إنجاز الأنشطة المصاحبة للمقررات الدراسية، أو استخدامها في استراتيجيات التعلم وميكنة جميع الخدمات التعليمية بالجامعة، الأمر الذي ساهم في تمكن القطاع التعليمي بالجامعة من تقديم الخدمات الرقمية، بجانب القطاعات الأخرى المساهمة في توفير البنية التحتية اللازمة لتحقيق المتطلبات التكنولوجية اللازمة لتطبيق الاتجاهات الرقمية بالجامعة.

## القسم الخامس- المقارنة التفسيرية للاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف

### الخريجين في بعض الجامعات الأجنبية؛

بعد العرض السابق للاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين في بعض الجامعات الأجنبية، فإن المحور الحالي يهتم بعقد مقارنة تفسيرية بين الجامعات الأجنبية الثلاثة، ثم تحديد أوجه التشابه والاختلاف في ضوء بعض المفاهيم الاجتماعية ذات الصلة وذلك وفقاً لما يلي:

#### أولاً- نشأة الاستعداد الوظيفي وتطوره:

تشابه الجامعات الأجنبية الثلاثة من حيث نشأة الاستعداد الوظيفي في الجامعات من أجل خدمة المجتمع، حيث إن نشأة جامعة كارلتون الكندية على يد قادة المجتمع الذين أرادوا إنشاء جامعة لتعليم وتدريب الطلاب على الوظائف واحتياجات اقتصاد ما بعد الحرب، وكانت نشأة جامعة جنوب كارولينا؛ لتخدم مجموعة متنوعة من الطلاب ذوي الخلفيات المتنوعة والأهداف المهنية ومستويات الطموح. كما أن نشأة جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا من أجل خدمة المجتمع، وتعزيز مكانتها الوطنية المميزة وسمعتها الدولية من خلال الجمع بين القوة الأكاديمية والمشاركة العملية مع عالم المهن والصناعة والحكومة والمجتمع الأوسع؛ ويضسر ذلك مفهوم التعلم وقابلية التوظيف في التعليم العالي، إلى جانب إدارة دورة حياة الطالب، حيث تطور الاستعداد الوظيفي في الجامعات من أجل ضمان نجاح الطلاب، والتأكيد على قابلية

التوظيف كمؤشر أساسي لنتائج الخريجين، ويؤدي هذا التحول في السياسة إلى تسليط الضوء على التفاعل بين الجامعة وصاحب العمل، ويوفر ظروفًا مواتية لتعزيز التعلم التجريبي القائم على العمل في الجامعات (Chan, 2023, 1).

تباينت جهود الجامعات الثلاثة في نشأة الاستعداد الوظيفي وتطوره، حيث إن جامعة كارلتون، في أوائل عام ٢٠٠٩ أطلقت خدمات دعم الطلاب منها: مكتب تجربة الطلاب، وقد ساعد في تقديم مجموعة من الخدمات، بما في ذلك فرص التعلم في خدمة المجتمع، وأيضاً قدم مركز النجاح الأكاديمي للطلاب في كارلتون العديد من الخدمات لدعم الطلاب أكاديمياً، وتتضمن هذه البرامج الآن دروساً تعليمية فردية عبر الإنترنت؛ لمساعدة الطلاب الذين يدرسون خارج الحرم الجامعي في أداء واجباتهم، وفي عام ٢٠١٩م أصبحت جامعة كارلتون شريك مؤسس لشبكة الابتكار الوطنية الأولى لتنمية المهارات في كندا، وتوسيع نطاق الأساليب الفعالة لتنمية المهارات، كما تهدف شبكة ابتكار مهارات المستقبل الكندية إلى ضمان أن يكون الطلاب المتخرجون بشهادة جامعية جاهزين لعالم يتسم بالتغيير السريع. أما جامعة جنوب كارولينا، فقد منحت لجنة جنوب كارولينا للتعليم العالي منحة في خريف عام ٢٠١٤م لتأسيس مركز التميز الحكومي للاستعداد الجامعي والمهني، ويعد الاستعداد الوظيفي جزءاً مهماً من التزام ولاية كارولينا الجنوبية بإعداد الطلاب للتعليم الجامعي والمهن الناجحة، بالإضافة إلى ذلك توجد برامج أخرى للمساعدة في التقدم للوظائف تشمل مبادرات الاستعداد الوظيفي الأخرى الأكثر انتشاراً والتي تم تسميتها بنظام المعلومات المهنية. في حين أنه في عام ٢٠١٦م، تم الاعتراف بالتعلم المتكامل كمحرك رئيسي لتطوير الاستعداد الوظيفي في جامعة كوينز لاند للتكنولوجيا، ويعد التعلم المتكامل مصطلحاً شاملاً لمجموعة من المناهج والاستراتيجيات التي تدمج النظرية مع ممارسة العمل ضمن منهج دراسي مصمم بشكل هادف، ويهدف على وجه التحديد إلى تحسين قابلية توظيف الخريجين، حيث تزود البرامج الطلاب والخريجين بالمهارات والعقلية التي يحتاجونها لتحقيق إمكاناتهم الكاملة في عالم سريع التغير.

ويرد ذلك إلى مدى الاستجابة في الطلب على المهارات من حيث الملائمة والنوعية، ومن ثم تعمل كل جامعة على إنشاء مراكز للاستعداد الوظيفي حسب سياسة ونظام كل جامعة؛ لتوفير المهارات المطلوبة، ومن أجل ضمان تناسب العرض والطلب المتعلقين بالمهارات، وأيضاً لتحقيق التنمية المستدامة في الدول، وتعظيم الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها عماد أي تنمية مستقرة ومستدامة تضاف إلى قوة الدول وتقدمها، وكذلك توفير الظروف الملائمة للقوى البشرية بكل الطرق والأساليب المتاحة من أجل دفعها نحو مزيد من الإنجاز، وتشجيعها على الإبداع والتميز مع الحرص على نقل المعرفة واكتساب المهارات، واتباع منهج إداري متميز يتبنى الفكر الاستراتيجي، ويقوم على الإبداع والريادة والتميز (حمزة وآخرون، ٢٠١٩، ٣٨٨، ٣٨٩).

#### ثانياً- أهداف الاستعداد الوظيفي:

تشابه الجامعات الأجنبية الثلاثة في أهداف الاستعداد الوظيفي للخريجين من حيث: توسيع الخيارات أمام الطلاب، ووضع خطط وقرارات مستنيرة بشأن التعليم المستقبلي وفرص العمل، وتقديم المبادرات التي تزيد من تعزيز تعلم الطلاب ونجاحهم، وتحسين نتائج توظيف الطلاب، والتأكد من مشاركة جميع الطلاب في الاستكشاف الوظيفي وأنشطة التعلم الواقعية طوال رحلة التعليم، ويرد ذلك إلى أن التعليم وجوده مخرجاته أساس بناء الدول وسبيلها إلى التقدم؛ ولذا فإن تحديد محتوى التعليم وشكل نظمه ومستوى مخرجاته يصبح ضرورة، وهذا التحديد لا يمكن أن يتم في ضوء الفلسفة القومية وحدها، ولا الإطار الثقالي القومي وحده، ولا احتياجات وأولويات المجتمع وتوجهات العالم من حوله فقط. ولكن يتم أيضاً في ضوء المستويات المعيارية اللازمة للخريج وجودته ومدى مناسبتها محلياً ودولياً (بكر، ٢٠٢٠، ١٥، ١٦)، وعليه تتشابه الجامعات في بعض أهداف الاستعداد الوظيفي؛ حتى يحقق الخريجون مستوى مرتفع من الكفاءة في اختبارات الأداء القائمة على المفاهيم والمعارف والعمليات والمهارات المتضمنة في المستويات المعيارية، وتمكين الخريج من اختيار مجال مهني معين، والاستعداد للتوظيف وفق أساليب علمية تساعده في هذا الاختيار.



وتختلف الجامعات الأجنبية الثلاثة في بعض أهداف الاستعداد الوظيفي، حيث إن جامعة كارلتون تتميز بتوسيع فرص التعلم الخدمي للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين وشركاء المجتمع للعمل معاً، وغير ذلك من فرص التعلم المدمجة في العمل للطلاب. بينما تركز جامعة جنوب كارولينا على مساعدة جميع الطلاب وأولياء الأمور في وضع خطط وقرارات مستنيرة بشأن التعليم المستقبلي وفرص العمل، إلى جانب الاهتمام بالابتكار والبحث وزيادة الأعمال؛ حيث تسعى الجامعة إلى وضع نفسها كمؤسسة للتعليم العالي تعمل على إعداد الطلاب بشكل متزايد؛ ليصبحوا قادة وممارسين تحويليين مجهزين للاستجابة لاحتياجات المجتمعات التي يخدمونها. أما جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا، فتعمل على الاستثمار في تطوير المهنيين المهرة الذين يمكنهم دعم تطوير وتنفيذ التقنيات والعمليات الجديدة، ومساعدة الطلاب في اكتساب المهارات والثقة اللازمة لتأمين عمل الخريجين، وتحفيزهم على اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بالمجال المهني.

ويوضح ذلك أن الجامعة أنشئت في بيئتها وفي مجتمعها من أجل خدمة هذا المجتمع وخطته التنموية، وبناء كوادر العمل من بين خريجها والتنمية البشرية لأبناء المجتمع في حلقات متواصلة، ولذا تنفرد كل جامعة ببعض الأهداف للاستعداد الوظيفي؛ استجابةً لمتطلبات المجتمع، حيث يؤدي خريج الجامعة الذي اكتسب العديد من المهارات، وتعلم الأصول النظرية والتطبيقية لأسس الأداء الوظيفي ذو الأبعاد المتكاملة الجوانب في مؤسسات المجتمع وفي قطاعات العمل المتعددة فيه ( بكر، ٢٠١٨، ١٣٧، ١٣٨)، إلى جانب أن الطلب على العمالة الماهرة يكون حسب متطلبات التنمية في كل دولة، كما أدت التحولات التي تشهدها أسواق العمل في الدول إلى زيادة الحاجة إلى إعادة توزيع الوظائف وتنوع أهداف الاستعداد الوظيفي، وبذل العديد من الجهود بشكل أسرع وأكثر كفاءة (The World Economic Forum, 2020, 15).

### ثالثاً- أهمية الاستعداد الوظيفي بالجامعة:

تتفق الجامعات الأجنبية الثلاثة في أن الاستعداد الوظيفي بالجامعات ساعد الخريجين على تولي فرص عمل مضمونة بعد التخرج، حيث تقدم الجامعات الخدمات والبرامج التعليمية التي تساعد الخريجين على إدارة توقعات التوظيف، وتعزيز الاستعداد للعمل وقدرات المهارات، وخبرات التعلم المطلوبة للتوظيف في المستقبل، وتحسين المعلومات والمشورة المهنية؛ وذلك بحصول الطلاب وأولياء الأمور على معلومات في الوقت المناسب من الخريجين الجدد حول التعليم والخبرات المهنية، وذلك يوضح مدى انتشار التعليم لتلبية الطلب المتزايد على العمالة الماهرة للغاية في المجتمعات الصناعية ( حجي، ٢٠٢١، ١٠٢)، حيث يعد التعليم والمهارات أمراً حيوياً لنمو المجتمعات الصناعية وتطورها. كما أن القوى العاملة الماهرة ضرورية؛ لتعزيز الابتكار والإنتاجية والقدرة التنافسية، ومن ثم يلعب التعليم والمهارات دوراً حاسماً في تلبية متطلبات سوق العمل، ومن الضروري أن توفر الجامعات وبرامج التدريب المهارات والمعارف ذات الصلة والحديثة للأفراد لتلبية احتياجات سوق العمل، وبالتالي فإن الخيار الأفضل لتلبية متطلبات سوق العمل يعتمد على أهداف الفرد والصناعة التي يرغب في متابعتها.

وتباين مواطن الاهتمام من جامعة إلى أخرى، حيث تعمل جامعة كارلتون على تشجيع ريادة الأعمال، وتطوير الجيل القادم من بناء الاقتصاد والمبتكرين وأصحاب الأعمال، إلى جانب تحفيز الشباب المبتكرين وتعليمهم المهارات التطبيقية وتزويدهم بالموارد والدعم الذي يحتاجون إليه لتحقيق طموحاتهم. بينما تركز جامعة جنوب كارولينا على الربط بين المجموعات الاقتصادية الإقليمية وبين التعليم والأعمال، وربط فرص التعلم الموسعة بالمجموعة المهنية التي يختارها الطالب والفوائد التي ترجع على الطالب؛ وذلك لأن ارتباط الطالب بالعمل يعد حافزاً قوياً يشجع الطلاب على إكمال التعليم ومتابعة أهداف الكلية والحياة المهنية، أما جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا تعمل على تحويل برامجها التدريسية البحثية لإنتاج خريجين يكونون عوامل تغيير، وريادة أعمال وقادرين على المشاركة على نطاق أوسع في المجتمع، حيث تركز الجامعة على نتائج التوظيف للطلاب من خلال تطوير قدرات الخريجين في المناهج الدراسية، والوصول إلى التعلم المتكامل مع العمل، وخدمات التطوير الوظيفي بما في ذلك خطة التوجيه الوظيفي. ويرد ذلك إلى أن نظام التعليم الراهن في أي جامعة إنما هو امتداد للقيم والتقاليد

وتاريخ الدولة، وهكذا فإن تحليل نظام الجامعة يجب أن يؤسس على تحليل الأفكار السياسية والاجتماعية التي تعكسها الجامعة في عملها وممارساتها وتقدم تعلم طلابها. كما أنه من أجل فهم وتقييم أهمية الاستعداد الوظيفي لأية جامعة من الضروري معرفة تاريخ الدولة والقوى والاتجاهات التي تحكم النظم الاجتماعية والأحوال السياسية والاقتصادية التي تحدد تطورها (حجي، ٢٠٢١، ب، ٩٣).

#### رابعاً- الكفايات اللازمة للاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين:

تتفق الجامعات الأجنبية الثلاثة في تحديد كفايات للاستعداد الوظيفي للخريجين، حيث تعبر الكفايات عن المعرفة والمهارات والصفات التي يتم اكتسابها من خلال جوانب مختلفة من حياة الطالب، وتنشأ الفرص التي تمكن الطلاب من تطوير مثل هذه الكفايات من خلال رحلتهم الأكاديمية ومساعدتهم على العبور إلى عالم العمل. وتشارك جامعة كارلتون وجامعة جنوب كارولينا في كفاية القيادة، وتشارك جامعة جنوب كارولينا وجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا في مهارة العمل بروح الفريق والمهارات التكنولوجية، ويفسر ذلك أن التحولات الاقتصادية التي ظهرت في العقد الأخير من القرن العشرين هي التكتلات الاقتصادية العالمية، وهذه التحولات تتطلب وجود أفراد حاصلين على تعليم عالي الجودة، أصحاب كفايات ودافعية مرتفعة لقيادة المجتمع للحصول على مزايا تنافسية، وبالتالي فإن الجامعات الأجنبية تقوم بدور في تحديد الكفايات من أجل تحسين مهارات الخريجين، وذلك لن يتأتى إلا من خلال توافر أجهزة ووسائل تكنولوجية متقدمة تتيح للخريج فرصة التدريب عليها والاستفادة منها وتطوير قدراته وكفاياته العلمية والفنية حتى يستطيع الدخول في سوق العمل (خليل، الصغير، ٢٠٢٢، ١٠١).

