

Enhancing graduate employability and the need for university- enterprise collaboration

Nedal Fayez Abdelghafoor

Faculty of Educational Sciences || Al-Quds Open University || Palestine

Abstract: This study is adapted translation to a desk study of Tran, Thi Tuyet (2016) which addressed enhancing graduate employability and the need for university- enterprise collaboration. The researcher used the procedures of the analytical descriptive method, for that it was based mainly on the original study, and some other Arabic and foreign references, to clarify some issues, concepts and terms covered in the original study.

The study aimed to highlight the issue of enhancing graduate employability, and the need for cooperation of universities with Operating institutions, therefore, the study focused on clarifying the concept of graduate employability as covered in related literature, then tried to define the justifications of universities' cooperation with the operating institutions. it also tried to review the forms of this cooperation and its benefits, after that the study shed light on the most prominent challenges facing this cooperation, Finally the researcher presented a set of recommendations and solutions that may contribute to enhancing graduate employability, addressed to universities, the private sector, governments and researchers.

Keywords: employ, graduates, universities, institutions, operating institutions, skills, labor market.

تعزيزُ قابليةِ توظيفِ الخريجينِ والحاجةُ إلى التعاونِ بين الجامعاتِ والمؤسساتِ

نضال فايز عبد الغفور

كلية العلوم التربوية || جامعة القدس المفتوحة || فلسطين

المستخلص: هذه الدراسة عبارة عن ترجمة بتصريف لدراسة (تران، تابت 2016) (Thi Tuyet, 2016) بعنوان تعزيز قابلية توظيف الخريجين والحاجة إلى التعاون بين الجامعات والمؤسسات، وقد اتبع الباحث خطوات المنهج الوصفي وإجراءات التحليلي، حيث استندت- إضافة إلى الدراسة الأصلية- إلى بعض المراجع والدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة لتوضيح بعض القضايا والمفاهيم والمصطلحات التي تناولتها هذه الدراسة.

وهدفت إلى تسليط الضوء على موضوع تعزيز قابلية توظيف الخريجين، والحاجة إلى تعاون المؤسسات الجامعية مع سوق العمل والمؤسسات المشغلة، لذلك اهتمت الدراسة بداية بتوضيح مفهوم توظيف الخريجين كما تناولته الأدبيات ذات العلاقة، ثم حاولت تحديد مسوغات ودواعي تعاون الجامعات مع المؤسسات المشغلة، وحاولت أيضا استعراض أشكال هذا التعاون، والفوائد الناجمة عنه، وقامت بتسليط الضوء أيضا على أبرز التحديات التي تواجه هذا التعاون بين الجامعات والمؤسسات المشغلة، وأوصى الباحث أخيرا بمجموعة من التوصيات التي دارت حول حلول واقتراحات موجهة للجامعات والقطاع الخاص والحكومات والهيئات المهنية والباحثين، ومن شأنها الإسهام في تعزيز قابلية توظيف الخريجين.

الكلمات المفتاحية: توظيف، خريجين، الجامعات، المؤسسات المشغلة، مهارات، سوق العمل.

المقدمة.

لا يخفى على أحد أنّ التّعليمَ العالِيَّ الشّامِلَ على مستوى العالمِ أسهمَ في خلقِ سوقِ عملٍ مزدهمٍ، إذ يُلاحظُ أنّ أعدادَ الطلابِ الملتحقينَ به تزدادُ باستمرارٍ، مما يعني أنّ أعدادَ الخريجينَ تنامي نموًا مطّردًا، وعلى هدي ما تقدّمَ بيانه، فإنّ موضوعَ توظيفِ الخريجينَ، وتشغيلهم يلقى- في أيامنا- اهتمامًا مثيرًا للانتباه، ويشغلُ فكرَ كلّ المنشغلين في هذا المجال، وعلى رأسهم مؤسساتُ التّعليمِ العالِيّ والحكوماتُ والجهاتُ المُشغلة، والخريجونَ والمجتمعُ ككل، لذلك، ولما يحظى به من اهتمامٍ، جاءتْ هذه الدّراسةُ التي تناولتْ موضوعَ تعزيزِ قابليّةِ توظيفِ الخريجينَ، والحاجةَ إلى تعاونِ المؤسّساتِ الجامعية، وهي عبارةٌ عن ترجمةٍ بتصريفٍ لدراسةٍ (تران، ثاي تاي، 2016) (Tran, Thi Tuyet, 2016) وقد عمدَ الباحثُ في بعضِ مواقعِ الدّراسةِ إلى اختصارِ الموضوعاتِ واختزالها، في حين عمدَ في مواقعٍ أخرى إلى التّوسّعِ في الموضوعاتِ والقضايا، التي يمكنُ البناءَ عليها، واستثمارها لإثراءِ الموضوع؛ فأدخلَ إليها إضافاتٍ وتوضيحاتٍ، وذلك بالرجوعِ إلى مصادرَ ومراجعَ أخرى، تُبيّنُ في نهايةِ الدّراسة. كما قدّمَ في ضوءِ التّنتائجِ والاستنتاجاتِ مجموعةً من التّوصياتِ والاقتراحاتِ، التي جاءتْ بمنزلةِ حلولٍ مقترحةٍ قد تسهمُ في معالجةِ مشكلةِ توظيفِ الخريجينَ وتشغيلهم.

يبدو أنّ التّعليمَ العالِيَّ يفِي دائمًا بالتزاماته الاجتماعية والاقتصادية، ويصدقُ هذا القولُ فقط- خلالِ الفهمِ الأكاديميِّ المُنيّ للحاجاتِ الاجتماعية والاقتصادية، إلا أنّ الضّغطَ المتزايدَ لاقتصادِ السّوقِ المعاصرِ (الليبرالية الاقتصادية الجديدة)⁽¹⁾ على التّعليمِ العالِي، من ناحيةٍ، وزيادةِ أعدادِ الخريجينَ نتيجةَ زيادةِ أعدادِ الملتحقينَ بالتّعليمِ العالِي، من ناحيةٍ ثانية، وتأثيرِ قابليّةِ التّوظيفِ على اختيارِ الطلبةِ للمؤسّساتِ، من ناحيةٍ ثالثة، فقد وضعتْ هذه النواحي الثلاثةُ الجامعاتِ أمامَ تحدٍّ كبيرٍ، وأحدثتْ العديدَ من التّغييراتِ الدّاخليةِ داخلَ قطاعِ التّعليمِ العالِي، وجعلتْ مهمّةَ إعدادِ الجامعاتِ لطلبتها تتمحورُ أكثرَ حولَ تزويدهم بالمعرفةِ والمهاراتِ التي يتطلّبها هذا السوق.