وتختلف الجامعات الأجنبية الثلاثة في تحديد نوع الكفايات وعددها، حيث حددت جامعة كارلتون قائمة تضم عشرة كفايات (الإدارة المهنية، والبحث والتحليل، والابتكار والتعاون، والمعرفة الخاصة بالانضباط، والتنوع والوعي بين الثقافات، والقيادة، والتواصل، والمشاركة المجتمعية، ومحو الأمية الرقمية، والاحتراف وأخلاقيات العمل)، تمثل هذه الكفايات أصحاب المصلحة في المجتمع وهم: الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ورجال الأعمال. وتشتترط جامعة جنوب كارولينا للحصول على الاستعداد الوظيفي الكفايات المهنية الثمانية التالية (التطوير الوظيفي والذاتي، والتواصل، والتفكير النقدي، والعدالة والشمول، والقيادة، والاحتراف، والعمل بروح الفريق، والتكنولوجيا). أما جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا، فقد حددت ثمانية مهارات (الاتصال، ومهارة العمل بروح الفريق الواحد، ومهارة حل المشكلات، ومهارة المبادرة والمشاركة، ومهارة التخطيط والتنظيم، ومهارة الإدارة الذاتية، ومهارة التعلم، والمهارات التكنولوجية)؛ ويرد ذلك إلى تأثير العولمة على أسواق العمل، ومعايير الثقافة، ومن ثم فإن كفايات الاستعداد الوظيفي قد تغيرت أو ينبغي أن تتغير، وهناك أنماط جديدة من التعلم قد تشكلت بفعل التغيير، وتحولت من حال إلى آخر بفضل تغير سوق العمل. ونتيجة لذلك فإن نمط اهتمامات متجددة في البحث المقارن في العلوم الاجتماعية وتأثيرات ذلك على السياسة والممارسة التعليمية في دول المقارنة (حجي، ٢٠٢١، ب، ٢٩). كما يرجع اختلاف كفايات الخريجين بين الجامعات إلى التنافسية الحادة التي أفرزتها المتغيرات الاقتصادية أمام جميع الجامعات - على حد سواء - وخاصة اتفاقية الجات، حيث تفرض هذه المتغيرات على الجامعات ضرورة إعادة النظر في مستوى خريجها، حيث يجب أن يمتلكوا المهارات والمعلومات التي تمكنهم من التنافس في سوق العمل، كما يجب أن يكونوا قادرين على العمل في أسواق ودول مختلفة ومنافسة العمالة الأخرى؛ وذلك من خلال تجديد كفاياتهم ومهاراتهم ومعلوماتهم واكتساب الجديد في مجالهم وتغيير هذا المجال إذ تطلب ذلك (خليل، الصغير، ٢٠٢٢، ١٠٩)، وبالتالي فإن الجامعات تعمل على تطوير كفايات الخريجين من أجل مساهمة بيئة الأعمال المتغيرة، مما أدى إلى اختلاف الكفايات بين الجامعات؛ نظرا للظروف البيئية المؤثرة. (Karman, Savaneviciene, 2021, 320)

#### أما بالنسبة لقابلية توظيف الخريجين:

تتشابه الجامعات الأجنبية الثلاثة في أن قابلية التوظيف تعبر عن مدى اكتساب المعرفة والمهارات والفهم والخصائص الشخصية التي تجعل الخريجون يختارون ويتلقون ويحتفظون بالمهن التي يشعرون بالرضا والنجاح فيها؛ حيث إن الخريجين يجب أن يمتلكوا الكفاءة الذاتية أو

الإيمان بقدرتهم على النجاح، واحترام الذات والثقة بالنفس التي تتضمن أيضاً التفكير وتقييم عدة عوامل لتشمل معرفة خياراتهم المهنية، وخبرة العمل والحياة، ومعرفة وفهم الدرجة الأكاديمية، والمهارات، ويرد ذلك إلى مفهومات الشركات متعددة الجنسيات التي ترتب عليها تطورات في طبيعة العمل وأشكال الوظائف وأسلوب أداء أسواق العمل، مما أدى إلى ضرورة اكتساب المهارات والمعارف المناسبة لسوق العمل في الجامعات الثلاثة، وإدماج بعض الوظائف مع بعضها البعض، وظهور حرف ومهن جديدة تتطلب مهارات متقدمة، وتكوين ما يسمى بمجموعات العمل ذات الكفاءة العالمية، وتبسيط عمليات الرقابة والتقييم، وتدريب الخريجين على أنشطة ذات مهارات متعددة، كما تشجع الدول الاستثمار في التعليم، وترتب على ذلك تزايد حاجة المستثمرين ورجال الأعمال إلى توظيف الخريجين المتعددة المهارات، والمسئولة بشكل مباشر عن ضمان وتحسين الجودة، وبالتالي تطبيق معايير الجدارة المهنية في انتقاء واختيار الأكفأ لشغل الوظيفة مكان العمل ( خليل، الصغير، ٢٠٢٢، ١٠٥، ١٠٧).

وتختلف الجامعة الأجنبية الثلاثة من حيث إن استراتيجيات التوظيف بجامعة كارلتون تشتمل على تصميم إطار التوظيف؛ لرسم الطرق التي توفر بها كارلتون مسارات لتطوير مهارات التوظيف لدى الطلاب، ويعد الهدف من إطار التوظيف سد الفجوة والتأكد من أن الطلاب مجهزون للتعرف على المهارات المكتسبة في الفصل الدراسي، ولتحديد الفرص المتاحة لهم خارج الفصل الدراسي. أما جامعة جنوب كارولينا، فقد قام مركز التوظيف بجامعة جنوب كارولينا بتحديث نموذج التوظيف بالجامعة، والتركيز على إنشاء شبكة وحضور مناسب عبر الإنترنت في نموذج التوظيف بالجامعة؛ ويوضح النموذج الخصائص الشخصية للطلاب، بالإضافة إلى المعرفة التي تم الحصول عليها في الفصل الدراسي، ويمكن تطوير هذه الخصائص من تجاربهم الحياتية منذ طفولتهم، ولكن يمكن أيضاً تطويرها من خلال الخبرات والعلاقات بين الأقران وأعضاء هيئة التدريس التي يمكن تطويرها من خلال المشاركة، في حين أن جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا تم تصميم إطار توظيف الخريجين للطلاب ورجال الأعمال وأكاديمي التعليم العالي ومحترفي التطوير الوظيفي بناءً على أن الخريجين القابلين للتوظيف يتميزون بنطاق واسع من المعرفة والقدرة على تطبيق تلك المعرفة بما في ذلك الذكاء العاطفي، إلى جانب أن يكونوا منفتحين ويتابعون خياراتهم على نطاق واسع؛ حيث إن المسار الوظيفي المعتمد غالباً ما يؤدي إلى تعزيز قابلية التوظيف. كما يتمتع الخريجون الناجحون بالثقة، والأهداف المهنية المحددة، والوعي الذاتي الواضح، ويكونون قادرين على إيصال ملف التوظيف الخاص بهم إلى رجال الأعمال في المستقبل.

ويفسر الاختلاف في استراتيجيات / نموذج التوظيف مدخل التنافسية بين الجامعات سواء داخل الدولة الواحدة أو بين عدة دول، وتكون فيها مراكز البحوث والجامعات أطرافاً أساسية، لذا يمكن القول بأن بناء استراتيجيات أو نموذج للتوظيف إنما يرتبط باستمرارية نشاطات التجديد، وتعمل الجامعات على تشجيع الابتكار وإيجاد تكنولوجيات جديدة تمكن من تحسين أداء الجامعة، وتمكن من تحقيق الجودة للمنتج وبقية تنافسية تعظم من دورها، وتعمل على تنمية القدرات والمهارات التنافسية ( بكر، ٢٠١٨، ٢١٧)، كما أدت سياسة اقتصاد السوق الحرة إلى مشاركة القطاع الخاص وإسهامات رجال الأعمال في دعم وتمويل الجامعات، مما زاد من أهمية قابلية التوظيف، والتخطيط المسبق لها وفقاً لنموذج إطار التوظيف حسب متطلبات سوق العمل المحلية والدولية، والتنسيق بين كافة الجهات المعنية من قطاع عام إلى قطاع أكاديمي إلى قطاع خاص، وبالتالي اعتبار الطلاب في الجامعات مستفيدين ومستهلكين، وبالتالي اضطرت الجامعات إلى التنافس فيما بينها من أجل ضمان استدامتها المالية، وترسيخ مكانتها ضمن السوق الدولية.

#### خامساً- مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين:

تشابه الجامعات الأجنبية الثلاثة في اهتمامها بمجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين فيما يلي:

- ١- الإرشاد الأكاديمي
- ٢- تنوع البرامج الدراسية
- ٣- توطيد العلاقة مع رجال الأعمال

## ٤- متابعة الخريجين

ويمكن توضيح ذلك التشابه من حيث: إن الجامعات الأجنبية الثلاثة تتشابه في الإرشاد الأكاديمي من حيث إنه يساعد على دعم الطلاب، واستكشاف الفرص الوظيفية في مجال تخصصهم، ويربط الإرشاد الأكاديمي بين الأهداف الأكاديمية والمشورة المهنية للطلاب من خلال توفير معلومات فردية دقيقة عن التخصصات ومتطلبات الدرجة العلمية، وتتوافق الجامعات الثلاثة في ذلك مع نموذج دونالد وباروخ وأشلي الذي يهتم بالمشورة المهنية، وأيضا تتشابه الجامعات الثلاثة في مجال تنوع البرامج الدراسية من حيث تقديم مجموعة متنوعة من البرامج الدراسية والخدمات المصممة لدعم تعلم الطلاب، وتنوع الأنشطة الدراسية بالجامعات؛ لزيادة دمج التعلم التجريبي في تجربة الطلاب، وذلك يبين مدى اعتماد الجامعات الثلاثة على نظرية التعلم التجريبي. وأيضا تركز الجامعات الأجنبية الثلاثة في مجال توطيد العلاقة مع رجال الأعمال على أن الجامعات تستضيف رجال الأعمال في الحرم الجامعي؛ لحضور جلسات إعلامية ومعارض التوظيف داخل الجامعات، مما يساعد في ربط رجال الأعمال بالطلاب والخريجين. كما تتشابه الجامعات الأجنبية الثلاثة في مجال متابعة الخريجين، حيث تحافظ الجامعات على استمرار الاتصال بالخريجين، وتقوم برباطة الخريجين لكل جامعة بتزويد الطلاب بمجموعة متنوعة من المسارات الوظيفية، والتواصل والتوجيه وفرص المجتمع، بالإضافة إلى تدعيم المبادرات بما في ذلك ندوات التطوير المهني من خلال حضور فعاليات الخريجين بالجامعات.

ويفسر ذلك التشابه في مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين إلى اقتران التغييرات الناتجة عن سوق العمل بالتغييرات في برامج الجامعات، وبخاصة أن انتشار العولمة وسياسات الليبرالية الاقتصادية الجديدة شجعاً على إعادة هيكلة الاقتصاد، وتوجيهه نحو الكفاءة والفعالية الذي أدى إلى تقليص حجم كثير من المؤسسات، فأصبح مطلوباً للوظيفة نفسها عدد أقل من الأفراد، ومزيداً من المهام لكل فرد، وأصبح عالم العمل الجديد يتطلب مهارات نوعية، والمهارات اللازمة لإدارة العمليات بدلاً من المهارات الوظيفية فقط. كما أنه من المتوقع أن تتزايد الحاجة أو الطلب على الخريجين متعددي المهارات، حيث تتحمل الجامعات مسؤوليتها نحو توظيف خريجها ليس فقط كرد فعل للمنافسة بين الجامعات، وإنما كاستجابة لمتطلبات المجتمع، وتوقعات سوق العمل، والحكومات أيضاً، إذ يميل صانعو السياسات إلى ربط الجامعات باحتياجات الاقتصاد والمجتمع، ومن ثم يمكن للخريجين التكيف بسهولة مع بيئة العمل والقابلية للتكيف داخلها (عبدالغفور، ٢٠٢١، ٩٩، ١٠٠).

وتختلف الجامعات الأجنبية الثلاثة في مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بدايةً من الإرشاد الأكاديمي في اختلاف اسم المركز ودوره الرئيس، حيث إن التركيز الأساسي لمركز الإرشاد الأكاديمي بجامعة كارلتون ينصب على دعم الطلاب الجامعيين والطلاب المميزين في تحقيق النجاح الأكاديمي، ويقدم المركز جلسات استشارية للطلاب الذين يعانون من صعوبات أكاديمية، ويحتاجون إلى المساعدة في فهم التدقيق الأكاديمي الخاص بهم. أما مركز الإرشاد والتطوير الذاتي بجامعة جنوب كارولينا يعمل على تلبية الاحتياجات الاستشارية والتنموية للطلاب، وتتمثل مهمة المركز في تقديم خدمات صحية نفسية عالية الجودة تساعد الطلاب على تحديد أهدافهم الشخصية. في حين أن مركز التطوير الوظيفي بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا يعمل على استكشاف الخيارات المهنية والتواصل مع رجال الأعمال المحتملين. وأيضا تختلف الجامعات الأجنبية الثلاثة في مجال تنوع البرامج الدراسية، حيث تتميز جامعة كارلتون ببرنامج الظل الوظيفي الذي يساعد على إقامة روابط بين التعلم في الفصول الدراسية ومتطلبات العمل في العمل الحقيقي، وتقدم فرصاً واسعة لنطاق البرامج الدراسية المشتركة التي تكمل التجربة الأكاديمية، بينما تركز البرامج الدراسية بجامعة جنوب كارولينا على تعزيز التنمية الفكرية والعاطفية والجسدية والثقافية والاجتماعية للطلاب، وإشراك الطلاب في مفترق طرق التعلم الأكاديمي والحياة المهنية. أما جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا، فتوفر برنامج التعلم المتكامل الذي يقدم خيارات دراسية متنوعة في التدريب الداخلي والمشاريع الإبداعية، وتتطلب العمل ضمن فريق من الطلاب؛ لتقديم

نتائج إبداعية لعميل حقيقي، وتلتزم الجامعة بدمج البرامج الدراسية بالثقافات والمعارف ووجهات النظر الأسترالية الأصلية في كل ما تقوم به من خلال استراتيجيات الحرم الجامعي. وتجدر الإشارة إلى أن الجامعات الأجنبية الثلاثة تختلف أيضا في مجال توطيد العلاقة مع رجال الأعمال، حيث تعتبر مشاركة رجال الأعمال بجامعة كارلتون في الخدمات المهنية فرصة لرجال الأعمال وممثلي المجتمع للدخول في شراكة مع المجتمع وتوظيف مواهب جديدة، وتعمل وحدة خدمات الصناعة والشراكة التابعة لمكتب نائب رئيس الجامعة على تسهيل وإدارة التعاون بين الجامعة ومختلف الشركاء. أما جامعة جنوب كارولينا، فتوطد العلاقة مع رجال الأعمال من خلال قيام رجال الأعمال بالتدريس في الدورات الأكاديمية مما يؤثر بشكل إيجابي على العلاقة مع الخريجين، إلى جانب إنشاء مكتب المشاركة الاقتصادية، وهو نقطة الالتقاء الوحيدة للصناعة والباحثين ورجال الأعمال. وتوطد جامعة كوينزلاند العلاقة مع رجال الأعمال من خلال أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يشغلوا مناصب استشارية رئيسية في الصناعة، ويعملون في مشاريع صناعية والتي غالبا ما يشارك الطلاب فيها، وفي مجال متابعة الخريجين لتعزيز توظيف الخريجين، تتواصل جامعة كارلتون مع الخريجين بطريقة إلكترونية من خلال سلسلة من النشرات الإخبارية والدعوات الإلكترونية، وأيضا من خلال مجلة الجامعة حيث يتم نشر مجلة الجامعة ثلاث مرات في السنة لخريجي الجامعة، إلى جانب مقهي كارلتون وهو مجتمع من الخريجين عبر الإنترنت، أما جامعة جنوب كارولينا، فإلتزم مركز التوظيف التابع للجامعة بتعزيز التطوير المهني لجميع الخريجين. بينما جامعه كوينزلاند للتكنولوجيا، فإلتزم بتعزيز المنفعة المتبادلة التي تم اكتسابها من خلال تفاعل الجامعة مع خريجها، وتعزيز المشاركة المستمرة للخريجين في الجامعة.

ويرد ذلك الاختلاف في مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين إلى أن الأيديولوجيا تصورا للواقع، كما أن الواقع جزء من الواقع الاجتماعي، ولذلك فإن صانعي البرامج الدراسية بالجامعات لا يعتبروا عملهم مجرد عمل فني تقني، لكنه عمل سياسي، لا يقتصر على وضع أهداف تعكس الأيديولوجيا القائمة، بل تحليل هذه الأيديولوجيا تحليلا ناقدا أولا، ووضع أهداف لتكوين خريج ناقد له منظور تقدمي يعكس تصورا واعيا للطالب والمعرفة، وليس مجرد ترديد للأيديولوجيا القائمة، ليكن له موقفه الأيديولوجي المرتبط بالواقع والناقد له، (حجي، ٢٠٢١ ج، ١٧٩)، إلى جانب أن السياسات الحكومية ووضع السوق والجامعات تعد ثلاثة أركان رئيسية للتنوع الجامعي في مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين، حيث يتفق العلماء على أن التنوع الجامعي قيمة معيارية، في حين أنه يؤدي في الواقع إلى ترتيبات جامعية مختلفة؛ لأن احتياجات الطلاب والجامعات سوف تختلف من أجل دراسة آثار السياسات والاتجاهات على التنوع في أنظمة الجامعات، وبالتالي فإن الجامعات نفسها، قد تكون الخصائص المختلفة مسؤولة عن تغير التنوع، حيث إن فهم وقياس التنوع الجامعي يتطلب الأخذ في الاعتبار الواقع المعقد للاستجابات الجامعية والمزيج الداخلي لمهامها المؤسسية، ومن ثم فإن مجالات توظيف الخريجين تستجيب للتميز أو التنوع، وكيف يؤثر الوضع الجامعي على مستوى التنوع، وبالتحديد كيفية استجابة الجامعات للسياسات الحكومية والمسابقات من المؤسسات الأخرى عندما تعالج قضايا التنوع بشكل استراتيجي (Ting, 2024).