فعلى الرّغمِ من أنّ أسبابَ بطالةِ الخريجينَ متعدّدةٌ ومتنوّعةٌ، (مناخ وعزت، 2008) إلا أنّ التّعليمَ العالِي الشّامِلَ على مستوى العالمِ، أسهمَ في خلقِ سوقِ عملٍ مزدهمٍ؛ الأمرُ الذي خلقَ تحدّيًا للمهمّةِ التقليديّةِ للتّعليمِ العالِي، وأسهمَ في تحويلها من تعليمِ النّخبيةِ وإعدادها لقيادةِ المجتمعِ، إلى توفيرِ أساسِ مؤسسي للبحثِ في جميعِ أشكالِ المعرفةِ، وحملها مسؤوليّةَ تسهيلِ الوصولِ إلى أشكالِ العملِ المطلوبة، أو المرغوبِ فيها، هذا، وقد بدأتْ مؤسّساتُ التّعليمِ العالِي تُدرِكُ أنّ حصولَ خريجها على شهاداتِ التّعليمِ العالِي، لم يُعدْ شرطًا كافيًا للحصولِ على عملٍ أو وظيفة، وبدأتْ تدرِكُ- إدراكًا تدريجيًا- أنّ هناكَ مخاوفُ تتعلّقُ بقابليّةِ توظيفِ خريجها، وتزدادُ هذه المخاوفُ كونَ قابليّةِ التّوظيفِ تؤثرُ- كما أشرنا- في اختيارِ الطلابِ لمؤسّساتِ التّعليمِ العالِي التي سيلتحقونَ بها.

وفي العقودِ الأخيرةِ اقترنتِ التّغييراتُ الناتجةُ عن سوقِ العملِ بالتّغييراتِ في برامجِ التّعليمِ العالِي، وبخاصّةِ أنّ انتشارَ العولمةِ وسياساتِ الليبرالية الاقتصادية الجديدة شجعا على إعادةِ هيكلةِ الاقتصادِ، وتوجيهه نحوَ المنافسةِ والكفاءةِ والفعاليّةِ، الذي أدّى إلى تقليصِ حجمِ كثيرٍ من المنظّماتِ، فأصبحَ مطلوبًا للوظيفةِ نفسها عددٌ أقلُّ من الأشخاصِ، ومزيدًا من المهامِ لكلِّ شخصٍ، وأصبحَ عالمُ العملِ الجديدِ يتطلّبُ مهاراتٍ نوعيّةً مثل التّفاوضِ

(1) الليبرالية الاقتصادية الجديدة (النيوليبرالية) مصطلحٌ يُستعملُ لوصفِ النّظامِ الاقتصاديِّ العالِمِيِّ الحاليِّ، ويرى أنّ السّمةَ الأساسَ للمجتمعاتِ هي المنافسةُ، وبناءً على ذلك، يتبنّى سياسةً اقتصاديةً تقللُ من دورِ الدّولةِ، وتزيدُ من دورِ القطاعِ الخاصِّ قدرِ المستطاعِ، ويسعى إلى تغييرِ القطاعِ العامِّ ودورِ الدّولةِ في تنظيمِ الحياةِ الاقتصاديةِ، وتحويلِ السّيطرةِ على الاقتصادِ من الحكومةِ إلى القطاعِ الخاصِّ، ومن ملامحها: هيمنةُ السّوقِ، وتقليصُ دورِ الدّولةِ (تقليصِ الإنفاقِ على الخدماتِ الاجتماعيّةِ) والخصخصةُ، والقضاءُ على مفهومِ "الصالح العامِّ" أو "المجتمع"، واستبداله بمصطلحِ "المسؤوليّةِ الفرديّةِ" للاستزادة انظر: (Evans & Soel, 2013)

والتواصل، وحلّ المشكلات، والمهارات اللازمة لإدارة العمليات بدلاً من المهارات الوظيفية فقط (أو بالإضافة إليها)، هذا، ومن المتوقع أن تزايد الحاجة أو الطلب على الموظفين متعددي المهارات والمهام، وهذا الأمر لم يكن يوماً محطّ تركيز التعليم العالي ومؤسساته واهتمامها، وعليه، فإنّه من المتوقع، بل من المفترض أن يستجيب قطاع التعليم العالي للحاجات الجديدة للاقتصاد وسوق العمل، من خلال توفير فرص كافية لطلّبه؛ كي يقوموا بتطوير معارفهم ومهاراتهم، وكي يعملوا على تنمية قدراتهم على التعلّم مدى الحياة.

وهنا، تبرز الحاجة إلى وضع أنظمة ملائمة للحكومة، والإدارة، والتمويل، وضمان الجودة لتمكين الجامعات من تادية رسالتها فيما يخصّ احتياجات المجتمع وسوق العمل. (Costin, 2015)

فالجامعات تتعرّض إداً، لضغوط شديدة لتقبل تحمّل مسؤولياتها نحو توظيف خريجها، ليس- فقط- كردّ فعلٍ عمليٍّ للمنافسة بين الجامعات، وإنما بوصفها استجابةً لمتطلبات المجتمع، وتوقعات سوق العمل، والحكومات أيضاً، إذ يميل صانعو السياسة إلى ربط مؤسسات التعليم العالي باحتياجات الاقتصاد والمجتمع، ويتوقعون بأنّ مؤسسات التعليم العالي هذه قادرة على توفير خريجين يمكنهم التكيف بسهولة مع بيئة عملهم، ولديهم القابلية للتكيف داخلها.

وهذا الأمر، لا يتعلّق- فقط- بالجامعات في العالم المتقدم، بل إنّ الجامعات في الدول الأقل تقدماً، كما في جنوب شرق آسيا تسعى للتكيف مع المتطلبات، والتوقعات الجديدة من حكوماتها. وفي الآونة الأخيرة، أصبحت (30) جامعة من (10) دول (بما في ذلك بروناي وكمبوديا ولاوس وإندونيسيا وماليزيا وميانمار وسنغافورة والفلبين وفيتنام وتايلاند) أعضاء في شبكة جامعة الآسيان (AUN)⁽²⁾، وأتبعّت إطار ضمان الجودة، وطوّرت هذه الدول إطار ضمان جودة خاصّ بها، وطلّبت من جميع الجامعات في الشبكة الالتزام بهذا الإطار، الذي يتطلّب من الجامعات أن تعمل عملاً جدياً مع أرباب العمل بدءاً من تطوير المناهج الدراسية، إلى مراجعة هذه المناهج، وصولاً إلى عملية توظيف الطّلاب.

وخلاصة القول: يعدّ توظيف الخريجين أحد الأهداف الرئيسة للتعليم العالي في جميع البلدان (المتقدمة وغير المتقدمة)، وقد أصبح هذا الهدف في ظلّ ضغوط اقتصاد السوق أكثر إلحاحاً، وصار المسؤولين عن سياسات التعليم العالي يضعونه على رأس جدول أعمالهم واهتماماتهم، الأمر الذي يعني أنّ على الجامعات أن تتحمّل مسؤولية بناء خطط تعليمية تفي بمعايير ومتطلبات الاقتصاد والمجتمع، إلا ان الجامعات بمفردها لا تستطيع القيام بذلك، ولا بد من وجود جهات شريكة تتعاون معها لتحقيق هذه الغاية، مع ذلك فإنّ الجدول الدائر الآن لا يتعلّق بمن يجب أن يتحمّل مسؤولية تطوير قابلية توظيف الخريجين، بل يدور حول أفضل السبل لتحسين قابلية توظيف الخريجين.

مشكلة الدراسة:

أصبحت الكثير من المجتمعات المتقدمة والنامية- على حد سواء- تعاني في عصرنا الحالي من تراجع في جودة مخرجات التعليم التي يتطلّبها سوق العمل، ولعل هذا التراجع يتجلى في تضاعف أعداد خريجي مؤسسات التعليم العالي، الأمر الذي أفضى إلى ارتفاع نسب البطالة بين صفوف هؤلاء الخريجين، ولأنّ التعليم العالي يرتبط ارتباطاً

(2) شبكة جامعة الآسيان (AUN) تتبع هذه الشبكة لرابطة دول جنوب شرقي آسيا، وقد تأسست عام 1995 وهي تهدف إلى تعاون الأكاديميين والباحثين والعلماء، والتطوير الأكاديمي المستمر للتنمية البشرية، ونشر الوعي والانتماء للمنطقة، وتأسيس قاعدة بيانات تربط بين المجتمع الأكاديمي في دول جنوب شرقي آسيا. انظر (عويس، 2014، ص54)

متزايدًا بحاجات المجتمع وسوق العمل، فإنَّ ثَمَّةَ دعواتٍ وأصواتًا عاليةً في البلدان المتقدِّمة والنامية، لجعلِ التَّعليمِ الجامعيِّ أكثرَ صلةً بسوقِ العملِ، وبصرفِ النَّظَرِ عن المهمةِ المركزيَّةِ للتَّعليمِ العاليِ، فإنَّ الجامعاتِ أصبحتْ تميلُ إلى قبولِ ضغوطِ الليبراليَّةِ الاقتصاديَّةِ الجديدةِ، وباتتْ مضطَّرةً للاستجابةِ إلى اقتصادِ السَّوقِ، والبحثِ عن طرقٍ؛ لجعلِ ممارساتِها التَّعليميَّةِ أكثرَ توافقًا مع حاجاتِ سوقِ العملِ؛ ولأنَّ الجامعاتِ بمفردها تكادُ لا تستطيعُ تجهيزَ طلابِها لمتطلباتِ هذا السَّوقِ، فلا بد وان يضطلع سوق العمل والمؤسسات المشغلة بدورٍ جدي في هذا الشَّأنِ، وعليه فإنه سيتم بالرجوع إلى الأدبيات ذات العلاقة فحص فكرة تعزيزِ قابليَّةِ توظيفِ الخريجينِ بمساعدةِ سوقِ العملِ والمؤسساتِ المشغلة، وسيتم ذلك من خلال الإجابة عن التَّساؤلاتِ الآتية:

1. كيفَ تناولتِ الأدبياتُ ذاتُ العلاقةِ مفهومَ توظيفِ الخريجينِ؟
2. ما دواعي تعاونِ المؤسساتِ الجامعيَّةِ مع المؤسساتِ المشغلةِ في سبيلِ تعزيزِ قابليَّةِ توظيفِ خريجِها؟
3. ما أبرزُ أشكالِ تعاونِ المؤسساتِ الجامعيَّةِ مع المؤسساتِ المشغلةِ؟
4. ما أبرزُ الفوائدِ النَّاجمةِ عن التعاونِ بينِ الجامعاتِ والمؤسساتِ المشغلةِ؟
5. ما أبرزُ التَّحدياتِ التي تواجهُ تعاونِ المؤسساتِ الجامعيَّةِ مع المؤسساتِ المشغلةِ؟
6. ما أبرزُ الحلولِ التي من شأنها الإسهامُ في تعزيزِ قابليَّةِ توظيفِ الخريجينِ؟

أهدافُ الدِّراسة:

هدفتُ هذه الدِّراسةُ إلى تسليطِ الضَّوءِ على دواعي تعاونِ الجامعاتِ مع المؤسساتِ المشغلةِ في سبيلِ تعزيزِ قابليَّةِ توظيفِ الخريجينِ، وإظهارِ أشكالِ هذا التَّعاونِ، وفوائدهِ والتَّحدياتِ التي قد تعيقُ تنفيذَ هذا التَّعاونِ، كما أنَّها ستحاولُ تقديمَ بعضِ الحلولِ التي من شأنها الإسهامُ في تعزيزِ قابليَّةِ توظيفِ الخريجينِ.