**القسم السادس- نتائج البحث والتصور المقترح للاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين بمصر في ضوء خبرة بعض الجامعات الأجنبية:**

تناول البحث في المحور السابق جهود بعض الجامعات المصرية في مجال الاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين، وتم تحديد أبرز المشكلات التي تعاني منها، وأيضا تناول البحث الإطار العام، والإطار النظري للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف، وخبرات بعض الجامعات الأجنبية في المجال، بحيث يمكن الاستفادة منها في تقديم التصور المقترح وبما يتناسب مع ظروف المجتمع المصري وذلك من خلال ما يلي:

**أولاً- نتائج البحث:**

يمكن تقسيم نتائج البحث إلى ما يلي:

- 1- نتائج خاصة بالاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين بالجامعات (إطار نظري):
  - أ- يعد الاستعداد الوظيفي أمراً أساسياً؛ لضمان الدخول الناجح لخريجي الجامعات الجدد إلى سوق العمل.
  - ب- اكتسبت قابلية التوظيف أهمية كبيرة؛ وذلك لحاجة الخريجين لاكتساب المهارات والخصائص اللازمة للنجاح في سوق العمل.
  - ج- أن أولوية الكفايات اللازمة للاستعداد الوظيفي للخريجين قد تتغير باستمرار وفقاً لمتطلبات سوق العمل.
  - د- يساعد الإرشاد الأكاديمي الطلاب على استكشاف الفرص الوظيفية في مجال تخصصهم.
  - هـ- تعمل المشورة المهنية على مساعدة الطلاب على التكامل الأكاديمي والمهني.
  - و- تعتمد الفلسفة الأساسية للتعليم التجريبي على نظرية جون ديوي التي تؤكد على أن التعلم بالخبرة عملية مستمرة.
  - ز- التأكيد على أهمية الربط بين مجموعات مهارات الخريجين وسوق العمل.
- 2- نتائج متعلقة بواقع الاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين بالجامعات المصرية:
  - أ- وجود فجوة بين مخرجات الجامعات واحتياجات سوق العمل.
  - ب- تقادم البرامج الدراسية التي تتبناها العديد من كليات الجامعات.
  - ج- تركيز البرامج الدراسية على الجوانب النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية.
  - د- ضعف الاتصال بين الجامعات والبيئة المحيطة بسبب ضعف مهارات التواصل لدى القائمين.
  - هـ- تدني جودة التعليم ونقص مهارات التوظيف المطلوبة.
  - و- قلّة اهتمام المرشدين الأكاديميين بتنمية وعي الطلاب بالفرص المجتمعية.
  - ز- غياب التنسيق بين الجامعات والمؤسسات المجتمعية ورجال الأعمال.
  - ح- ابقاء اختصاصات وفروع دراسية غير مهمة لسوق العمل بالجامعات.
  - ط- غياب استراتيجية متكاملة لتنمية الموارد البشرية.
- 3- نتائج متعلقة بخبرات الجامعات الأجنبية (كارلتون، وجنوب كارولينا، وكوينزلاند للتكنولوجيا):
  - أ- يمكن الاستعداد الوظيفي للجامعات من التحول من التركيز على المهن والمهام إلى التركيز على المهارات المطلوبة لسوق العمل.
  - ب- تعمل الجامعات على تحسين نتائج تخرج الطلاب وقابليتهم للتوظيف من خلال تمكين أعضاء هيئة التدريس من استخدام تحليلات التعلم بشكل مناسب.
  - ج- تزداد فرص الخريجين في التوظيف بالجامعات، حيث يتم الموازنة بين مخرجات الجامعات ومتطلبات سوق العمل.
  - د- يساعد الاستعداد الوظيفي على انتقال الطلاب من الجامعات إلى الحياة المهنية العملية نتيجة التدريب المستمر أثناء الدراسة الجامعية.
  - هـ- تشتمل استراتيجيات التوظيف بالجامعات على تصميم إطار التوظيف؛ لرسم الطرق التي توفر بها الجامعات مسارات لتطوير مهارات التوظيف لدى الطلاب.
  - و- يساعد الإرشاد الأكاديمي في الجامعات على استكشاف الفرص الوظيفية للطلاب في مجال تخصصهم.
  - ز- توفير بيئات وبرامج تعليمية متميزة تؤدي إلى نتائج ممتازة للخريجين، وتمكنهم من العمل وتوجيه عالم متنوع ومعقد يتميز بالتغيير المتزايد.
  - ح- تتنوع البرامج الدراسية والتي تساعد على تعزيز التنمية الفكرية والعاطفية والجسدية والثقافية والاجتماعية للطلاب؛ وبالتالي إعدادهم من أجل حياة التعلم والخدمة والمشاركة المجتمعية.

ح- يدعم التعلم في الجامعات من خلال دمج مكونات التعلم التجريبي في البرامج الأكاديمية أو الدورات.

ط- يتم التنبؤ بجانب العرض والطلب في سوق العمل.

ي- تستضيف الجامعات رجال الأعمال في الحرم الجامعي لحضور جلسات إعلامية ومعارض التوظيف داخل الحرم الجامعي؛ مما يساعد في ربط رجال الأعمال بالطلاب والخريجين الجدد.

ك- تعمل الجامعات على تعزيز الشركات الاستراتيجية مع مجتمعات مهنية أوسع؛ لتعكس الطموحات الأكاديمية والمسئولية المدنية؛ حيث إن الجامعة غنية بالتنوع ومتعددة الثقافات.

ل- تحرص الجامعات على استمرار الاتصال بالخريجين؛ حيث تكون قصص الخريجين مفيدة وملهمة للطلاب الحاليين والمحتملين، كما تزود الطلاب الحاليين والمحتملين بفكرة عن مجموعة متنوعة من المسارات الوظيفية التي اتخذها الخريجون.

م- يساعد في تحقيق الاتصال بين الجامعة والخريجين رابطة خريجي الجامعات، حيث تعمل كحلقة وصل بين الجامعات وخريجها؛ مما يساعد الخريجين على البقاء على اتصال ومشاركة في الجامعة وتوفير فرص للتفاعل الاجتماعي والتواصل والخدمة التطوعية بجميع أنواعها.

#### ثانياً- التصور المقترح:

يعتمد التصور المقترح للاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين في الجامعات المصرية على نظرية التعلم التجريبي، حيث أصبحت الجامعات في جميع أنحاء البلاد تتميز بشكل متزايد بالتعلم التجريبي في برامج شهادتها الجامعية، الذي يهدف إلى إعداد الطلاب بشكل أفضل لعالم العمل، واتخاذ المزيد من النهج الذي يركز على المهارات للحصول على درجة جامعية نموذجية مدتها أربع سنوات. كما يوفر التركيز على الخبرة العملية للطلاب فرصة بناء اتصالات صناعية يمكن أن تساعدهم بمجرد التخرج وعلى نطاق أوسع، وتعمل هذه الروابط على بناء ارتباطات أقوى بين الجامعات والصناعات التي تبحث عن العمالة - وهي الخطوة التي تعمل على تعزيز خط الأنايب بين الجامعة وأسواق العمل المختلفة. كما يركز عمل الجامعات على نموذج دونالد وباروخ وأشلي الذي يهتم بالمشورة المهنية في قابلية التوظيف للخريجين، وذلك من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة لإعداد الكفاءات المهنية المطلوبة واللازمة، والمساعدة في البحث عن المهن المستهدفة في سوق العمل. ويتكون التصور المقترح من العناصر التالية:

- ١- منطلقات التصور المقترح
- ٢- أهداف التصور المقترح
- ٣- وصف التصور المقترح:
- ٤- متطلبات تنفيذ التصور المقترح
- ٥- معوقات تنفيذ التصور المقترح وسبل التغلب عليها

#### وفيما يلي توضيح العناصر السابقة:

##### ١- منطلقات التصور المقترح:

ينطلق التصور المقترح من مجموعة أساسية من المنطلقات تم تقسيمها إلى ما يلي:

##### أ- منطلقات عالمية:

- (١) زيادة الاهتمام العالمي بمجتمع المعرفة، والتطور في مجال التقنيات الحديثة وانتشار العولمة أدى إلى تغير في نوع الكفايات والمهارات المطلوبة من الخريجين في المهن المختلفة.
- (٢) اتجاه الجامعات العالمية نحو تحسين مستوى الخريجين في جميع المجالات بما يتناسب مع التحديات العالمية ومستويات المنافسة.
- (٣) اعتماد قابلية التوظيف للخريجين كأحد أهم المؤشرات لنوعيه التكوين الجامعي.
- (٤) نجاح الجامعات في تدعيم القدرات التنافسية؛ للتميز في إعداد الخريجين في ضوء معايير أنظمة الجودة.
- (٥) زيادة الطلب على خريجي الجامعات المتقدمة ذوي الكفايات الجيدة والمهارات العالية.

(٦) عمل الجامعات العالمية على دراسة احتياجات المجتمع، وكفايات الخريجين، والسعي نحو الوفاء بتلك الاحتياجات وهذه الكفايات.

(٧) الاهتمام بتحقيق مستوى عال من الرضا لدى المستفيدين عن الخدمات الجامعية.

#### ب- منطلقات محلية:

(١) توجه الدولة المصرية نحو تعزيز التعليم الجامعي والارتقاء بمستوى الخريجين وتحسين قدراتهم ومواهبهم يمثل خطوة مهمة نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠.

(٢) تدشين الدولة المصرية لاستراتيجية وطنية متكاملة لتطوير التعليم الجامعي تتضمن مراجعة المناهج الدراسية وتحديثها بشكل دوري؛ لضمان مواكبتها لاحتياجات سوق العمل.

(٣) تعزيز التعاون بين بعض الجامعات المصرية والقطاع الخاص؛ لتوفير فرص تدريبية للطلاب.

(٤) تعدد مشروعات تطوير التعليم الجامعي، ومنها مشروع صندوق تطوير التعليم العالي، وقد نتج عن المشروع بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المجتمعية.

(٥) التأكيد على تقديم بعض الجامعات برامج تعليمية تتلاءم مع الاحتياجات الفعلية للمجتمع المصري.

#### ٢- أهداف التصور المقترح:

يحقق التصور المقترح مجموعة من الأهداف، وهي كالتالي:

أ- توجيه الجامعات إلى المراجعة المستمرة لكفايات الخريجين اللازمة للاستعداد الوظيفي ودراستها والعمل على تحقيقها.

ب- تعزيز مخرجات الجامعات من خلال إكسابهم المهارات والكفايات التي تمكنهم من التنافس بقوة في سوق العمل والحصول على فرص عمل مميزة.

ج- وصف مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين، وإشراك أصحاب العمل.

د- زيادة تعاون الجامعات مع شركاء الصناعة؛ لمواءمة برامجها مع احتياجات سوق العمل.

#### ٣- وصف التصور المقترح:

يمكن تحديد التصور المقترح من خلال ما يلي:

##### أ- أهداف الاستعداد الوظيفي:

تعمل الجامعات على تطوير مهارات الخريجين والسمات اللازمة؛ ليكونوا جاهزين للعمل في بيئة سريعة التغير، بحيث تركز الجامعات على الأبحاث ذات الصلة والتي تفيد المجتمع، والالتزام بزيادة الأعمال والإبداع، ورضا الطلاب المرتفع من أجل الوصول إلى مستوى متميز من توظيف الخريجين. ومن الأهداف التي تركز عليها الجامعات في استراتيجية التوظيف ما يلي:

(١) إعداد الخريجين بالمهارات والخبرات المطلوبة؛ ليكونوا مواطنين ناجحين ومنتجين، وتوفير مجموعة قوية من المواهب التي تدعم جهود التنمية الاقتصادية.

(٢) التأكد من مشاركة جميع الطلاب في الاستكشاف الوظيفي وأنشطة التعلم الواقعية طوال رحلة التعليم.

(٣) مساعدة جميع الطلاب وأولياء الأمور في وضع خطط وقرارات مستنيرة بشأن التعليم المستقبلي وفرص العمل.

(٤) توسيع الخيارات أمام الطلاب؛ للانخراط في التعليم العالي من أجل الحصول على النتيجة التي يريدونها.

(٥) رعاية خط المواهب لشركاء الصناعة وقطاعات الصناعة الناشئة.

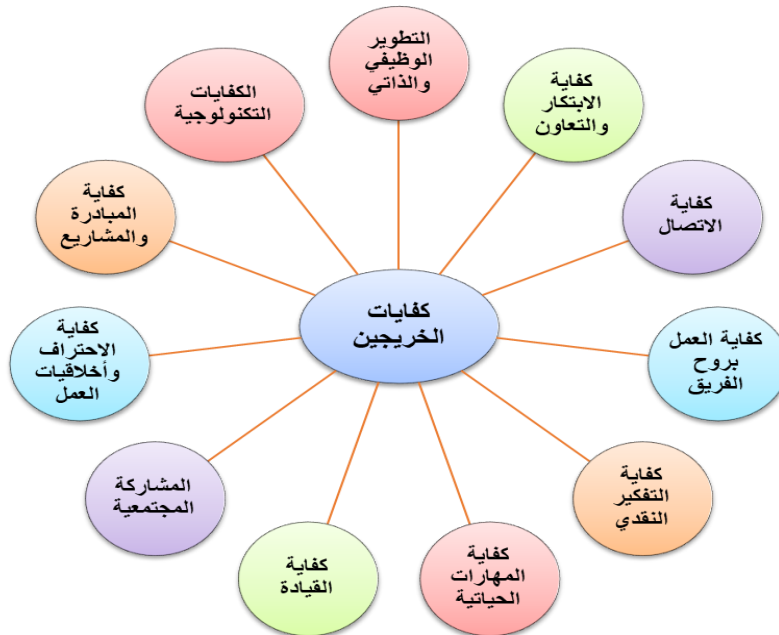
(٦) الاستثمار في تطوير الخريجين المهرة الذين يمكنهم دعم وتنفيذ التقنيات والعمليات الجديدة.

(٧) تطوير خريجين جاهزين للحياة المهنية؛ حتى يمكنهم النجاح والمساهمة في بيئة العمل المعاصرة.



- (٨) ضمان قدرة الخريجين الجدد على العمل بفعالية في بيئات العمل المعاصرة بمهارات عالية في المعرفة الرقمية والإبداع وريادة الأعمال.
- (٩) مساعدة الطلاب في اكتساب المهارات والثقة اللازمة لتأمين عمل الخريجين، ولكن مساعدتهم على اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بالمجال المهني.
- (١٠) تعزيز الابتكار والبحث وريادة الأعمال، بحيث تعمل الجامعة على إعداد الطلاب؛ ليصبحوا قادة وممارسين تحويليين مجهزين باحتياجات المجتمعات التي يخدمونها.
- (١١) زيادة التعاون والشراكات، حيث تتطلب الخطة الاستراتيجية للجامعات المتقدمة إلى التعاون مع المنظمات والوكالات التي توفر تجارب قوية للطلاب.
- (١٢) تحقيق الاستدامة المؤسسية؛ حيث تسعى الجامعات إلى تعزيز أولوياتها من خلال الاستخدام الفعال للموارد، وذلك لأنها تدرك الحاجة إلى ضمان التقدم التدريجي المستمر.
- (١٣) تحسين نتائج تخرج الطلاب، ونتائج توظيفهم.
- (١٤) تقديم فرص جديدة ومرنة للتعليم المتمركز حول الطالب.
- (١٥) تمكين الطلاب بالمعلومات والدعم الذي يحتاجون إليه للنجاح شخصياً وأكاديمياً ومهنياً.
- (١٦) تشجيع وتعزيز الشمولية وتنوع وجهات النظر والهويات؛ لتعزيز المجتمع.
- ب- الكفايات اللازمة للاستعداد الوظيفي وقابلية توظيف الخريجين:**

تتشرط الجامعات من أجل الحصول على الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين توافر الكفايات اللازمة للنجاح في مكان العمل وإدارة الحياة المهنية مدى الحياة، حيث يلعب الاستعداد الوظيفي دوراً مهماً في تحديد مصادر المواهب، مما يوفر وسيلة لتحديد المهارات والقدرات الأساسية في جميع الوظائف. كما يتضمن الاستعداد الوظيفي ثلاثة محاور: إنشاء قدرة مؤسسية لتوسيع نطاق تنفيذ الكفاءات في الحرم الجامعي، والتعاون مع أعضاء هيئة التدريس لدمج الكفاءات في المناهج الدراسية، وتنفيذ استراتيجية تقييم لقياس النجاح والتأثير على الجامعة والطلاب، ويمكن توضيح كفايات الاستعداد الوظيفي للجامعات من خلال الشكل التالي:



شكل (٣) يبين الكفايات اللازمة للاستعداد الوظيفي في الجامعات

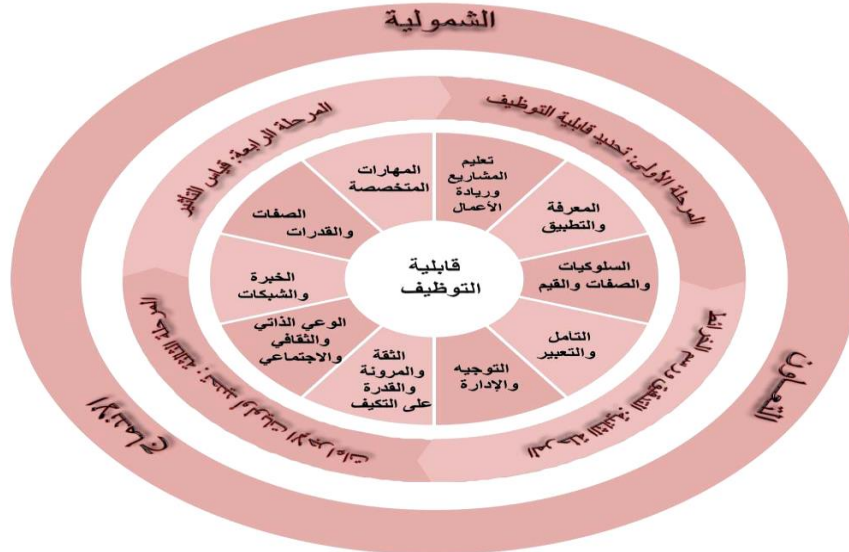
المصدر: إعداد الباحثين

يتضح من الشكل السابق أن الكفايات اللازمة للاستعداد الوظيفي للخريجين متكاملة مع بعضها البعض ومتداخلة، حيث أصبحت الرؤى المستقبلية للعلوم تنادي بالتكامل والشمولية؛ وذلك لمواجهة تحديات العصر، وكذلك لإثراء الخبرات العلمية والعملية للمتعلمين، والذي يؤدي إلى إعداد خريج عصري متفتح الذهن، لديه الحافز والقدرة على التفكير الخلاق، والإبداع، والابتكار، والتميز بمواصفات عصرية. وفيما يلي توضيح لهذه الكفايات:

- (١) كفاية التطوير الوظيفي والإدائي، فيتم الاهتمام بالتطوير الوظيفي والذاتي بالجامعة بشكل استباقي من خلال التعلم الشخصي والمهني المستمر، والوعي بنقاط القوة والضعف لدى الطلاب، وتصفح الفرص الوظيفية، والتواصل لبناء العلاقات داخل الجامعة وخارجها.
- (٢) كفاية الابتكار والتعاون، يتم دعم الابتكار والتعاون بالجامعة من خلال ممارسة التفكير السليم لتحليل القضايا واتخاذ القرارات وحل المشاكل المعقدة، والحصول على المعرفة والحقائق والبيانات وتفسيرها واستخدامها في هذه العملية وقد يظهر الأصالة والإبداع.
- (٣) كفاية الاتصال، يُعدّ الاتصال الفعّال أمراً بالغ الأهمية لنجاح الطلاب، وتشير الكفاية في هذا المجال إلى المهارات والفهم اللازمين للتفاعل مع الآخرين في بيئة تعليمية باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب والاستراتيجيات
- (٤) كفاية العمل بروح الفريق، حيث يساعد العمل بروح الفريق الطلاب بالجامعة على العمل بشكل نشط وتعاوني في مهام محددة في مجموعة، ويُنظر إليه على أنه استراتيجية فعّالة للتعامل مع العمليات المعقدة أو كوسيلة لمشاركة الموارد، ومن ثم فإنّ العمل الجماعي يساعد في تحقيق قدرات ومهارات الخريجين بالجامعة.
- (٥) كفاية التفكير النقدي، يتضمن التفكير النقدي مجموعة من الكفايات والمهارات والسلوكيات التي يمكن تطويرها وتنميتها بشكل منهجي، ويتم تعزيز التفكير النقدي ضمن البرامج الدراسية؛ لمساعدة الطلاب على تحقيق مستويات أعلى من التفكير من خلال البرنامج، وأيضاً لمساعدتهم على تحسين فطنتهم المهنية.
- (٦) كفاية المهارات الحياتية، تشكل المهارات الحياتية مجموعة من الكفاءات النفسية والاجتماعية ومهارات التعامل مع الآخرين التي تساعد الناس على التعامل مع مشاكل الحياة.
- (٧) كفاية القيادة، تعتمد كفاية القيادة على لاستفادة من نقاط القوة لدى الآخرين؛ لتحقيق الأهداف المشتركة، واستخدام مهارات التعامل مع الآخرين؛ لتدريب الأفراد وتطويرهم.
- (٨) المشاركة المجتمعية، تؤثر المشاركة المجتمعية في الاستعداد لوظيفي من خلال المسؤولية الاجتماعية والتي تظهر من خلال الروابط الهادفة داخل المجتمع، وإقامة علاقات متبادلة المنفعة مع أفراد المجتمع.
- (٩) كفاية الاحتراف وأخلاقيات العمل، تتم كفاية الاحتراف وأخلاقيات العمل للاستعداد الوظيفي من خلال إظهار المساءلة الشخصية وعادات العمل الفعّالة، بحيث يظهر الخريج النزاهة والسلوك الأخلاقي والأفعال بمسؤولية مع مراعاة مصالح المجتمع الأكبر.
- (١٠) كفاية المبادرة والمشاريع، التي تؤدي إلى تحقيق نتائج مبتكرة؛ حيث توفر الجامعة مستوى عالياً من الدعم لطلابها الباحثين من خلال الإشراف على المبادرات والمشاريع والمرافق والتكنولوجيا ذات المستوى العالمي والتدريب البحثي والإعداد الوظيفي للخريجين.
- (١١) الكفايات التكنولوجية؛ حيث يكون الطلاب قادرين على الأداء بفعالية في حياتهم المهنية من خلال إظهار الكفاءة في تطبيق التكنولوجيا، وتقييم واختيار التكنولوجيا المناسبة لخدمات أو تطبيقات معلوماتية محددة.

أما بالنسبة لقابلية التوظيف بالجامعة، تعبر قابلية التوظيف بالجامعة عن اكتساب الخريجين لمهارات تمكنهم من الحصول على الوظيفة المناسبة، وتحقيق النجاح والتقدم في هذه الوظيفة بما يرجع بالنفع على الخريجين والمجتمع ككل، ولذا فإن مهارات قابلية التوظيف يجب أن توضع على رأس أولويات مؤسسات التعليم العالي، وأن تتبنى الجامعات الاستراتيجيات المناسبة لدعم وتعزيز مهارات قابلية التوظيف بين الخريجين، حيث تعد مهارات قابلية التوظيف ميزة ذات قيمة مضافة ليس لمن يمتلكها من الخريجين فقط، بل للجامعات أيضاً، وذلك لما لها من مساهمة إيجابية في العمل والإنتاجية وكفاءة الأداء وتحفيز الابتكار.

وتشتمل استراتيجية التوظيف بالجامعة على تصميم إطار قابلية التوظيف الذي يعبر عن مجموعة واسعة من الفرص الموجودة في الحرم الجامعي؛ لبناء قابلية توظيف الطلاب؛ حيث تُعد مصدراً للطلاب لتطوير قابليتهم للتوظيف طوال رحلتهم الأكاديمية بطريقة مقصودة، كما يحقق للطلاب الكفايات المهنية الرئيسية من خلال المشاركة في الفرص الموضحة في المجالات، ومن المهم التأكد من أن الطلاب على دراية بتنمية مهاراتهم، وأنهم قادرون على توضيح كيفية تطوير هذه الكفايات خلال فترة وجودهم في الجامعة. ويمكن توضيح إطار قابلية التوظيف من خلال الشكل التالي:



شكل (٤) يبين إطار قابلية التوظيف

المصدر: إعداد الباحثين

يتبين من الشكل السابق أن إطار التوظيف يعزز مبادئ الشمول والتعاون والاندماج كمفاتيح لتحقيق نهج مشترك، حيث توضح الدائرة الداخلية للإطار مجالات التركيز العشرة الواسعة التي تعد جزءاً لا يتجزأ من إمكانية توظيف الخريجين، ولا يوجد مجال واحد للتركيز هو الحل، وإنما الجمع بين عدد من مجالات التركيز والعمليات المستخدمة لتضمينها هو ما سيعزز نهج التوظيف. وأيضاً يعد تعليم المشاريع وريادة الأعمال، وتخصيص الوقت للتفكير وتحديد أولويات التوظيف للجامعة وبرامجها الخاصة أمراً مهماً في المرحلة الأولى، إلى جانب التوجيه والإدارة من أجل التأمل والتعبير في المرحلة الثانية، وإشراك شركاء الصناعة والخريجين وأصحاب المصلحة الآخرين مما يمكن من تطوير رؤية أوضح لمجموعة مجالات التركيز المناسبة للجامعة، وزيادة الوعي الذاتي والثقافة والاجتماعي في المرحلة الثالثة، وفي المرحلة الرابعة يتم قياس تأثير الصفات والقدرات ومدى اكتساب المهارات المتخصصة، إلى جانب مدى تطبيق الإطار المناسب لإمكانات الجامعة ومتطلبات سوق العمل.

ويعتمد نهج الجامعة في تطوير قابلية توظيف الطلاب على التعلم التجريبي، ويمكن تطوير المهارات والصفات التي يبحث عنها رجال الأعمال وتعزيزها من خلال التجارب في الجامعة، وفي حياة الطلاب خارج الحرم الجامعي؛ ويعتمد نهج توظيف الطلاب على أربع مراحل:

(أ) الوعي: إنه التطوير المستمر للمعرفة والكفاءات والصفات الشخصية التي تمكن الطلاب من الأداء بفعالية في بيئة العمل، وتسمح لهم بالتنقل بنجاح في رحلتهم المهنية، ومساعدتهم على فهم قابلية التوظيف بشكل أفضل من خلال التالي:

- زيادة وعي الطلاب حول التوظيف الذاتي.
- التركيز على الصفات الشخصية والمهارات والكفايات اللازمة لسوق العمل.
- نشر الوعي بأهمية تعزيز مهارات بناء العلاقات والتواصل الإيجابي في بيئة سوق العمل.
- (ب) الخبرة: تعمل المشاركة في مجموعة من الخبرات على تطوير قدرات وسمات قيمة تعزز قابلية التوظيف، ويتم تعزيز الفرص وتدعيم الطلاب للمشاركة في التجارب التي تبني القدرات المهنية والشخصية التي يقدرها رجال الأعمال. ويتم ذلك عن طريق:
- تدريب الخريجين من أجل الحصول على خبرات مهنية قبل الالتحاق بوظيفة.
- توفير فرص توظيف الخريجين بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل.
- اعتماد أساليب التعلم والتدريب التفاعلي التي تتيح الفرصة لاكتساب الخبرات.
- (ج) التعلم، إن الحصول على الخبرة لا يكفي لتطوير قابلية التوظيف، وإنما يحتاج إلى التفكير في سياق العمل؛ بحيث يتعلم الطلاب كيفية التأمل الذاتي لترجمة الخبرة إلى تعلم باستخدام عملية التأمل الذاتي، وكيف يعزز هذا التعلم التجريبي قابلية للتوظيف. ويمكن ذلك من خلال:
- استحداث برامج جديدة ذات طابع مهني؛ لإكساب الخريجين العديد من المهارات الوظيفية.
- توفير منصة متخصصة لعرض البيانات والمعلومات ذات العلاقة بمواءمة مخرجات الجامعات مع احتياجات سوق العمل.
- اعتماد منظومة المعايير والكفايات المهنية اللازمة للخريجين والالتزام بها.
- المواءمة والتكامل بين الكفايات اللازمة للاستعداد الوظيفي، بحيث يراعى نوعيتها وليس كمها فقط.

(د) التحويل، إن معرفة كيفية التعبير عن القابلية للتوظيف بشكل فعال في عملية التوظيف أمر بالغ الأهمية لتأمين التوظيف، ولكن من المهم أيضاً أن تكون قادراً على الأداء بفعالية في مكان العمل. وعليه يمكن من خلال:

- التركيز على المهارات القابلة للانتقال والتي تمكن الخريجين من الفهم والتحليل وحل المشكلات.
- تعاون الجامعات مع مؤسسات التوظيف وأصحاب العمل.
- اعتماد معايير مهنية جديدة للقطاعات المستهدفة
- مجالات تعزيز الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف للخريجين:
- يتم تعزيز توظيف الخريجين في الجامعات من خلال مراعاة المجالات الآتية:
- (أ) الإرشاد الأكاديمي:

- يساعد الإرشاد الأكاديمي الطلاب في اختيار نوع التخصص ومتطلبات التخرج، وإكسابهم خبرات علمية ومهارات عملية تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:
- (أ) دعم الإرشاد الأكاديمي للطلاب في استكشاف الفرص الوظيفية في مجال تخصصهم.
- (ب) ربط الإرشاد الأكاديمي بين الأهداف الأكاديمية والمهنية للطلاب.
- (ج) التركيز في الإرشاد الأكاديمي على التواصل مع رجال الأعمال.
- (د) توضيح الإرشاد الأكاديمي للقواعد واللوائح الأكاديمية.
- (هـ) توجيه الطلاب إلى العلاقة بين تخصصاتهم ومتطلبات سوق العمل.
- (و) استفاد من مواهب الطلاب التي تم اكتشافها ومعاونتهم على تقديم أفضل ما لديهم وبأعلى جودة من خلال التوجيه إلى أنشطة ضرورية حسب الظروف البيئية.
- (ز) تتبنى الجامعة ما يسمى بالإرشاد الإلكتروني التفاعلي، بحيث تكون العملية الإرشادية أكثر مرونة وتفاعلية.

(ح) تعزيز قيم النجاح والثقة في النفس لدى الخريجين ودورهم في تقدم مجتمعهم.  
(ط) وجود وحدة للإرشاد الأكاديمي على موقع كل كلية تتيح للمرشد والطلاب التواصل من خلالها.

(ي) يعمل الإرشاد على مساعدة الطلاب على تقييم مواهبهم ومهاراتهم واهتماماتهم، وتحديد الوظائف المتوافقة معهم.

#### (٢) تنويع البرامج الدراسية:

تشتمل البرامج الدراسية على مجموعة متنوعة من التخصصات التي تقدمها الكليات، حيث يساعد الربط بين البرامج الدراسية وسوق العمل على دفع الطلاب تجاه الاستجابة والتفاعل مع البرنامج الدراسي سعياً منهم وراء الحصول على خبرات تساعدهم في سوق العمل، وذلك يتطلب ما يلي:

(أ) تقديم مجموعة متنوعة من البرامج الدراسية والخدمات المصممة لدعم تعلم الطلاب.  
(ب) توفير برنامج التعلم المتكامل بالجامعة خيارات دراسية متنوعة بما في ذلك التدريب الداخلي والمشاريع الإبداعية.  
(ج) تطوير البرامج الدراسية سواء الجانب النظري أو التطبيقي من أجل الارتقاء بمستوى الخريجين.

(د) تدريب الطلاب على التفكير النقدي، وتنمية مهاراتهم المعرفية والمهارية والوجدانية.  
(هـ) تكسب البرامج الدراسية الخريجين المهارات المهنية اللازمة لسوق العمل.  
(و) تلتزم الجامعة بدمج البرامج الدراسية بالثقافات والمعارف والقيم الوطنية.  
(ز) تقديم مجموعة واسعة من البرامج الدراسية المشتركة بين الجامعات والمؤسسات، بحيث تكمل التجربة الأكاديمية.

(ح) تركيز البرامج الدراسية على تعزيز التنمية الفكرية والعاطفية والثقافية والاجتماعية لدى الطلاب.

(ط) يعمل المركز الوظيفي بالجامعة على إشراك الطلاب في مفترق طرق التعليم الأكاديمي والحياة المهنية.

(ي) يتم بناء وحدات تعليمية متكاملة في البرامج الدراسية الخاصة بالطلاب حتى يكون لديهم فرص للعمل مع مؤسسة في المجال المناسب.

(ك) التقويم الدوري لنتائج البرنامج الدراسي بما يتفق مع متطلبات سوق العمل.

#### (٣) توطيد العلاقة مع رجال الأعمال:

يمكن توطيد العلاقة بين الجامعات ورجال الأعمال من تحقيق التنمية الاقتصادية، ويتم دعم العلاقة من خلال زيادة عدد الأنشطة المرتبطة بسوق العمل التي يمكن أن يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وزيادة فرص تدريب الخريجين في مكان العمل بما يتيح الحصول على فرص العمل، كما يتم توطيد العلاقة من خلال ما يلي:

(أ) يشغل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة مناصب استشارية رئيسية في الصناعة والتي غالباً ما يشارك فيها الطلاب.

(ب) يستفاد من رجال الأعمال بالتدريس في الدورات الأكاديمية بالجامعة مما يؤثر بشكل إيجابي على علاقة الخريجين برجال الأعمال.

(ج) تستضيف الجامعة رجال الأعمال لحضور جلسات إعلامية ومعارض التوظيف داخل الحرم الجامعي.

(د) تعمل وحدة تابعة لנائب رئيس الجامعة لشنون خدمة المجتمع وتنمية البيئة على تسهيل وإدارة التعاون بين الجامعة ومختلف الشركاء.

(هـ) إنشاء مكتب المشاركة الاقتصادية، بحيث يكون نقطة التقاء الصناعة والباحثين ورجال الأعمال.

(و) تحقيق مواءمة مخرجات الجامعات لاحتياجات سوق العمل، حيث تعد أحد المعايير الأساسية لنجاحها في تحقيق رؤيتها ورسالتها.

(ز) زيادة عدد الشراكات مع مؤسسات المجتمع، حيث تعد جزءاً لا يتجزأ من رؤية الجامعة ورسالتها.

(ح) تحديد آليات تربط الجامعات بسوق العمل.

(ط) التوازن بين المعروض من الخريجين والطلب في سوق العمل.

(ي) وجود آليات فعالة لقياس رضا رجال الأعمال والمجتمع عن مستوى الخريجين.

#### (٤) متابعة الخريجين:

تعمل الجامعة على تقديم الدعم المستمر للخريجين من خلال تأهيلهم أكاديمياً ونفسياً واجتماعياً ومهارياً؛ لتلبية متطلبات سوق العمل واحتياجات المجتمع، ومواكبة التطورات التكنولوجية المستمرة في مجال التخصص بما يحقق طموح الخريجين العلمي والعملية إلى جانب المساهمة في تطوير العملية التعليمية، ويتم ذلك من خلال ما يلي:

(أ) اقتراح إنشاء مركز للتوظيف يتبع نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، بهدف متابعة الخريجين، والتعرف على متطلبات سوق العمل. بالإضافة إلى دراسة الاحتياجات المستقبلية؛ للتنبؤ بالمستقبل المهني للخريجين.