أهميَّةُ الدِّراسة:

تكمُنُ أهميَّةُ هذه الدِّراسةِ، في التَّوجُّهِ الجديِّ الحاليِّ، والاهتمامِ المتناميِّ بموضوعِ توظيفِ الخريجينِ؛ إذ باتتْ أعدادُ الخريجينِ العاطلينِ عن العملِ ملفتةً للنظرِ، وصارتِ الآثارُ المترتبةُ عن تناميِ بطالةِ هؤلاءِ، تُنذِرُ بعواقبٍ وخيمةٍ على أكثرَ من صعيدٍ (International Labour Organization, 2019)، كما وتنبُعُ الأهميَّةُ من الفائدةِ المرجوةِ التي قد تعودُ على الجهاتِ ذاتِ العلاقةِ من حكوماتٍ وجامعاتٍ وجهاتٍ متعاونةٍ وأفرادٍ.. إلخ، إذ يؤمِّلُ ان تزوِّد نتائجُ هذه الدِّراسةِ هؤلاءِ وغيرهم قدرًا أكبرَ من الفهمِ حولِ هذا الموضوعِ.

منهجيَّةُ الدِّراسة.

اتبعتُ هذه الدِّراسةُ المنهجَ الوصفيِّ التحليليِّ، إذ استندتُ إضافةً إلى الدِّراسةِ الأصليَّةِ إلى بعضِ المراجعِ والدِّراساتِ العربيَّةِ والأجنبيَّةِ ذاتِ العلاقةِ، التي استخدمت بالرجوعِ إليها أو بالإحالةِ إليها للتَّوسُّعِ في شرحِ بعضِ القضايا وتفسيرها، وفي توضيحِ مفاهيمٍ ومصطلحاتٍ تتعلَّقُ بموضوعِ الدِّراسةِ.

نتائجُ الدِّراسة.

- أولاً- الإجابة عن السَّؤالِ الأوَّلِ: كيفَ تناولتِ الأدبياتُ ذاتُ العلاقةِ مفهومَ توظيفِ الخريجينِ؟
على الرَّغمِ من تداولِ مصطلحِ قابليَّةِ التَّوظيفِ في سياقِ التَّعليمِ العاليِ، فلا يوجدُ تعريفٌ مشتركٌ له في الأدبياتِ، وتحاولُ بعضُ الدِّراساتِ إبرازَ الدَّورِ الدَّاتيِّ للطلابِ أو الخريجِ، وترى أنَّ قدرةَ الطَّالِبِ الدَّاتيَّةِ أو الفرديَّةِ في

الحصول على وظيفة، والاحتفاظ بها بعد التخرج، ولا تتطرقُ غالبية التعريفات وأكثرها شيوعاً وانتشاراً إلى أصحاب العلاقة الذين يتحملون مسؤوليةً توظيف الخريجين أو المشاركة فيه، بل- على العكس من ذلك- فإنها تُعرفُ قابلية التوظيف على أنها أنواع المهارات أو المعرفة أو السمات أو المفاهيم، التي يجب أن يمتلكها الخريج، ومن ثم، يمكن تحديد قابلية التوظيف بأنها: القدرة على الحصول على وظيفة أو عمل لأول مرة، والمحافظة عليه، أو هو قدرة الخريجين على العثور على وظيفة تتناسب ومؤهلاتهم والاحتفاظ بها، وكذلك، القدرة على التنقل بين الوظائف إذا لزم الأمر، أو هي 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.

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، التي يجب أن تتوفر؛ لتمكين الفرد من استعمال المزيد من المعرفة والمهارات الفنية، التي تتطلبها أماكن العمل المختلفة الخاصة بهم.

وبعبارة أخرى، يُشار إلى أن ثمة إجماعاً أساسياً على أن مصطلح "قابلية التوظيف" يشمل مجموعة من السمات المحددة المتعلقة بالعمل أو بالمهارات (البسيطة والمعقدة) ذات الصلة باكتساب العمل والنجاح فيه. وبعد دراسة هذه التعريفات أعلاه، نلاحظ أن الاختلاف بينها في الصياغة، ولكنها تربط قابلية التوظيف بمجموعة من المهارات و/ أو الصفات الضرورية لأي خريج؛ للانتقال إلى سوق العمل، وإيجاد الوظائف، والاحتفاظ بها، وتطوير حياته المهنية.

والسؤال الذي يطرح في هذا السياق، ما طبيعة تلك المهارات/ الصفات؟ وهنا، يمكن العثور على مفاهيم مختلفة من المهارات المستخدمة في الأدبيات، التي يدعى بأنها جميعها ضرورية للخريجين؛ للمشاركة والتطور في سوق العمل، مثل: المهارات العامة، المهارات البسيطة، المهارات القابلة للنقل، المهارات متعددة التخصصات، سمات الخريجين، المهارات الأساسي، مهارات المناهج الدراسية، المهارات المشتركة، مهارات المؤسسات أو حتى مهارات قابلية التوظيف، هذا على سبيل المثال لا الحصر.

فكلمة "مهارات" تظهر تقريباً في جميع المقالات، التي تُعنى بنتائج جودة التعليم العالي؛ وتعد المعرفة المهنية أحياناً نوعاً من المهارة، وتسمى المهارات الفنية.

ومع ذلك، فإن المعرفة المهنية أو المهارات الفنية للطلاب، تختلف عن المهارات العامة، فالمهارات الفنية تشير إلى القدرات والمعرفة اللازمة لأداء مهام محددة، وتتخذ غالباً طابع المهام العملية أو التقنية، كمعرفة لغات البرمجة أو المعدات الميكانيكية أو استخدام الأدوات.. الخ (Nasir et al. 2011) أما المهارات العامة فإنها تغطي مجالات، مثل التغلب على عدم اليقين، والعمل تحت الضغط، والتخطيط الاستراتيجي وتفكيره، والموثوقية، والاتصالات، والتفاعلات الشخصية، والعمل الجماعي، والكتابة والتحدث، ومهارات تكنولوجيا المعلومات، والإبداع والثقة بالنفس، والإدارة الذاتية، وإدارة الوقت والاستعداد للتعلم، وتحمل المسؤولية، وقد تُحدد مهارات قابلية التوظيف العامة على أنها مهارات "أكثر بساطة" تشمل الاتصال والعمل الجماعي، وحل المشكلات، والمبادرة، والمشاركة، والتخطيط والتنظيم، والتطبيق الذاتي، ومهارات الإدارة والتعلم والتكنولوجيا.

فالمهارات تُعد عاملاً أساسياً للمشاركة في قوة العمل، ولتعزيز إنتاجية العمالة، وهنا، يجب الانتباه إلى أنه بسبب تأثير الوسائل التكنولوجية سريعة الظهور، والمرتبطة غالباً بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتغيرات في تنظيم بيئة العمل، فإن الوظائف المشتملة على مهام روتينية، ويسهل القيام بها ألياً في طريقها للاختفاء، بينما

تتضمن فرص العمل الجديدة على مهام تتطلب مهارات غير روتينية (كالمهارات التحليلية، الإبداعية، والمتعلقة بمهارات التواصل مع الآخرين) فمثل هذه المهارات ما يزال البشر يجيدونها أكثر من الآلات (Evans & Soel, 2013). وبشكل عام، فإنه يجب أن يُنظر إلى هذه المهارات على أنها مهمة، ليس فقط للخريجين، وليس فقط في سياق التوظيف، بل يجب أن يُنظر إليها على أنها ذات أهمية متزايدة في السياق المتغير للحياة المعاصرة. وبعبارة أخرى، فإن هذه المهارات تعد ضرورية لجعل الخريجين جاهزين، ومستعدين للنجاح في بيئة العمل المعاصرة المتغيرة بسرعة.

رغم ذلك كله، نستطيع القول إن التعليم العالي لا يأبه كثيراً بتزويد الخريجين بالمهارات والمعرفة الضرورية للنجاح في سوق العمل (المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، 2008) ولكي تخرج الجامعات من دائرة هذا التقصير، ينبغي لها الاهتمام بإعداد خريجيها؛ كي يتلاءموا مع عالم يختفي فيه الطلب على الأعمال الروتينية اختفاءً تدريجياً، ومن ثم، القيام بدور مهم فيما يتعلق بالتعليم مدى الحياة، إلى جانب وظيفتها الأولى في التعليم والتدريب على المستوى الجامعي.

• الإجابة عن السؤال الثاني: ما دواعي تعاون الجامعات مع المؤسسات المشغلة في سبيل تعزيز قابلية توظيف خريجيها؟

بنظرة متفحصة للمهارات- الأنفة الذكر - نلاحظ أنها ضرورية للخريجين للحصول على وظائف السوق، والاحتفاظ بها، ومما يؤكد ذلك، أن أصوات أصحاب العمل تتعالى دائماً مطالبة بها، إلا أننا نجد أن الكثير منها (كمهارات المبادرة، والتخطيط، والتفكير الاستراتيجي، والعمل تحت الضغط...) لا يمكن تطويره فقط في سياق التعليم العالي، فعلى الرغم من أن الجامعة هي المكان المناسب لتطوير قابلية توظيف الطلاب، فإن نتائج هذا التطوير لا يمكن رؤيتها إلا في المؤسسات المشغلة، ولا تتطور إلا في سياق العمل، وبخاصة أن نظرة أصحاب العلاقة المختلفين (أرباب العمل والأكاديميين والطلاب) تجاه هذه المهارات، بحسب الأدبيات غير متوافقة على الأغلب.

فأرباب العمل يقدرون الخريجين المبتكرين والقابلين للتكيف والمرنين، 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- أمرٌ ضروري؛ لأن التعلم في مكان العمل يساعد على تحسين المواقف، تجاه العمل، وتحسين قابلية الخريجين للعمل. (المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، 2008)

هناك سبب آخر أساس لتعاون الجامعات والمؤسسات المشغلة؛ بغية تعزيز قابلية توظيف الخريجين، يتمثل بحاجة هذه المؤسسات إلى أن يكون الموظفون المحتملون جاهزين للعمل في تخصصات محددة، وبخاصة أن الشركات والمؤسسات تقع الآن تحت ضغط زيادة الإنتاجية في سوق عالمي تنافسي. كما أن وجود أعداد كبيرة من العمال المهرة- نتيجة القاعدة الجماهيرية الواسعة من خريجي التعليم العالي- يجعل أرباب العمل أكثر انتقائية في اختيارهم، وغالباً ما تبدو متطلباتهم من الخبرة العملية غير معقولة للخريجين الجدد.

وأخيراً، يعد التعرف إلى ثقافة العمل، واكتساب المعرفة العملية في مكان العمل، ومعرفة كيفية تطبيق ما تم تعلمه نظرياً، بعضاً من ممارسات التعليم العالي، التي تساعد الطلاب على تلبية متطلبات أصحاب العمل هذه. مع ذلك، فإن هذه الممارسات تتطلب تقبل المؤسسات المشغلة وتعاونها.

• الإجابة عن السؤال الثالث: ما أبرز أشكال التعاون بين الجامعات والمؤسسات المشغلة؟

تظهر الأدبيات المتعلقة بفرض توظيف الخريجين أشكالاً مختلفة من التعاون بين الجامعات والمؤسسات المشغلة، وتبرز أن أصحاب العمل والطلاب والخريجين ومؤسسات التعليم العالي جميعاً يقدرون التعلم القائم على العمل، أو التعلم المتكامل مع العمل بوصفه نهجاً فعالاً؛ لتعزيز قابلية توظيف الخريجين. انظر (Higher Education Quality Council of Ontario, 2016)

وقد برز جزءاً ذلك مؤخراً، جدلاً حول الحاجة إلى وثيقة للتعاون بين الجامعات والمؤسسات المشغلة، لتعزيز إمكانية توظيف الخريجين، وتم في العقد الماضي تطوير ممارسات وتعاون بين الجامعات والمؤسسات المشغلة، استهدفت تعزيز جاهزية طلاب الجامعة للعمل بسرعة، واطلق عليها تسميات مختلفة مثل التعلم المتكامل بالعمل، أو التعليم التعاوني... إلخ، وتشترك هذه الممارسات جميعها في هدف مشترك يتمثل في ربط النظرية بالممارسة، وهي تأتي في أشكال عديدة مثل التدريب الداخلي، أو استضافة المتحدثين أو حملات التوظيف، أو المشاريع العملية بأنواعها المختلفة.

ونتيجةً لاستجابة كلا الجانبين الجامعات والمؤسسات المشغلة لهذه المبادرة (التعاون) فقد شهدت بعض أشكال التعاون هذه خروج الجامعات فعلاً إلى مكان العمل، وإرسال أعضاء هيئة التدريس والطلاب إلى المؤسسات؛ للحصول على خبرات أو دروس عملية، والبحث والتطوير، (بالنسبة للأكاديميين) والتدريب الداخلي أو تنفيذ وإجراء مشاريع في الواقع الحقيقي (بالنسبة للطلاب).