(ب) تدعيم رابطة الخريجين، حيث تساعد على تزويد الطلاب بمجموعة متنوعة من المشورات الوظيفية.

(ج) تعزيز المنفعة المتبادلة بين الجامعة وخريجها من خلال استمرار مشاركة لخريجين في مؤتمرات وندوات وورش أعمال وغيرها من أنشطة تقوم بتنظيمها الجامعة.

(د) تواصل الجامعة مع الخريجين بطريقة إلكترونية من خلال سلسلة من النشرات الإخبارية والدعوات الإلكترونية ومجلة الجامعة.

(هـ) فتح قنوات اتصال بين الجامعة وأصحاب المنشآت والهيئات؛ لمعرفة احتياجاتهم من الخريجين.

(و) تفعيل وتحديث قاعدة لبيانات الخريجين.

(ز) تقديم الدعم المستمر للخريجين من خلال تأهيلهم أكاديمياً ونفسياً واجتماعياً ومهارياً؛ لتلبية متطلبات سوق العمل.

(ح) إتاحة المعلومات الخاصة باحتياجات سوق العمل والفرص المتاحة للخريجين والطلاب.

(ط) العمل على تنشيط الخريجين من خلال دورات وورش عمل.

(ي) تنفيذ استبانات قياسية؛ للوقوف على مدى استفادة الخريجين ومعرفة احتياجات المؤسسات وسوق العمل.

#### ٤- متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

يمكن تنفيذ التصور المقترح من خلال توفير المتطلبات الآتية:

##### أ- متطلبات تشريعية:

(١) إصدار دليل إرشادي من وزارة التعليم العالي؛ لتعظيم الاستفادة من جهات التوظيف ورجال الأعمال.

(٢) إصدار رئيس كل جامعة قرار بإنشاء مركز التوظيف من أجل تلبية الاحتياجات الاستشارية والتنموية للطلاب على أن يتبع نائب رئيس الجامعة لشئون البيئة وخدمة المجتمع.

(٣) مشاركة مجلس الجامعة في إقرار خطط العمل داخل مراكز التوظيف، وخطوات تنفيذها وتمويها والرقابة وذلك لضمان نجاح استمرار العمل.

(٤) التزام الدولة بوضع خطة شاملة لتوظيف الخريجين، ووضع آليات تنفيذها بمشاركة مؤسسات المجتمع المدني، وذلك وفق خطة زمنية محددة.

(٥) إصدار دليل للخريجين وإنشاء قاعدة بيانات متجددة بكل جامعة، بحيث تتضمن أعدادهم وسيرتهم الذاتية ومهاراتهم وخبراتهم وإنجازاتهم.

(٦) إشراك ممثلي المجتمع في مجالس الكليات بالجامعات؛ لضمان التفاعل مع القضايا المجتمعية المختلفة وتلبية احتياجات المجتمع من الخريجين.

**ب- متطلبات تنظيمية:**

- (١) نشر ثقافة قابلية التوظيف من قبل منسوبي الجامعات.
- (٢) العمل على ربط الجامعات بمتطلبات سوق العمل من خلال تشجيع الابتكار وريادة الأعمال، وربطها بالأنشطة التعليمية والبحثية والخدمات للجامعات.
- (٣) تعزيز قدرة الجامعات على بناء بيئات تعليمية فعالة من شأنها تحسين العلاقة بين الجامعات ومتطلبات سوق العمل.
- (٤) زيادة تدعيم العلاقة بين الخريج ما بعد التخرج والجامعة من خلال الدورات التدريبية واللقاءات الدورية.
- (٥) التوسع في إنشاء وحدات الانتقال إلى سوق العمل في جميع الجامعات.
- (٦) توافر مؤشرات تقيس درجة الاستعداد الوظيفي للخريجين ومدى قابلية التوظيف بمساعدة ممثلين عن سوق العمل.

**ج- متطلبات تكنولوجية:**

- (١) الاعتماد على بعض المواقع الإلكترونية المعتمدة للشركات والمصانع التي تتيح فرصا أكبر للطلاب للتدريب العملي.
- (٢) التمكن من الوصول لقواعد البيانات العالمية ومصادر المعرفة المرتبطة بسوق العمل.
- (٣) العمل على توفير الأجهزة الحديثة والمعدات الإلكترونية اللازمة للأنشطة التعليمية.
- (٤) تجهيز بنى تحتية تتمثل في شبكة الإنترنت ومواقع مخصصة على الشبكة العنكبوتية وغيرها من قاعدة بيانات للخريجين والوظائف المطلوبة.
- (٥) توفير المناخ الملائم لتطبيق المتطلبات التكنولوجية الحديثة المساعدة على الاستعداد الوظيفي للخريجين وتحقيق قابلية التوظيف.
- (٦) تدريب الطلاب على مهارات المعلومات، حيث تمتلك أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قدرات فائقة على معالجة ونقل البيانات الوظيفية في أشكالها المختلفة.
- (٧) تطبيق الاستخدام التكنولوجي الحديث من خلال توفير متطلبات بشرية ذات كفاءة.
- (٨) توفير برامج الحماية الإلكترونية؛ لحماية بيانات الجامعات.

**د- متطلبات بشرية:**

- (١) توافر الهيئة الإدارية الجامعية المؤهلة تأهيلا فنيا، والقادرة على التعامل مع سوق العمل.
- (٢) تأهيل العناصر البشرية تأهيلا جيدا، وعلى مستوى عالي من الكفاءة.
- (٣) إكساب الطلاب مهارات التوظيف لسوق العمل بما يساعد على سد الفجوة بين مخرجات الجامعات ومتطلبات سوق العمل.
- (٤) تدريب أعضاء هيئة التدريس على توطيد العلاقة بالمصانع والمؤسسات المجتمعية.
- (٥) وجود موارد بشرية مؤهلة ومدربة لمساعدة الخريجين على قابلية توظيف.

**٥- معوقات تنفيذ التصور المقترح وسبل التغلب عليها:**

- يواجه تنفيذ التصور المقترح بعض المعوقات منها ما يلي:
- أ- مقاومة المسؤولين للتغيير، لإحساسهم بأن ذلك سيلقي عليهم أعباء جديدة نحو تبني مهارات الاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف.
  - ب- خوف إدارة الجامعات من تحمل مسئولية توظيف الخريجين في بيئة سريعة التغير، والقصور في المهارات التكنولوجية لدى العاملين بالجامعات.
  - ج- ضعف ارتباط الإرشاد الأكاديمي بحاجات سوق العمل، حيث لا يوجد لدى الخريجين تصورات واضحة حول طبيعة الوظائف في سوق العمل.
  - د- قلّة إجراء الجامعات المصرية لدراسات وبحوث سوق العمل لتحديد متطلباته، وبالتالي توفير آليات تحقيقها لتمكين الطالب من مهارات مستقبل العمل.
  - هـ- سيادة المركزية في إصدار بعض القرارات من المجلس الأعلى للجامعات، الأمر الذي يزيد من الصعوبات التي تواجه الكليات في قبول عدد معين من الطلاب.
  - و- غياب آليات التمثيل الفاعل لأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم الكليات في تنفيذ برامجها المجتمعية.

- ز- غياب الربط بين الجامعات والمؤسسات المجتمعية والمصانع والشركات؛ لتدريب الطلاب وتوفير فرص عمل لهم.
- ح- ضعف الاهتمام بالمستفيدين من الجامعات أو بتحديد احتياجاتهم للوفاء بها.
- ط- وجود نظم تقليدية لقياس وتقويم الطلاب مما يؤثر في ضعف مستواهم المهاري والاجتماعي.
- ويمكن التغلب على هذه المعوقات من خلال ما يلي:**
- (١) توعية المسئولين بالجامعات بأهمية دعم توظيف الخريجين، وجذب المستثمرين، وإقامة شراكات لتدريب واستيعاب الخريجين، حيث إن هدف الجامعات تدريب الطلاب كمحترفين يتمتعون بتقدير كبير في سوق العمل من أجل تحقيق الميزة التنافسية للجامعات.
  - (٢) تشجيع إدارة الجامعات على تحمل مسئولية توظيف الخريجين، وذلك من أجل تدعيم دور خريجها في بناء المجتمع وتعزيز روح الانتماء والتواصل فيما بينهم وبين جامعتهم، وإثراء الجامعة وتدعيمها للقيام بدورها الثقافى والاجتماعي والتعليمي الرائد.
  - (٣) العمل على تعظيم الموارد الذاتية والخاصة للجامعات من أجل توفير بنية تحتية تمكن من إكساب الخريجين العديد من الكفايات اللازمة للتوظيف.
  - (٤) تهيئة المناخ الملائم والثقافة الداعمة للاستعداد الوظيفي وقابلية التوظيف في الجامعات.
  - (٥) تدريب الكوادر البشرية بالجامعات على توجيه الطلاب وإرشادهم وفقا لمتطلبات سوق العمل.
  - (٦) التعاون مع المؤسسات المجتمعية والمصانع والشركات؛ لتدريب الطلاب وتوفير فرص عمل لهم.
  - (٧) الاتجاه نحو اللامركزية، مما يتيح للجامعات إنشاء بعض الكليات أو المراكز أو الوحدات المتعلقة بأنشطة المجتمع أو توظيف الخريجين.
  - (٨) إنشاء وحدة تيسير الانتقال لسوق العمل بالكليات، وتوسيع نشاطها لعمل شراكات مع المؤسسات المجتمعية.
  - (٩) التركيز على المستفيدين وتلبية احتياجاتهم وتوقعاتهم، وتعزيز مفهوم المسئولية الاجتماعية للجامعات حتى تقوم بدورها- على أكمل وجه- تجاه الخريجين.
  - (١٠) الابتعاد بالبرامج الدراسية عن النمطية والشكلية وأن يكون هناك اهتمام بالمجالات المرتبطة بسوق العمل.
  - (١١) قيام الكليات بدراسات مسحية؛ لمعرفة حاجات الدارسين، ومتطلبات سوق العمل.
  - (١٢) تدعيم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التوظيف باعتبارها صناعة تولد المزيد من الوظائف وكأداة تمكن الخريجين من الحصول على أنواع جديدة من العمل بطرق جديدة وأكثر مرونة.



## المراجع

- ١- إبراهيم، إيمان عبد الفتاح محمد. (٢٠٢٠) "تعزيز مهارات قابلية التوظيف في التعليم الجامعي في ضوء خبرة استراليا وإمكانية الاستفادة منها في مصر"، *مجلة دراسات تربوية واجتماعية-مج* (٢٦)-ج(٤)- كلية التربية- جامعة حلوان.
- ٢- أحمد، شاكر محمد فتحي، وزيدان، همام بدر اوي. (٢٠٠٣) *التربية المقارنة: المنهج - الأساليب- التطبيقات*، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- ٣- إصميدة، مصباح عبدالرحمن، اسميو، محمد علي، ابن مصطفى، الصادق عبدالسلام أحمد، وحميدة، علي محمد. (٢٠٢٢) "المهارات التي يتطلبها سوق العمل ومستوى توافرها لدى خريجي قسمي الإدارة العامة وإدارة الأعمال: دراسة تطبيقية على كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراته". *مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال*، س (٩)، ع(٢).
- ٤- الحبشي، شيماء جبر عبد الله جبر. (٢٠٢٠) " دور التكوين الجامعي للطلاب في تحقيق الميزة التنافسية: جامعة الإسكندرية أنموذجاً"، *مجلة دراسات تربوية ونفسية*، ع (١٠٧)- ج (٢)- كلية التربية، جامعة الزقازيق.
- ٥- الخصوصي، أيمن منير حسن، وعمر، عبدالمنعم علي علي. (٢٠٢٣) "نمذجة العلاقات السببية الشخصية والتوقعات المهنية والمساندة الاجتماعية والرضا عن الحياة الأكاديمية في ضوء نظرية المهنة المعرفية الاجتماعية لدى الطلاب بجامعة الأزهر". *مجلة كلية التربية - ع (٤٧)-ج(١)جامعة عين شمس*.
- ٦- الزوكة، أحمد خميس (٢٠١٦) *جغرافيا العالم الجديد*، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- ٧- السيسى، جمال أحمد، وأبو عاصي، هشام عبدالعزيز يوسف. (٢٠٢٣) " دور الجامعات المصرية في إعداد طلابها وفق متطلبات سوق العمل الدولي: تصور مقترح". *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية*، ع(١٤).
- ٨- الشحنة، عبدالمنعم الدسوقي حسن. (٢٠١٩) "دور جامعة بورسعيد في خدمة المجتمع وتنمية البيئة: دراسة ميدانية"- *مجلة الإدارة التربوية*، س٦، ع (٢١).
- ٩- الصغير، أحمد حسين. (٢٠٢١) "الجامعات المصرية وتحقيق متطلبات وظائف المستقبل في ضوء الثورة الصناعية الرابعة"، *المجلة التربوية تصدرها كلية التربية جامعة سوهاج*، ج(٨٨).
- ١٠- العمري، يوسف محمد موسي. (٢٠٢٠) "سياسة التوظيف واستيعاب خريجي الجامعات السعودية". *مجلة القراءة والمعرفة*، ع(٢٢٣).
- ١١- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية. (٢٠١٩) "الثورة الصناعية الرابعة حليف أم عدو للوظائف"، *مجلة صدى الموارد البشرية، الإمارات العربية المتحدة*، ع (١٥).
- ١٢- بايلي مارتن نيل ، بيرتلس جتري، إيلينان وربرت (٢٠١٩) *النمو مع المساواة: هدف السياسة الاقتصادية للقرن القادم*، ترجمة: محمد فتحي صقر ، طبعة خاصة ضمن إصدارات مكتبة الأسرة ، سلسلة العلوم الاجتماعية، القاهرة : الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- ١٣- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوب للمعرفة. (٢٠٢١) *استشراف مستقبل المعرفة: تعزيز القدرات التحولية في مواجهة المخاطر المستقبلية*، دبي: شركة دار الغرير للطباعة والنشر.
- ١٤- بكر، عبد الجواد (٢٠١٨) *مهارات نظم التعليم والإدارة التعليمية*، دار شهر زاد للنشر والتوزيع، عمان.
- ١٥- بكر، عبد الجواد السيد. (٢٠١٧) "مهارات التعليم والتوظيف: قراءة في بطارية سبل التوظيف وستة عناصر للنجاح في أمريكا" - *المجلة التربوية تصدرها كلية التربية - ج (٤٩)-جامعة سوهاج*.

- ١٦- بكر، عبدالجواد(٢٠٢٠) **سياقات ثقافية**، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
- ١٧- حباكة، أمل سعيد محمد محمد،(٢٠٢٢) "دراسة مقارنة لمصادر تمويل بعض الجامعات الأجنبية وإمكانية الاستفادة منها في الجامعات المصرية . **مجلة كلية التربية**، مج ١٩، ع ١١٣، ٣٠٠-٣٥٨، مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1314273>
- ١٨- حجي، أحمد إسماعيل (٢٠٢١) **التربية المقارنة بعد الحداثة، والنظريات ما بعد التأسيسية وتطبيقاتها**، عالم الكتب، القاهرة.
- ١٩- حجي، أحمد إسماعيل (٢٠٢١) **التحليل والتفسير في البحوث الاجتماعية والتربوية، نظريات العلوم الاجتماعية والتحليل الناقد للخطاب**، عالم الكتب، القاهرة.
- ٢٠- حجي، أحمد إسماعيل (٢٠٢١) **العلوم الاجتماعية في الأفق الثالث، من إبستمولوجيا الثقافتين إلى وحدة العلم وتكامله**، عالم الكتب، القاهرة.
- ٢١- حسب النبي، أحمد محمد نبوي (٢٠٢٠) "الثورة الصناعية الرابعة وتطوير الجاهزية التكنولوجية في التعليم الإعدادي في إيرلندا وكندا وألمانيا وإنجلترا وإمكانية الاستفادة منها في تطوير الجاهزية التكنولوجية بالمدارس الإعدادية في مصر" - **مجلة دراسات في التعليم الجامعي** - ع (٤٧) القاهرة.
- ٢٢- حمزة، خالد توفيق أحمد (٢٠١٩) "نموذج مقترح لتنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة"
- ٢٣- خليل، نبيل سعد، الصغير، كاتيا أمين (٢٠٢٢) **التربية الدولية بين الهوية الثقافية القومية والتعددية الثقافية**، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- ٢٤- زيادة، دينا عبدالمنعم إسماعيل (٢٠٢٣) "المتطلبات التربوية لتطوير فلسفة الإرشاد الأكاديمي بالجامعات المصرية في ضوء نظام الساعات المعتمدة: دراسة تحليلية" - **مجلة كلية التربية تصدرها جامعة بنها** - مج (٣٤) - ع (١٣٦) - كلية التربية - جامعة بنها.
- ٢٥- زيهان، محمد عطا حمدي، (٢٠٢١) "متطلبات تخطيط التحول البرمجي للجامعات المصرية من الكم إلى الكيف لمواكبة سوق العمل" - **المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية** - دراسات وبحوث تطبيقية، ع (١٣)، مج (١).
- ٢٦- شلبي، شرين سعد (٢٠١٠) **موجز جغرافية أميركا**، الإسكندرية، مكتبة الإسكندرية.
- ٢٧- عبد الكريم زهيو، مهري عبد الحميد (٢٠٢١) "الاستراتيجية الكندية لتطوير التجارة الإلكترونية" **المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات** - مج (٢) - ع (٣) - المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب - القاهرة.
- ٢٨- عبدالشفيع مها عبدالله، أحمد رشيدة السيد، محمد عبير أحمد (٢٠٢٢) "دور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طلاب الجامعات المصرية لسوق العمل" - **مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية** - مج (١٦) - ع (٩) - كلية التربية - جامعة الفيوم.
- ٢٩- عبدالغفور، نضال فايز أحمد (٢٠٢١) "تعزيز قابلية توظيف الخريجين والحاجة إلى التعاون بين الجامعات والمؤسسات" - **مجلة العلوم التربوية والنفسية** - مج (٥) - ع (٣٣) - المركز القومي للبحوث غزة.
- ٣٠- عبداللطيف، عماد عبداللطيف محمود، (٢٠٢٣) "تطوير تسويق الخدمات الجامعية في ضوء استراتيجية المحيط الأزرق (BOS) : دراسة ميدانية بجامعة سوهاج" - **المجلة التربوية تصدرها كلية التربية جامعة سوهاج**، ج ١٠٨، كلية التربية - جامعة سوهاج.
- ٣١- عبدالهادي، هند حسنى جابر، (٢٠٢٢) "تصور مقترح لتفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي بالجامعات المصرية" - **مجلة كلية التربية بالإسماعيلية**، ع ٥٣، كلية التربية.