وأظهرت هذه المبادرات أيضاً، أن أصحاب العمل يبذلون جهوداً في توفير أماكن للطلاب للالتحاق بالوظائف والتدريب، ويحاولون الانخراط في الممارسات الجامعية، وذلك، من خلال مشاركتهم في تطوير المناهج الدراسية، أو في تقييم الطلاب، أو توظيفهم. ومن خلال سعيهم إلى توفير وتقديم دورات متنوعة تدمج أو يتم من خلالها الربط بين ما هو نظري بما هو عملي، الأمر الذي من شأنه أن يطمس الحواجز بين العالم الأكاديمي وعالم العمل.

• الإجابة عن السؤال الرابع: ما أبرز الفوائد الناجمة عن التعاون بين الجامعات والمؤسسات المشغلة؟

لعل الميزة الأكثر وضوحاً للأشكال السابقة من التعاون بين الجامعات والمؤسسات المشغلة، تتمثل بمزج معرفة الطلاب المهنية المكتسبة في الجامعة مع التطبيق الأصيل، لتلك المعرفة في مكان العمل. ويشار هنا إلى أن معظم مبادرات تنقل الطلاب والموظفين في الجامعات- تعمل للهدف نفسه، وهو تعريف المشاركين لسياقات حقيقية، وذات صلة بأماكن العمل، بحيث يمكنهم تطبيق وممارسة ما تعلموه نظرياً، فمن خلال الانضمام إلى عالم العمل الحقيقي، يمكن للأكاديميين إثراء فهمهم للممارسات الحقيقية، وتطوير مناهج تدريس أكثر استجابة؛ بهدف تزويد الطلاب بمزيد من الدروس العملية داخل وخارج سياق الجامعة، كما أن هذا التعاون من شأنه تعزيز التعلم التجريبي، الذي يساعد الطلاب على دمج النظرية والممارسة، وهكذا، يتمكن الطلبة من التفكير في المعرفة التي تعلموها في سياق الجامعة، وتطبيقها في عالم العمل الحقيقي.

وبالمثل، فإن مشاركة أصحاب العمل في الممارسات الجامعية، كمشاركتهم في تنفيذ الدورات أو في إلقاء المحاضرات، فإن مشاركتهم هذه تعمل على تعزيز أهمية الدروس المقدمة للطلاب، فالشراكة بين الجامعة والصناعة، بأي شكل من الأشكال، من شأنها أن تربط بطريقة ما المعرفة الأكاديمية بالانضباط والتجربة الحقيقية في العمل. بمعنى آخر، يوقر التعاون بين الجامعة والمؤسسات المشغلة فرصاً للطلاب؛ لربط المعرفة بالمهارات من خلال مصادر وتجارب مختلفة، وفي بيئات مختلفة، والإطلاع على وجهات نظر متنوعة، وفهم القضايا والمواقف في سياقها الحقيقية.

كما ويوفّر هذا التعاون برامج تعليمية تجمع وتكامل بين التعلّم والتّطبيق في مكان العمل، ويتيح للطلبة فرصاً قيّمة لتعلّم المعرفة الضمنية في العمل، ومن ثمّ، تعزيز قابليتهم للتوظيف، وهنا، تشير الأدبيات إلى أنّ إحدى أصعب المشكلات، التي يواجهها الطلاب في الانتقال من الجامعة إلى العمل، هي معرفة أو تعلّم المعرفة الضمنية في مكان العمل.

وتتعلّق المعرفة الضمنية أو الخفية بالخبرة والمهارة التي تكمن في العقل البشري، وتدور حول كيفية جعل المعرفة جزءاً لا يتجزأ من العقل الباطن للأفراد، وتتضمّن المدركات الحسية، والمفاهيم الضمنية، والخبرات، فهي تتعلّق، إذًا، بالمهارات الشخصية التي يمتلكها الفرد، وتوجد أسسها وجذورها داخل عقل ووجدان هذا الفرد، ومن غير السهل تشكيّلها أو نقلها أو تحويلها للآخرين من خلال الكلمات المنطوقة أو المكتوبة، ومن أشكالها المهارات والكفايات والخبرات والعلاقات داخل وخارج المؤسسة ومعتقدات الأفراد وقيمهم وأفكارهم، وقد تتجسّد في أعمال المنظمة والعمليات والوظائف التي تقوم بها، وكذلك، في أنظمتها وبنيتها التحتية (Jillinda et al, 2000). (في عبد الغفور، 2008) لذلك، فهي لا علاقة لها بمستوى التّحصيل العلمي للطلاب التي تتطلبها المعرفة الواضحة، والتي يمكن اكتسابها من خلال التعلّم الرسمي، أو الدراسة المنظمة، وتدور غالباً حول معلومات مخزنة (في آدمغتنا أو في الكتب والمستندات والتقارير والمذكرات، وما إلى ذلك) يمكن الوصول إليها بسهولة، ويمكن تقاسمها وتوظيفها بسهولة أيضاً (Smith, 2001)

وعلى الرغم من أنّ هذه المعرفة الضمنية لا علاقة لها بمستوى التّحصيل العلمي للطلاب، فإنّ الجامعات يمكن أن توفّر التوجيه والتّدخل لتطوير المعرفة والمهارات المهنية، ولعلّ من أفضل الطرق لتحقيق ذلك، وضع الطلاب في سياق العمل الحقيقي؛ لتعلّم المعرفة الضمنية وتطوير فهمهم لها.

إضافة إلى ما سبق، فإنّ التعاون بين الجامعات والمؤسسات المشغلة يمكن أن يوفّر فرصاً في عالم العمل الحقيقي، تساعد الطلاب على تطوير مهاراتهم بطرق ذات معنى؛ فالشعاع الذي تبتناه الكثير من المؤسسات التعليمية والمتعلّق بالتعلّم ذي المعنى، لا يمكن أن يتأتى إلا من خلال ربط التعلّم بالممارسة الحقيقية أو وضعه في سياقاته الحقيقية.

كما يشار- في الأدبيات- إلى أنّ دمج التعلّم بالعمل يُحسّن من مهارات التفكير الناقد لدى الطلاب، ومهارات إدارة الوقت، ومهارات صنع القرار، والعمل الجماعي، والمهارات التنظيمية. كما أنّه يعزّز قدراتهم على التكيف، ويكسبهم مهارات انضباط شخصية ذاتية خاصة، ومهارات أخرى عامّة قابلة للتبادل والنقل.