- ٣٢- على، مصطفى محمد (٢٠١٧) "الشمال والجنوب الدلالة الجغرافية والاستخدام الدولي المعاصر"، *مجلة جامعة دمشق*، مج (٢٧)، ع (٢).
- ٣٣- على، هيام عبدالرحيم أحمد. (٢٠٢٣) "تصور مقترح لتكوين الطالب الريادي بالجامعات المصرية: جامعة الإسكندرية كدراسة حالة"، *مجلة تطوير الأداء الجامعي*، مج ٢٣، ع ٧٤.
- ٣٤- غلوش، طارق مصطفى محمد، عبدالسميع، عبدالسميع تحسين، المغير، محمد شفيق إبراهيم محمد. (٢٠٢٢). "نحو سياسة اقتصادية لتعزيز النمو الاقتصادي الشامل في مصر" - *المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة*، مج (٤٦)، ع (٢).
- ٣٥- غانم، عصام جمال سليم. (٢٠٢٢) "دراسة تقويمية لواقع الإرشاد الأكاديمي في بعض الجامعات المصرية استناداً إلى المعايير المهنية الأمريكية"، *العلوم التربوية*، مج ٣٠، ع ٤٤، ٢٥٥-٣٠٩. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1403759>
- ٣٦- غنايم، مهني محمد إبراهيم. (٢٠٢٢) "قراءة في نتائج الثانوية العامة ٢٠٢٢ ومؤشرات القبول بالجامعات المصرية" - *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، مج ٥، ع ٤٤.
- ٣٧- معهد الدراسات والبحوث البيئية "في قطاع صناعة الدواء" - *مجلة العلوم البيئية* - مج (٤٨) - ج (٣) - جامعة عين شمس.
- ٣٨- كرم، إيمان، وصادق، مورين. (٢٠١٩) "دور مؤسسات التعليم العالي في دعم القابلية للتوظيف دراسة حالة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية"، *مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية*. مج ٢٠، ع ٣٤.
- ٣٩- محمد، هدى محمد عبد السلام، وعبد الدايم، محمد أحمد، وناصر، محمد أحمد حسين، وسيرنا، جابريال رامون. (٢٠٢٠) "مبادرات التميز والإصلاح الإداري: دراسة حالة للجامعات البحثية عالمية المستوى باليابان وإمكانية الاستفادة منها في مصر"، *مجلة كلية التربية*، مج (٣١) - ع (١٢٢) - كلية التربية، جامعة بنها.
- ٤٠- محمود، شيماء سعيد، جوهر، يوسف عبد المعطي مصطفى، وعلي، عبير أحمد محمد. (٢٠٢٢) "آليات مقترحة لتفعيل دور الجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة على ضوء تصنيف كيواس "QS" للجامعات العالمية". *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، ع (١٦)، ج (٩).
- ٤١- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (٢٠١٦) *التعليم من أجل البشر والكوكب، بناء مستقبل مستدام للجميع، التقرير العالمي لرصد التعليم*. ط (٢)، اليونسكو.
- ٤٢- منظمة العمل الدولية. (٢٠٢١) *مسح خريجي التعليم العالي في مصر ٢٠٢١: نحو تحقيق أقصى استفادة من إمكانات الخريجين*، القاهرة: مركز بصيرة ومكتب منظمة العمل الدولية.
- ٤٣- نخبة من أعضاء هيئة التدريس (٢٠٢٣) *الإطار للعام للمشروع البحثي / المهني لطلاب كلية التربية بكفر الشيخ* - دن .
- ٤٤- وزارة العمل. (٢٠٢٣) *إنفوجراف. بالأرقام: حصاد عام ٢٠٢٣. وزارة العمل: الإدارة العامة للمكتب الإعلامي*.
- ٤٥- الأمم المتحدة: اللجنة الاقتصادية لأفريقيا. (٢٠٢٠). *عمالة الشباب والتنمية المستدامة في شمال إفريقيا*، أديس أبابا: اللجنة الاقتصادية لأفريقيا  
لأفريقيا  
[https://archive.uneca.org/sites/default/files/Publication\\_Files/youth\\_employment\\_and\\_sustainable\\_development\\_in\\_north\\_africa\\_arabic.p](https://archive.uneca.org/sites/default/files/Publication_Files/youth_employment_and_sustainable_development_in_north_africa_arabic.pdf)  
df, بتاريخ ٢٨-٤-٢٠٢٤



- ٦١- معجم المعاني. (٢٠٢٤). معني كلمة استعداد متاح على الموقع التالي:  
<https://www.almaany.com>، بتاريخ (١١-٤-٢٠٢٤).
- ٦٢- معجم المعاني. (٢٠٢٤). معني كلمة وظيفي متاح على الموقع التالي:  
<https://www.almaany.com>، بتاريخ (١١-٤-٢٠٢٤).
- ٦٣- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. (٢٠٢٢). رؤية مصر ٢٠٣٠ الأجددة الوطنية للتنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠ المحدثه، متاح على الموقع التالي:  
<https://mped.gov.eg/files/egypt2030.pdf>، بتاريخ (١٧-١٢-٢٠٢٣).
- ٦٤- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. (٢٠٢٢). رؤية مصر ٢٠٣٠ الأجددة الوطنية للتنمية المستدامة - رؤية مصر ٢٠٣٠ المحدثه، متاحه على:  
<https://mped.gov.eg/files/egypt2030.pdf>، بتاريخ (٢٩-٤-٢٠٢٤).
- 65-A university For the real World(2016) **QUT Submission to the Inquiry into Innovation and Creativity**, CRICOS No. 00213J.
- 66-Australian Government (2020a) **National Career Development Strategy**, Commonwealth of Australia, the Department of Education, Employment and Workplace Relations.
- 67-Australian Government ,department of education Skills and employment (2017) **Mission Based Compact, Between the Commonwealth of Australia and Queensland University of Technology**, Australia.
- 68-Australian Government (2014)"Graduate employability, How universities can improve students' graduate employability": **Lessons from National OLT research**, department of education Skills and employment, Australia.
- 69-Australian Government, department of education Skills and employment (2013) **Core Skills for Work Developmental Framework** ,A Guide for employers, Australia.
- 70-Australian Government. (2020c)" Job-ready Graduates", **Preliminary paper**. Australia: Australian Universities Accord.
- 71-Australian Bureau of Statistics(2013) **Australian Demographic Statistics** ، MAR.2013, Bureau Of Statistics.
- 72- Australian Bureau of Statistics(2015)**Year Book of Australia 2015**, Australia, Canberra's ABS.
- 73- Australian Bureau of Statistics(2016) **Australian Demographic Statistic, Quarter 2016 Act**, No. (117), Australia: Canberra: ABS.
- 74-Australian Government(2015)**Geosciences Australia**،Australia's **Size Compared** ،Commonwealth of Australia.
- 75-Australian Government(2017) **DFAT; About Australia's System of Government**. Canberra.

- 76- Australian Government; Australian Education Technology (2019) **Education for the Future Now**, Australia, Australian Trade and Investment Commission.
- 77-Australian Government; Australian Educational System(2019) **Australia**, Department Of Foreign Affairs and Trade.
- 78- Australian Government(2012)Geosciences **Australia «Australia's Size Compared**, Commocain Australia.
- 79-Badr Hassan Zaki , M. A. (2021). Striving for a Better Future: Fostering Students' Skills Towards Employment Through Instructional Practices. **Masters of Arts in International and Comparative Education**. <https://fount.aucegypt.edu/etds/1633>.
- 80-Bandura, A. (1986)" Social foundations of thought and action: A social cognitive theory". **Prentice Hall series in social learning theory** (Vol. 1). 95-96.
- 81-Barley, Karen L\_(2018) Adult Learning in the Workplace: A Conceptualization and Model of the Corporate University, **Master's Thesis of Science in Adult and Continuing Education**, Department of Adult Learning and Human Resource Development, Faculty of Virginia.
- 82-Benati, K., Lindsay, S., O'Toole, J., & Fischer, J. (2023) Career planning and workforce preparation during economic downturn: **perceptions of graduating business students**. *Education+ Training*, 65(3).
- 83-Bolton-King, R. S. (2022) **Student mentoring to enhance graduates' employability potential**. *Science & Justice*, 62(6).
- 84-Bradley, Stacey(2018) **University of South Carolina**, Master Plan Update University of South Carolina Executive Summar, U.S.A.
- 85-Bridgstock, Ruth(2020)" Enhancing the connectedness of learners, programs and higher education institutions", **Final report National Senior Teaching Fellowship**: Graduate Employability Digital capabilities for lifelong career development, Australian Government , department of education Skills and employment.
- 86-Browne, Delia (2018)" The Copyright Advisory Group -Schools of the Standing Council on School Education, Submission to the Australian Law Reform Commission", **Issues Paper 42**: Copyright and the Digital Economy Sydney, the National Copyright Unit.
- 87- Bureau of Economic Analysis (2019)**National Economic Accounts; what's New : Federal Recovery Programs and Bureau of Economic A analysis**, The U.S. Department of vomerce jell, Vol. (2), No. (3).

- 88-Bureau of Economic Analysis; National Economic Accounts (2018) **What's New: Federal Recovery Programs and Bureau of Economic Analysis**, The U.S. Department of Commerce, Vol. (434), No. (1).
- 89-Cardoza, J. P., & Vidya, N. (2024)" Promoting Youth Employability: An In-Depth Analysis on The Influence of Strategies to Improve Skills", **EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)**, 10(1).
- 90-Carleton University(N.D.) **Employability Framework: Developing Career Ready Students**, Canada.
- 91-Carleton Alumni(2023) **Being a Carleton alumni entitles you to extra perks! Enjoy exciting deals on a wide range of products, services and on-campus benefits**, Canada.
- 92-Carleton University (2012) **Strategic Mandate Agreement**, Canada.
- 93-Carleton University (2014) **Carleton Builds on Strong Tradition of Student Support with New Services in 29August2014**, Canada.
- 94- Carleton University (2019) **Carleton University is a Founding Partner of Canada's First National Skills-Development Innovation Network**, Canada.
- 95-Carleton University (2021b) **Students and Enrolment Strategic Plan 2021-2026, Helping Ravens Soar**, Canada.
- 96-Carleton University, Ottawa(2009) **A report by the Initiative for Community-University Engagement**, The Oxygen of Community: Carleton University's Engagement with the Ottawa Region.
- 97-Carleton University(2023d) **Strategic Plan for Community Engagement [SP4CE], Expanding space for community engagement** ,Canada.
- 98-Carleton University(2021a) " I trust you will be the 21st century's greatest generation. You know what is wrong with the world and how to fix it ", **Carleton President's report 2021**, Canada.
- 99-Carleton University(2021C) **Carleton University acknowledges the location of its campus on the traditional, unceded territories of the Algonquin nation**, Ottawa, Canada.
- 100- Carleton University(2011) **Alumni Association Volunteer Handbook**, Canada.
- 101-Clark, Derek (2023) **Customer Spotlight University of South Carolina**, University of South Carolina, U.S.A.
- 102- Commonwealth of Australia(2013) **Parliament of Australia Australian Electoral Commission 2013**, Commonwealth of Australia.
- 103- Crocker Holly A , Ryan Maureen , Hansell Leigh-Ann(2021) **USC Humanities Collaborative**, University of South Carolina.

- 104- Chen, S., Chen, H., & Ling, H. (2022) **An online career intervention for promoting Chinese high school students' career readiness.** *Frontiers in psychology*, 12, 815076.
- 105- Cockwell, Malcolm(2012) **The Forests of Canada, A Study of the Canadian Forestry Sector and Its Position in the Global Timber Trade**, Toronto on Canada.
- 106- Colyar, J., Brumwell, S., & Deakin, J. (2022) **Exploring Postsecondary Credentials and Labour Market Alignment in Ontario.** Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.
- 107- Commonwealth of Australia(2002) **Employability Skills for the Future**, the Department of Education, Science and Training, and the Australian National Training Authority.
- 108- Cook, E. J. (2022) " A narrative review of graduate employability models: their paradigms, and relationships to teaching and curricula". **Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability**, 13(1).
- 109- Culcasi, I., & Venegas, R. P. F. (2023)" Service-Learning and soft skills in higher education: A systematic literature review". *Form@ re-Open Journal per la formazione in rete*, 23(2).
- 110- Curtis, Christine (2014) **Employability: Preparing our students for their future, Office of the Provost**, university of South Carolina. U.S.A.
- 111- department of education skills and employment (2020)**Commonwealth of Australia and Queensland University of Technology**, Australian Government.
- 112- Department of Foreign Affairs and Trade (DFAT),(2018) **Entity Resources and Planned Performance**, Australia, Department of Foreign Affairs and Trade (DFAT).
- 113- Dodd, V., Hanson, J., & Hooley, T. (2022)" Increasing students' career readiness through career guidance: measuring the impact with a validated measure". **British Journal of Guidance & Counselling**, 50(2).
- 114- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. J. (2024)" Construction and operationalisation of an Employability Capital Growth Model (ECGM) via a systematic literature review (2016–2022)". **Studies in Higher Education**, 49(1).
- 115- Dunleavy Patrick, Evans Mark and McGregor Carmel (2017) **Connected Government Towards Digital-Era Governance?**, University of Canberra, Institute for Governance and Policy Analysis.



- 116- Duong, C. D., & St-Jean, É. (2024)" Social cognitive career theory and higher education students' entrepreneurial intention: The role of perceived educational support and perceived entrepreneurial opportunity". **Journal of Entrepreneurship, Management & Innovation**, 20(1). 102.<https://www.researchgate.net/publication/378861640>.
- 117- Dyke, Lorraine (et.al.), (2020) **Carleton Academic Plan**, Carleton University, Canada.
- 118- Educational Policy Improvement Center(2015) **South Carolina College & Career Readiness Toolkit**, South Carolina, U.S.A.
- 119- El-Fekey, S. F., & Mohamad, M. S. (2018)" The relationship between graduates' perceived employability attributes and employability gap in Egypt: The moderating roles of core self-evaluation and university branding". **International Journal of Business and Management**, 13(4), 158-172.
- 120- Elsafty, A., Elsayad, H. I., & Shaaban, I. (2020)" Educating engineering students in Egypt: recommendations for improvement". **International Journal of Higher Education**, 9(3).
- 121- European Union (2018) **Employment and Social Situation in Canada, Policy Department: Economic and Scientific Policy**.
- 122- Federal Research Division(2005)**Country Profile: Australia**, Library of Congress September.
- 123- Fejzullahu, B., & Gashi, R. (2023)" University graduate recruitment and selection as a part of business strategy: A case of an emerging market". **Corporate & Business Strategy Review**, 4(3). <https://doi.org/10.22495/cbsrv4i3art4>
- 124- Future Skills Council (2020) **Canada –A Learning Nation A Skilled, Agile Workforce Ready to Shape the Future**, [canada.ca/futures-skills](http://canada.ca/futures-skills), Canada.
- 125- González-Cespón, J. L., Alonso-Rodríguez, J. A., Rodríguez-Barcia, S., Gallego, P. P., & Pino-Juste, M. R. (2024). Enhancing Employability Skills of Biology Graduates through an Interdisciplinary Project-Based Service Learning Experience with Engineering and Translation Undergraduate Students . **Education Sciences**, 14(1).
- 126- Government of Alberta (2023) **2021 Census of Canada - Indigenous People**, Government of Alberta, Alberta, Canada.
- 127- Government of Canada(2017)**Building A Strong Middle Glass, Budget 2017**, the Department of Finance Canada.