ولأنّ دمج النظرية والممارسة، من شأنه أن يخلق فرصاً للطلاب؛ لتعلّم المعرفة الضمنية والمهارات المرتبطة بالعمل، خلال دراستهم الجامعية، فإنّ التعاون بين الجامعة والمؤسسات المشغلة، سيوفّر للطلاب فرصاً لإتقان معارفهم المهنية في تخصصاتهم المحددة، ويّتيح لهم التّعرف إلى الممارسات التنظيمية في الوقت نفسه، وهذا من شأنه أن يُحسّن من جاهزية هؤلاء الطلاب للعمل، وأن يرفع من قدرتهم التنافسية عندما ينتقلون إلى عالم العمل بعد التّخرّج. كما أنّهم عندما يشاركون في برامج تعليمية متكاملة مع العمل، قد يصبحون أكثر استعداداً للوفاء بالمتطلبات "الانتقائية" لأصحاب العمل في سوقه.

كما أنّ الخبرة التي يستطيع الطلبة اكتسابها خلال مواقع العمل، أو الدورات التدريبية أو مشاريع الحياة الحقيقية، يمكن أن تُساعدهم على اتّخاذ قراراتٍ اتّخاذاً أفضل بشأن اختيارهم الوظيفي، ومساهمهم المُبني، وتساعدهم - كذلك- على اختزال فترة انتقالهم من الجامعة إلى العمل أو تقصيرها.

وهنا تجدر الإشارة إلى، أنّ فوائد التعاون بين الجامعات والمؤسسات تبادلية، فلا تعود منفعتها على الطلبة فحسب، وإنما تعود - أيضاً- على المؤسسات التعليمية، وأرباب العمل، والصناعة ككل، ومع تواصل الجامعات مع

عالم العمل، وتوفير فرص حقيقية للطلاب، تصبح هذه الجامعات أكثر استجابة لتوقعات المؤسسات المشغلة والطلاب.

ولا مناص من الإشارة إلى، أن التعاون الهادف إلى تعزيز قابلية توظيف الخريجين، يساعده على فتح فرص أخرى للجامعات والشركات في مجال البحث والتطوير، كما يوفر فرصاً للجامعات لمراجعة مناهجها، وممارستها والتأمل فيها بطرق أكثر جدية.

ومن خلال تزويد الجامعات والطلاب بإمكانية الوصول إلى سياق العمل في المؤسسات، فإن أصحاب العمل لا يمنحون أنفسهم فرصة لفتح علاقات تعاون مع الجامعات وحسب، وإنما بإمكانهم - أيضاً- الوصول إلى مجتمع عمل في قصير الأجل بتكلفة منخفضة أو دون تكلفة، والتعرض لأشكال جديدة من العمالة متنوعة الأفكار، كما أنهم (أصحاب العمل) يحظون بفرصة لتوظيف الخريجين المميزين قبل التخرج، هذا فضلاً عن، أن العديد من أرباب العمل يعدون أن التعاون وسيلة للإيفاء أو لزيادة مسؤوليتهم الاجتماعية، وتحسين صورة مؤسساتهم. وفي نهاية المطاف، فإن التعاون بين الجامعات والمؤسسات المشغلة من شأنه أن يساعده على زيادة إنتاجية هذه المؤسسات، ويدعم كفاءتها، ويزيد من قدرتها التنافسية في السوق.

• الإجابة عن السؤال الخامس: ما أبرز التحديات التي تواجه التعاون بين الجامعات والمؤسسات المشغلة؟

لعله من المفيد التذكير، إلى أننا أشرنا إلى، أن التعاون بين الجامعات والمؤسسات المشغلة يعد وسيلة مهمة وفعالة لمساعدة الجامعات على تعزيز قدرتها وقابليتها لتوظيف خريجها، ويهدف في الوقت نفسه إلى تحقيق فوائد ليس للطلاب والخريجين فقط، وإنما للجامعات والمؤسسات المشغلة أيضاً، ومع ذلك، ولأنه لا يمكن أن يحدث أثر إيجابي لهذا التعاون عن طريق الصدفة، فلا بد من تطوير تعاون فعال، وهذا يتطلب بذل جهود من كلا الجانبين؛ من أجل تطوير شراكة عملية تحتاج إليها الجامعات والمؤسسات للتغلب على العديد من التحديات، ولعل من أبرزها الآتي:

إنَّ التحدي الأكثر أهمية لكلا الجانبين الشريكين هو ضرورة خروجهم من منطقة راحتهم، التي اعتادوا عليها، وهذا يتطلب تحولاً في الثقافة الجامعية، ويحتاج إلى تغيير في الفكر أو في الصورة النمطية تجاه التوظيف؛ ومن أجل ضمان دمج المعرفة بالعمل، تحتاج الجامعات إلى إعطاء قيمة متساوية للمعرفة بنوعها النظري والعملي، لضمان حصول طلبتها على المهارات التي يتطلبها سوق العمل. وهذا طبعاً يعد تحدياً غير مريح للجامعات. (حيث إن واقع الحال يشير إلى تغليب معظم الجامعات في الكثير من التخصصات للمعرفة النظرية على العملية، وانتهاج أعضاء هيئة التدريس فيها أساليب وثقافة التلقين، الأمر الذي يترتب عليه سلبية دور الطلبة، وشعورهم بالراحة والتساوق مع ثقافة التلقين هذه، وهذا من شأنه أن يؤثر سلباً في تقيدهما - أعضاء هيئة التدريس والطلبة- ومقارنتهما، لهذا النوع الجديد من التعلم المتكامل مع العمل؛ لأنه يتطلب منهما التخلي عن أدوارهما التقليدية، واستبدالها بأدوار جديدة لم يعتادوا عليها). انظر (Higher Education Quality Council of Ontario, 2016)

وبالمثل، فإن تحدياً غير مريح للمؤسسات يتمثل في أن هذا التعاون يقتضي توفير دروس عملية للطلاب، وهذا يتطلب من أرباب العمل فهم المناهج وطرق التدريس في الجامعات الشريكة، الأمر الذي يعني خروجهم من منطقة الراحة الخاصة بهم، وهنا يبرز تحدياً آخر بالنسبة لأرباب العمل يتمثل في أن معظمهم ليس لديه الوقت الكافي. كما أن تطوير منهج تعليمي متكامل، وممارسات تقييم عملية يمثلان تحدياً آخران، خاصة بالنسبة للجامعات؛ لأنه قد يقلل من استقلاليتها، إذ يجب تصميم منهج تعليمي متكامل يدعم تعلم المعرفة الصريحة المعلنة، والمعلومات النظرية التي تُمَرَّر من خلال الكتب والمحاضرات، والمعرفة الوظيفية العملية، أو تطبيق المعرفة النظرية في