- 128- Government of Ontario (2023) **2020-2025 Strategic Mandate Agreement**: Carleton University, Canada.
- 129- Government of South Australia(2018) **EdTech in Australia, International Education Marketing Forum**, Australian Trade and Investment Commission.
- 130- Green, S., Sanczyk, A., Chambers, C., Mraz, M., & Polly, D. (2023)" College and career readiness: A literature synthesis". **Journal of Education**, 203(1), 222-229.
- 131- Hoffman, D. E., Chung, J. K., & Young, D. G. (2018) " Narratives in South Carolina college and career readiness: A collection of case studies highlighting promising practices",(**National Resource Center Working Paper**, No. (3).Columbia, SC: University of South Carolina, National Resource Center for The First-Year Experience and Students in Transition.
- 132- Hong, C., Soifer, I., Lee, H., Choi, E. K. C., & Ruetzler, T. (2023). "Hospitality and tourism management student satisfaction with their majors and career readiness amid the COVID-19 pandemic". **Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education**, 32, 100434.
- 133- Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC), (2021), **Study Guide – Discover Canada – The Rights and Responsibilities of Citizenship**, Government of Canada, Ottawa, Canada.
- 134- Jackson, V., O'Brien, V., & Richards, A. (2023) " Investigating the impact of experiential learning on employability skill development and employment outcomes: a UK case study of MBA students from the Indian Subcontinent". **Journal of Education and Work**, 36(6).
- 135- Jorgenson, Dale W. (2012), **Economic in Canada, Industry Canada"**, **Research Publications Program, Industry Canada Research**, Monograph, Montreal, Canada.
- 136- Junankar, P.N. (Raja),(2013) " Australia-The Miracle Economy",**IZA Discussion Paper** ,No. 7505, The Australian School of Business, The University of New South Wales.
- 137- Kaiser, Frederick M.(2017) "American National Government: An Over View". Washington DC., Congressional Research Service, The Library of Congress, Damage, D. T., **School-Based Management Theory: Research and Practice**, Colombo: Kavunartane and Sons, Ltd, Vol. (2), No. (11).

- 138- Karman Agnieszka, Savaneviciene Asta, Lithuania Kaunas(2021) " Enhancing dynamic capabilities to improve sustainable competitiveness : insights from research on organizations of the Baltic region", **Baltic Journal of Management**, Vol. (16), No. (2).
- 139- Kertechian, K. S., Ismail, H. N., & Karkouliau, S. (2023) **How employable do students perceive themselves to be in the future? Evidence from the Middle East**. *Industry and Higher Education*, 37(2).
- 140- Kieu, Q. T., KIRYA, M. M., & Liu, W. T. (2023) " Employment Tactics and Strategies of Technical-Vocational Education Students for Career and Professional Development in the Labour Market of Vietnam". **Journal of Technical Education and Training**, 15(2).
- 141- Kent, Christopher (2015) "Australian economic growth – the how, what and where", **the National RSL Clubs Conference**, Hobart.
- 142- Lane, Timothy (2018) **Canada's Economic Expansion: A Progress Report**, Greater Vancouver Board of Trade, Vancouver, British Columbia.
- 143- Leadership and Service Center(2020) **Community Service Annual report 2020- 2021**, University of South Carolina.
- 144- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019) " Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models". **Journal of Vocational Behavior**, 115, 103316.
- 145- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994) "Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance". **Journal of Vocational Behavior**, 45(1), <http://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.
- 146- Levy Sheldon, Summer lee Alastair(2017) **Strategic Mandate Agreement, Carleton University** , Ministry of Advanced education and skills development, Ontario, Canada.
- 147- Loo, Bryce(2018)**Education in the United States of America; Introduction**. Available at: <https://wenr.wes.org/education-in-the-united-states-of-America>.
- 148- Maccabe, R. (2023) **A narrative inquiry into the formation and deployment of graduate capitals by first-generation graduates over time**. Lancaster University (United Kingdom).
- 149- Mahmud, M. M., & Wong, S. F. (2022, June) "Stakeholder's perspectives of the twenty-first century skills". **In Frontiers in Education**, (Vol. 7). Frontiers.

- 150- Mainga, W., Daniel, R. M., & Alamil, L. (2022). Perceptions of employability skills of undergraduate business students in a developing country": **An exploratory study. Higher Learning Research Communications**, 12(1),28-63. <https://doi.org/10.18870/hlrc.v12i1.1257>
- 151- Morina, A., & Biagiotti, G. (2022) " Inclusion at university, transition to employment and employability of graduates with disabilities: A systematic review". **International Journal of Educational Development**, 93, 102647.
- 152- Muhammad, A. J., Arrington-Slocum, A., & Hughes, L. (2021). "Capstone courses and major projects for enhancing Generation Z career readiness through general higher-education classroom curriculum". **Journal of Higher Education Theory and Practice**, 21(7).63-75.
- 153- Muñiz, E. J., & Eimerbrink, P. (2018) " Career readiness education (CRED) program". **Journal of Higher Education Theory and Practice**, 18(6).
- 154- National Academy of Science(2019) **Capturing Change in Science, Technology ,and Innovation : Improving Indicators to Inform Policy**. Washington DC.USA.
- 155- Nelson, K., & Creagh, T. (2013) **A good practice guide: Safeguarding student learning engagement. Brisbane**, Australia: Queensland University of Technology.
- 156- Noah, J. B., & Aziz, A. A. (2020) " A Systematic review on soft skills development among university graduates". **EDUCATUM Journal of Social Sciences**, 6(1), 53-68.
- 157- NODA Board of Directors(2023) **The NODA Core Competencies**, Washington Avenue South, Minneapolis, MN.
- 158- OECD (2016) **Economic Surveys Australia**, Paris: OECD.
- 159- OECD (2017) **Economic Surveys Australia** ،OECD.
- 160- Office of Academic and Student Affairs(2023) **Student Handbook Academic Year 2023-2024**, The University of South Carolina Union, U.S.A.
- 161- Organization de cooperation et de development economies (OCDE),(2012) **education et l economies dams une society en mutation**, Paris.
- 162- Packer, M. (2022). Improving career readiness and employability of college graduates. **Master's Project Submitted to the College of Education** ,at Grand Valley State University In partial fulfillment of the Degree of Master of Education.
- 163- Parliament of Canada, (2021) **Our Country, Our Parliament: An Introduction to How Canada's Parliament Works**, Parliament of Canada, Ottawa, Canada.

- 164- Peón, D., Martínez-Filgueira, X. M., & Rodríguez Gómez, J. L. (2023) " Professional Certifications of a University Master's Degree and Employability: Impact on Students' Perception". **European Journal of Education Research**, 12(1), 173-188.
- 165- Petcu, Stefania (et.al.), (2016) **Report on the State of College and Career Readiness in South Carolina**: National Resource Center for The First-Year Experience and Students in Transition, Under the direction of Center of Excellence for College and Career Readiness, South Carolina. U.S.A.
- 166- Petruzzello, G., Chiesa, R., & Mariani, M. G. (2022) "The storm doesn't touch me!—the role of perceived employability of students and graduates in the pandemic era". **Sustainability**, 14(7), 4303.
- 167- Potgieter, I., Coetzee, M., & Ferreira, N. (2023) "University students' digital world of work readiness in relation to their employability competency". **Journal of Learning Development in Higher Education**, (27),1-22.
- 168- Price water house Coopers-Australia (PwC),(2014) **Australia's Education System Good**, But Must Do Better «Canberra «Australian Capital Territory « Australia.
- 169- Queensland University of Technology (2019) **OUT Standing Alumni Awards**, Australia.
- 170- Queensland University of Technology Annual Report(2010) **The Complete QUT 2010 Annual Report**, and its Component Sections, Australia.
- 171- Queensland University of Technology(2023) Queensland University of Technology response to the Australian universities , **accord discussion paper**, Australian.
- 172- Queensland University of Technology(2024i) **We're An Ambitious And Collaborative Institution That Seeks To Equip Our Students And Graduates With The Skills They'll Need In An Increasingly Disrupted And Challenged World**, Australia.
- 173- Queensland University of Technology(2024d) **QUT submission to the Inquiry into innovation and creativity: workforce for the new economy**, Australia.
- 174- Reserve Bank of Australia (2020) **The Australian Economy and Financial Markets**, Australia, Reserve Bank of Australia.
- 175- Rudolph, C., Hirschi, A. and Zacher, H. (2019), "Empirical developments in career construction theory", **Journal of Vocational Behaviour**, Vol. 111..

- 176- Salmon, F., Kevin, C., Wurm, J., Baigent, M., Reynolds, V., Sherwin, F., & Gaunt, H. (2019). **The power of things: enhancing employability in higher education through object-based learning**. Sydney, Australia: Australian Government Department of Education and Training.
- 177- Schlesinger, J., O'Shea, C., & Blesso, J. (2021). Undergraduate student career development and career center services: **Faculty perspectives**. *The Career development quarterly*, 69(2), 145-157.
- 178- Sheil AO Margaret, Sherry AO Ann (2022) **Connections QUT STRATEGY 2023-2027**, Queensland University of Technology.
- 179- Simonsen, R. (2022) "How to maximize language learners' career readiness ". *Language Teaching*, 55(2).
- 180- South Carolina Education and Economic Development Act(2012) **Business Connection Handbook Employer Guidelines**, South Carolina, U.S.A.
- 181- Stahl, G., & Wang, J. (2023) " Where there's a WIL, there's a way: upwardly mobile young men pursuing non-formal WIL opportunities to enhance employability". *Journal of Education and Work*, 36(5).
- 182- Stebleton, M. J., Kaler, L. S., Diamond, K. K., & Lee, C. (2020) " Examining career readiness in a liberal arts undergraduate career planning course". *Journal of employment counseling*, 57(1).
- 183- Tan, L. M., Laswad, F., & Chua, F. (2022). **Bridging the employability skills gap: going beyond classroom walls**. *Pacific accounting review*, 34(2).
- 184- Tang, K. N. (2019) " Beyond Employability: Embedding Soft Skills in Higher Education". *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 18(2).
- 185- Tapp, shelley & Bacon, Benoit Antoine (2020)**Strategic Mandate Agreement 2020-2025, Signed between, Carleton University, And Ministry of Colleges and Universities, Ontario, Canada.**
- 186- the Center of Excellence for College and Career Readiness (2015) **South Carolina College & Career Readiness Toolkit**, Francis Marion Road Florence.
- 187- the Commonwealth of Australia and Queensland University of Technology(2017) **Mission Based Compact, Department of Education and Training**, Australian Government.
- 188- The Council of Ministers of Education, Canada(2017) **Council Ministers of Education Canada Reference Framework for Successful Student Transitions**, Canada.

- 189- The Department of University Advancement(N.D.) **Alumni Association Volunteer Handbook**, Carleton University, Canada.
- 190- The Division of Student Affairs(2021) **Student Handbook 2021-2022**, south-Carolina, U.S.A.
- 191- the Office of the Provost and Vice-President (Academic),(2012) , “The Carleton Academic Plan (CAP) Realizing Our Dreams As Canada’s Capital University”, **progress Report: 2011-2012** Academic Year.
- 192- The Supreme Standing Committee for Human Rights. (2022). “Report on National Efforts to Enhance the Right to Education on the Occasion of the International Day of Education on January 24th”, **International Human Rights Days Reports**, Technical Secretariat(1)6.
- 193- The World Economic Forum (2020) **Future of Jobs Report 2023 in Sight report**, Cologny/Geneva, Switzerland.
- 194- The University of South Carolina (2020) **2020-2021 Policies Bulletin**, U.S.A.
- 195- The University of South Carolina (2024b) **Office of Economic Engagement**, U.S.A.
- 196- The University of South Carolina(2024c) **Giving at South Carolina**, Corporate and Foundation Relations, U.S.A.
- 197- The University of real World (2022) **International Course Guide 2023**, Queensland University of Technology.
- 198- Tuononen, T., & Hytinen, H. (2022) " Towards a successful transition to work-which employability factors contribute to early career success?". **Journal of Education and Work**, 35(6-  
<https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2126969>
- 199- Universities Australia, BCA, ACCI, AIG & ACEN (2015) **National strategy on work integrated learning in university education**, Canberra, Australia.
- 200- University of Southern Queensland Repository (2006) **Alumni chapters and the professional, development of librarians**, Australian.
- 201- University of South Carolina (2023a) **Strategic Priorities for 2023-2028**, University of South Carolina, U.S.A.
- 202- University of South Carolina (2023b) **Student Affairs and Academic Support Strategic Priorities**, U.S.A.
- 203- University of South Carolina alumni(2021) **University of South Carolina Alumni Club Handbook**, U.S.A.
- 204- University of South Carolina(2019) **Strategic Plan 2019- 2024 Charting A new Landscape for Student -Centered SUCCESS**, U.S.A.

- 205- Viet H. Nguyen and Jiao Wang(2019) "The Australian Economy in 2018-2019: Convergence in Economic Activity across Australia" **The Australian Economic Review**, Vol. (52), No. (1).
- 206- Wibrow, Bridget (2011) **Employability Skills, National Centre for Vocational education research**, Department of Education employment and workplace relations, Australian Government.
- 207- Willcox M. & Feor B. (2023)" Structural Changes in Canadian Employment from 1997 to 2022", **JRC Working Papers Series on Labour**, Education and Technology, European Union.
- 208- World Economic Forum (2017) **The Global Competitiveness Report 2017**, Committee Improving the State of the World, Geneva Switzerland.
- 209- Xiong, W., Yang, J., & Shen, W. (2022) " Higher education reform in China: A comprehensive review of policymaking, implementation, and outcomes since 1978". **China Economic Review**, 72, 101752.
- 210- Young, D. G., Hoffman, D. E., & Chung, J. K. (2017) " Exploring College and Career Readiness in South Carolina Secondary Schools", **National Resource Center Working Paper** ,No. (2). Columbia, SC: University of South Carolina, National Resource Center for The First-Year Experience and Students in Transition.
- 211- Youtie, J. (2019)**ERAWATCH Country Reports 2019, United States of America, ERAWATCH Network** – Georgia Institute of Technology, Vol. (6), No. (22).
- 212- Zahra, A. M. (2022) "UNESCO's Vision to Promote the dimensions of Global Citizenship in Education "Analytical Study in Light of the 2030 Agenda for Sustainable Development", **Port Said Journal of Educational Research (PSJER)**, Vol.1, No.1, 2022.
- 213- Zhang, Xuebin (2019) "Changes in Temperature and Precipitation Across Canada", Chapter 4 in Bush, E. and Lemmen, D.S. (Eds.) **Canada's Changing Climate Report**. Government of Canada, Ottawa, Ontario.
- 214- A common language and common measure for the South Carolina workforce, [https://www.winlearning.com/About/State-Partnerships/SC/south-Carolina-partnership\\_15/10/2023](https://www.winlearning.com/About/State-Partnerships/SC/south-Carolina-partnership_15/10/2023).
- 215- A Guide to Study QUT(2023) Welcome to the university for the real world, 11/12/2023. [https://cms.qut.edu.au/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0020/1119134/qut-welcome-guide-2023.pdf](https://cms.qut.edu.au/__data/assets/pdf_file/0020/1119134/qut-welcome-guide-2023.pdf).



- 216- AbuKhousa, E., El-Tahawy, M. S., & Atif, Y. (2023). Envisioning architecture of metaverse intensive learning experience (MiLEx): Career readiness in the 21st century and collective intelligence development scenario. *Future Internet*, 15(2), 53.1-20. <https://doi.org/10.3390/fi15020053>.
- 217- Academic Advising Centre (2024) <https://carleton.ca/academicadvising>, 1/1/2024.
- 218- Academic Advising, Program Advisors, <https://carleton.ca/academicadvising/departmental-advisors>,2/1/2024.
- 219- Adams, Cam (2021) New degree programs debut in Fall '21, - University of South Carolina, [https://sc.edu/uofsc/posts/2021/08/new\\_academic\\_programs\\_fall\\_2021](https://sc.edu/uofsc/posts/2021/08/new_academic_programs_fall_2021), 26/10/ 2023.
- 220- Binus University international (2024) Queensland University of Technology <https://international.binus.ac.id/partner-university/australia/queensland-university-of-technology>, 1/2/ 2024.
- 221- Campos, Tony(2024) The US Green Economy: A Bipartisan Growth Story, URL: <https://www.ftserussell.com/blogs/us-green-economy-bipartisan-growth-story>, accessed date 14/2/2024 .
- 222- Career Center (2024) Alumni Services, [https://sc.edu/about/offices\\_and\\_divisions/career\\_center/alumni\\_services/index.php](https://sc.edu/about/offices_and_divisions/career_center/alumni_services/index.php), 2/1/2024.
- 223- Career Competencies, <https://carleton.ca/employability-framework/areas-focus/career-competencies>, 23/ 10/2023.
- 224- Career Services Employer Engagement Program Connect with Students, <https://carleton.ca/employers/engage-students/connect-with-students>,28/ 11/2023.
- 225- Career Services Employer Engagement Program, <https://carleton.ca/employers/engage-students/connect-with-students>, 2/1/2024.
- 226- Carleton university (2023) Career in the Classroom Workshops - Career Services, <https://carleton.ca/career/for-facultystaff/faculty-request-workshops>, 1/11/2023.
- 227- Carleton university (2023c) Employability Framework, International Student Services Office, <https://carleton.ca/isso/2023/employability-framework>, 2/11/2023.
- 228- Carleton University(2020) Carleton Receives NSERC Grants to Support Innovative Industry Partnerships, <https://newsroom.carleton.ca/2020/carleton-receives-nserc-grants-to-support-innovative-industry-partnerships>, Canada.5/1/2024.

- 229- Carleton University(2023a) Career Competencies, [https:// carleton.ca/career/wp-content/uploads/Career-Readiness-Competencies\\_Final.pdf.2/12/2023](https://carleton.ca/career/wp-content/uploads/Career-Readiness-Competencies_Final.pdf.2/12/2023).
- 230- Carleton university(2023b) What are Carleton University's Career Competencies?, <https://carleton.ca/career/competencies/what-are-carleton-university-career-competencies> , 28/10/2023.
- 231- Carleton University, Young Alumni achievement award , <https://eepmon.com/2016/01/Carleton-university-young-alumni-achievement-award>, 2/1/2024.
- 232- Carleton University, Hiring at Carleton, <https://carleton.ca/employers/obj>, 28/12/2023.
- 233- CERIC (2023) Case Study: Carleton Careers Course aims to help Students Manage Change and Complexity, <https://ceric.ca/2021/10/case-study-carleton-careers-course-aims-to-help-students-manage-change-and-complexity>,2/11/2023.
- 234- Chan BTY (2023) Driving the career readiness agenda in Hong Kong higher education. *Front. Educ.* 8:1325592.doi: 10.3389/feduc. 2023.1325592.
- 235- Chan, C.K.Y. (2015). "Experiential Community Service-Learning Projects", *Engineering Education Enhancement and Research Asia (E3R Asia)*. PP.1-10. <https://hke3r.cetl.hku.hk/pdf/Experiential-community-service-learning-projects.pdf>.
- 236- Coates, Ken (2015)Career ready: Towards a national strategy for the mobilization of Canadian potential, For more information, please visit <https://www.ceocouncil.ca/skills>.
- 237- College and Career Ready(2023) <https://expectmoresc.com/sc-report-card/college-and-career-ready>, 20/ 10/2023.
- 238- deBruin, A., & Dupuis, A. (2008). Making employability 'work'. *Journal of Interdisciplinary Economics*, 19(4). <https://www.researchgate.net/publication/293095967>.
- 239- Department University Advancement (2021) Employee Group: Non-Union, <https://afpottawa.ca/wp-content/uploads/2021/06/Senior-Development-Officer-Carleton-University.pdf>.
- 240- Dong Manxia, Li Fuli , Chang Huiming(2023) Trends and hotspots in critical thinking research over the past two decades: Insights from a bibliometric analysis, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16934>.13/2/2024.
- 241- Egypt Population. (2024). *World Population Review.*, Available at <https://worldpopulationreview.com/> Accessed (7-1-2024).

- 242- Elizabeth Lepro. (2024). AUC to Establish 20 Career Development Centers in Egyptian Public Universities. The American University in Cairo. <https://www.aucegypt.edu/news/stories/auc-establish-20-career-development-centers-throughout-egypt>. (26-4-2024).
- 243- Elizabeth Lepro. (2024) AUC to Establish 20 Career Development Centers in Egyptian Public Universities. The American University in Cairo. <https://www.aucegypt.edu/news/stories/auc-establish-20-career-development-centers-throughout-egypt>, 26-4-2024.
- 244- Employability Framework Guide, <https://carleton.ca/employability-framework/resources/employability-framework-guide>, 25/10/2023.
- 245- Fernández-Arias, P., Antón-Sancho, Á., Vergara, D., & Barrientos, A. (2021). Soft skills of American university teachers: Self-concept. Sustainability, 13(22),12397 .<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/82467371/pdf>.
- 246- Get Involved & Connect with Us, <https://alumni.carleton.ca/get-involved>, 3/1/2024.
- 247- Graduating Career Ready with the Employability Framework, <https://newsroom.carleton.ca/story/graduating-career-employability-framework/>, 22/12/2023.
- 248- Grant, K.(2022). Improving Undergraduate Psychology Students' Academic Advising Experiences. (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://scholarcommons.sc.edu/etd/7089>.
- 249- Human Resources Department(2024) Industry and Partnership Services, <https://carleton.ca/ips/for-researchers>, 2/1/2024.
- 250- Industry and Partnership Services (IPS),(2024) <https://carleton.ca/ips>, 2/1/2024.
- 251- Institute for Economic freedom and opportunity(2023) Economic Freedom in America, A supplement to the 2023 Index of Economic Freedom, p.1, Available at: <http://www.heritage.org/index/pdf/2023/bo-Ok/economic-freedman-America>.
- 252- International Labour Organization (ILO). (2024a). Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-en/index.htm> (17-4-2024).
- 253- International Labour Organization (ILO). (2024b). Skills, knowledge and employability. <https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/lang-en/index.htm>.(17-4-2024).

- 254- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2022). The relative importance of work experience, extra-curricular and university-based activities on student employability. *Higher Education Research & Development*, 41(4), 1-33. <https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=11055&context=ecuworkspost2013>.
- 255- Kamphambale, D., Morales, L., MacMahon, C. H., & Coetzer, J. H. (2024). A Critical Reflection on the Importance of Education for Sustainable Development. *Irish Journal of Academic Practice*, 11(2), 2. Available at: <https://arrow.tudublin.ie/ijap/vol11/iss2/2>.
- 256- Kroemer, Lauren(2023) Innovating with industry: Carleton University, <https://www.uiin.org.innovating-with-industry-carleton-university>, 27/11/2023.
- 257- Lake, E. J.(2023). Outliers to the Black Experience: Perceptions of How Participation in Internships and Study Abroad Influences Black Students' Development of Career Readiness Competencies. (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://scholarcommons.sc.edu/etd/7274>.
- 258- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- 259- Merryman, Krys(2023) How the University of South Carolina is preparing its future workforce for success, <https://gsabusiness.com/how-the-university-of-south-carolina-is-preparing-its-future-workforce-for-success>, 23/10/2023.
- 260- MLIS Program Core Competencies, [https://sc.edu/study/colleges\\_schools/cic/internal/graduate/slis/mlis/competencies.php](https://sc.edu/study/colleges_schools/cic/internal/graduate/slis/mlis/competencies.php), 5/1/2024.
- 261- MLIS Program Core Competencies, [https://sc.edu/study/colleges\\_schools/cic/internal/graduate/slis/mlis/competencies.php](https://sc.edu/study/colleges_schools/cic/internal/graduate/slis/mlis/competencies.php), 4/1/2024.
- 262- National Association of Colleges and Employers (2021) Competencies for a Career-Ready Workforce, <https://naceweb.org/career-readiness-competencies>, 21/10/2023.
- 263- National Association of Colleges and Employers (NACE). (2020). Career readiness: Competencies for a career-ready workforce. Retrieved from <https://www.naceweb.org/uploadedfiles/files/2021/resources/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2021.pdf>.

- 264- National Association of Colleges and Employers (NACE). (2021). Career readiness: Competencies for a career-ready workforce. NACE. Retrieved from, <https://www.naceweb.org/uploadedfiles/files/2021/resources/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2021.pdf>. (28-3-2024).
- 265- National Association of Colleges and Employers (NACE). (2022). Career Readiness: Development and Validation of the NACE Career Readiness Competencies. <https://www.naceweb.org/uploadedFiles/files/2022/resources/2022-nace-career-readiness-development-and-validation.pdf>. (28-3-2024).
- 266- National Association of Colleges and Employers (NACE). (2024). What is Career Readiness?. Retrieved from <https://www.naceweb.org/career-readiness/competencies/career-readiness-defined>.
- 267- O'Donnell, Ginger(2019) The University of South Carolina Models a Collaborative Approach to Diversity, Equity, and Inclusion, <https://www.insightintodiversity.com/the-university-of-south-carolina-models-a-collaborative-approach-to-diversity-equity-and-inclusion,5/1/2024>.
- 268- Packer, Megan. )2022)"Improving Career Readiness and Employability of College Graduates" Master's Project Submitted to the College of Education, at Grand Valley State University, <https://scholarworks.gvsu.edu/gradprojects/99>.
- 269- Queensland University of Technology (2024) Preparing you for tomorrow, <https://www.sliit.lk/si/international/transfer-options/australia/queensland-university-of-technology,2/2/2024>.
- 270- Queensland University of Technology (2024a) <https://universitiesaustralia.edu.au/university/Queensland-university-of-technology,22/1/2024>.
- 271- Queensland University of Technology (2024e) Overview, About Queensland University of Technology (QUT), <https://www.hotcoursesabroad.com/india/australia/school-college-university/queensland-university-of-technology/72224/international.html,16/2/2024>.
- 272- Queensland University of Technology (2024h)The real world thrives, demands and needs new ideas. Be ready for the real world, [www.qut.edu.au/international,17/2/2024](http://www.qut.edu.au/international,17/2/2024).
- 273- Queensland University of Technology(2017) Description of Institution, [https://begin-expo.com/assets/files/2017/QUT\\_Profile\\_SIA\\_2017\\_ENG.pdf](https://begin-expo.com/assets/files/2017/QUT_Profile_SIA_2017_ENG.pdf).

- 274- Queensland University of Technology(2024b)<https://researchdata.edu.au/queensland-university-technology/> 14189 ,22/1/2024.
- 275- Queensland University of Technology(2024j) Student ranki<https://www.idp.com/ghana/universities/queensland-university-of-technology/iid-au-0043>, 15/2/2024.
- 276- Queensland University of Technology(2024f) About Queensland University of Technology, <https://www.topuniversities.com/universities/queensland-university-technology-qu>. 18/ 2/ 224
- 277- Queensland University of Technology(2024c) Introduction, <https://www.educations.com/institutions/queensland-university-of-technology>, 10/2/2024.
- 278- Queensland University of Technology(2024g) Technology One’s Student Management software built self-service study plans and automated graduation for QUT students, <https://www.technologyonecorp.com/resources/case-studies/queensland-university-of-technology>, 17/2/2024.
- 279- QUT Alumni (2024) Your alumni network, <https://www.qut.edu.au/engage/alumni/alumni>, 7/2/2024.
- 280- QUT drives lifelong learning and real-world connection, <https://www.salesforce.org/stories/Queensland-university-technology>, 1/2/2024.
- 281- QUT Manual of Policies and Procedures(2024) Alumni POLICY, <https://mopp.qut.edu.au/document/view.php?id=77#section3>, 2/2/2024.
- 282- RAMACHANDRAN, NISHA(2021) Think Canada – Think Carleton University Learning And Student Life Experience Redefined, <https://www.university.com/blog/think-canada-think-carleton-university-learning-and-student-life-experience-redefined>,2/11/2023.
- 283- school/Queensland-university-of-technology, <https://mine.sandmoney.com/London/company/Queensland-university-of-technology>, 5/2/2024.
- 284- Sexton, Megan(2019) University of South Carolina is No. 1 nationwide for first-year student experience, U.S. News rankings show university reputation continues to rise, [https://www.sc.edu/uofsc/posts/2019/09/usnews\\_rankings\\_first\\_year\\_experience.php](https://www.sc.edu/uofsc/posts/2019/09/usnews_rankings_first_year_experience.php).
- 285- South Carolina, <https://www.sreb.org/south-carolina-readiness-policies>, 12/10/ 2023.
- 286- Statistics Canada (2024),"Census Program - Census of Population", (Web Page), Last Accessed on: 23/02/2024.

- 287- Stewart, B. (2022). Career Readiness of Recent Graduates. <https://digitalcommons.murraystate.edu/etd/252>.
- 288- Swingler, M. v., Roy, A., Manoli, A., Gardani, M., Hasty, W., Macfarlane, D., ... Kokkinidis, G. (2022, February 10). Bridging the gap: skill development in curricular, co-curricular and extra-curricular activities and the impact on readiness for employment. <https://doi.org/10.35542/osf.io/dvhmf>.
- 289- the Center for Teaching Excellence (2024) Teaching Critical Thinking, University of South Carolina, 3/1/2024.
- 290- The Free Encyclopedia(2024) United States: Economy <http://www.kettering.edu/about/overview/overarching-goals>, accessed data 1/2/2024.
- 291- The University of South Carolina(2024d) Community Engagement, [https://sc.edu/about/offices\\_and\\_divisions/community\\_engagement](https://sc.edu/about/offices_and_divisions/community_engagement), 2/1/2024.
- 292- The Queensland University of Technology(2024) Careers and Employability, <https://employability.uq.edu.au/about/employability-framework> , 22/1/2024.
- 293- The Stanford Technology ventures Program (STVP),(2024) The Accel Innovation Scholars (AIS) Program, Stanford University,<http://stvp.Stanford.edu/ais>, accessed date 13/2/2024.
- 294- Ting, Du (2024) Internationalization and Programmatic Diversity of Higher Education Institutions. A Case Study of University of Toronto with Organizational Theory, [https://doi.org/10.4000/etudes\\_caribeennes.24454](https://doi.org/10.4000/etudes_caribeennes.24454), 15/3/2024.
- 295- United states (2022) Census Bureau, the :<https://bit.ly/2MLkby> Governmet of Canada , Open government portal ,the website : [//ly/35boage](https://bit.ly/35boage) – Carleton University .Maccodrun Library. Shapefiles of Canada, the United States , and the world . Available online at: the website : [://bit.ly/2fdlwfv](https://bit.ly/2fdlwfv).
- 296- United States Department of Labor (DOL),(2019) News release, 19 November 2019, at [www.dol.gov/opa/media/press/whd/whd.htm](http://www.dol.gov/opa/media/press/whd/whd.htm).
- 297- University of California(2018) Economic Impact, Available at <https://planning.ucsc.edu/budget/reports-overviews/economic-impact/index.html> Accessed 3th June.
- 298- University of South Carolina (2021) Excellence and equity in academic advising: University Advising Center impact report. [https://sc.edu/about/offices\\_and\\_divisions/advising-documents/impact\\_report\\_webversion.pdf](https://sc.edu/about/offices_and_divisions/advising-documents/impact_report_webversion.pdf).

- 299- University of South Carolina (2023) Majors and degrees, [https://sc.edu/study/majors\\_and\\_degrees/index.php](https://sc.edu/study/majors_and_degrees/index.php), 26/10/ 2023.
- 300- University of South Carolina(2024a)Careers, <https://uscjobs.sc.edu>, 3/1/2024.
- 301- University of South Carolina, Career Center (N.D.) We educate and empower students and alumni in their development of lifelong career management skills, University of South Carolina, U.S.A. <https://sc.edu/career>, 20/10/2023.
- 302- university of South Carolina, College of Engineering and Computing, [https://sc.edu/study/colleges\\_schools/engineering\\_and\\_computing/student\\_experience/career\\_center/contact\\_us/index.php](https://sc.edu/study/colleges_schools/engineering_and_computing/student_experience/career_center/contact_us/index.php), 22/ 10/2023.
- 303- University of South Carolina. (2015, April 29). Re-envisioning academic advising at the University of South Carolina. [https://sc.edu/about/offices\\_and\\_divisions/advising/documents/act\\_recommendations.22/1/2024](https://sc.edu/about/offices_and_divisions/advising/documents/act_recommendations.22/1/2024).
- 304- Vuksanovic, N., Santa, R., Moisaner, T., Taskila, V. M., & Leen, E. (2014). Student advancement of graduates employability: employability with students' eyes. European Students' Union, available at: <https://www.esu-online.org/wp-content/uploads/2016/07/Sage-EWSB-online-FINAL.pdf>.
- 305- Zola, N.,Yusuf,A. & Firman,F.(2022). Konsep social cognitive career theory. Jurnal Riset Tindakan Indonesia,7(1),24-28. <https://doi.org/10.29210/30031454000>.
- 306- Cambridge Dictionary. (2024a). Career. Available on this Website on World Wide Web: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/career?q=Career#> (Accessed 5-5-2024)
- 307- Cambridge Dictionary. (2024b). Readiness. Available on this Website on World Wide Web: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/readiness> (Accessed 5-5-2024).
- 308- Cambridge Dictionary. (2024c). Employability. Available on this Website on World Wide Web: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/employability?q=Employability> (Accessed 5-5-2024)
- 309- Oxford Learner's Dictionaries. (2024). Employability. Oxford University Press. Available on this Website on World Wide Web: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/employability?q=Employability> . (Accessed 5/5/2024.



- 310- Stanford Encyclopedia of Philosophy. (2024). Career Readiness. Available on this Website on World Wide Web: <https://plato.stanford.edu/search/search?query=Career+Readiness> (Accessed 5-5-2024).
- 311- EVERFI. (2024). Career Readiness. Available on this Website on World Wide Web: <https://everfi.com/k-12/what-is-career-readiness-and-why-is-it-important/> (Accessed 5-5-2024).
- 312- Forage. (2024). Career Readiness. Available on this Website on World Wide Web: <https://www.theforage.com/blog/basics/what-is-career-readiness> (Accessed 5-5-2024).

## ملحق (١)

## قائمة بأسماء المحكمين للتصوير حسب الترتيب الأبجدي

الوظيفة	الاسم	م
أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية - جامعة عين شمس	أ.د. / سعاد بسيوني عبدالنبي محمد	١
أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم كلية التربية - جامعة الإسكندرية	أ.د. / محمد خميس إبراهيم حرب	٢
أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية - جامعة الزقازيق	أ.د. / محمود عطا مسيل	٣
أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية ورئيس القسم السابق بكلية التربية - جامعة عين شمس	أ.د. / تهلة عبدالقادر هاشم	٤
أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية - جامعة حلوان	أ.د. / هند اوي محمد حافظ	٥