مواقف من العالم الواقعي. وهذا التحدي في تطوير المناهج الدراسية يشبه التحدي المتعلق بتطوير ممارسات التقييم التي تتطلب إسهامًا مشتركًا من كل الجامعات والمؤسسات المشغلة. وبخاصة أنه ليس من السهل تصميم أدوات لتقييم أداء الطلاب في الأوساط العملية؛ لأن تقييم العملية التي يحول الطلاب بواسطتها المعرفة الضمنية إلى معرفة واضحة، ودمج المعرفة النظرية والخبرة العملية دمًا متكاملًا، أمر صعب وهو غائب عن الأدبيات. وعليه، فإن تغيير المناهج الدراسية والتقييم بهذه الطريقة يعد أمرًا صعبًا بالنسبة للجامعات.

مع ذلك إن، بالإمكان الاستعاضة عن ذلك، محاولة إثراء هذه المناهج من خلال تنفيذها بأليات واستراتيجيات بديلة للآليات التقليدية (تلك القائمة على العرض والتلقين) مثل التعلم بالعمل، والتعليم المصغر (المحاكاة..)، (السيد، سوزان، 2017) أو من خلال إثرائها بموضوعات إرشادية وتوجيهية تتعلق مثلًا بتعزيز ثقافة القطاع الخاص، وريادة الأعمال، وتعريف الطلبة بإمكانية العمل المختلفة ومتطلباتها... إلخ. أو تعزيز هذه المناهج بأنشطة تُنمي المهارات المطلوبة في عالم العمل، وتربط معارف الطلبة النظرية بتدريبات عملية ميدانية. هناك مشكلة أخرى، تحتاج الجامعات والمؤسسات إلى معالجتها، وهي كيفية تخصيص وقت جيد لدعم الطلاب لاكتساب المعرفة الصريحة، والمعرفة الوظيفية العملية من خلال منح التعلم المتكامل مع العمل، إذ لا يمكن توقع نتائج إيجابية إلا إذا توفّر التحضير الكافي، وتم تقديم المساعدة اللازمة لدعم الطلاب بالخبرات التعليمية المتكاملة قبل وخلال وبعد العمل.

كما يُطلب من المؤسسات المشغلة - أيضًا- تزويد الطلاب بالتدريب المناسبين، وتوفير بيئة تعليمية إيجابية، وإرشاد وتوجيه كذلك. ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال شراكة قوية بين الجامعات وهذه المؤسسات، كما ويتطلب ذلك، فهمًا متبادلًا لممارسات بعضهما بعضًا (الجامعات والمؤسسات المشغلة) أجل تصميم البرامج المناسبة، وتقديم الدعم الفوري للطلاب أثناء عملية دمج النظرية في الممارسة. ويمكن إضافة معيق أو تحدي آخر يتعلق بالكثير من البلدان التي تتلقى مساعدات، ويتمثل في أن أولويات الجهات المانحة وأجنداتها تتغير بمرور الوقت، الأمر الذي يعرض جهود وسياسات هذه البلدان المتعلقة بهذا الشأن (بالتوظيف) إلى عدم الثبات أو الاستقرار. (European Training Foundation,2014)

وهناك معيق أو تحدي آخر يتعلق بأن الجهات التي يفترض أن يكون لها دور في الإسهام في توظيف الخريجين، لا تقوم بالأدوار المتوقعة منها، وأن السمة الغالبة على هذه الجهات هو عدم فعاليتها، وضعف دورها بصرف النظر عن كونها رسمية أو غير رسمية. (European Training Foundation,2014)

النتائج والاستنتاجات:

تبين- مما سبق بيانه- أن التعاون أو الشراكة بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات المشغلة- تعد طريقة عملية لزيادة استجابة الجامعات لسوق العمل، وجلب دروس حقيقية من السوق إلى المناهج الجامعية، وتعزيز المهارات التي يريدها أصحاب العمل المعاصرون والتركيز عليها، ومن ثم، تعزيز قابلية التوظيف للطلاب والخريجين. وهذا من شأنه تحقيق فوائد ليس- فقط- للطلاب والخريجين، ولكن - أيضًا- للجامعات والمؤسسات والمجتمع ككل. مع ذلك، فإن تطوير برنامج تعاوني مستدام وفعال وتنفيذه؛ لتعزيز قابلية توظيف الخريجين قد يجلب العديد من التحديات للجامعات والمؤسسات، فهو يخرج الجامعات والمؤسسات الشريكة خارج منطقة الراحة الخاصة بكل منها، ويتطلب منها تطوير تفاهات مع بعضها بعضًا، وتغيير ممارساتها الروتينية، وتخصيص الوقت والجهد والموارد البشرية والاستثمار؛ لتطوير مبادرات الشراكة، أو دعم التعاون، أجل تطوير تعاون فعال، يجب

تحديد نقاط القوة والتهديدات والتحديات، ويجب تطوير هدف مشترك يعالج المنافع المتبادلة لأصحاب المصلحة، وهذا يتطلب من الشريكين العمل عملاً تعاونياً لتحقيق الهدف المشترك. وأخيراً، فإن تعزيز تكامل النظرية والممارسة يكون ممكناً فقط عندما تكون الاستراتيجيات مدعومة بالموارد الكافية، والإعداد الجيد للجميع (طلبة وأرباب العمل، ومنسقي الجامعات وكوادرها). وهذا، لا يمكن تحقيقه إلا من خلال شراكة وثيقة بين الجامعات وأماكن العمل.

التوصيات والمقترحات.

في ضوء ما استعرضناه، وما خلصت إليه هذه الدراسة من نتائج واستنتاجات، وبالإضافة إلى التعاون التي تدعو إليه الدراسة بين الجامعات ومؤسسات التشغيل، ثمة توصيات ومقترحات يمكن تقديمها للجامعات وللقطاع الخاص والحكومات والهيئات المهنية والباحثين، ومنها:

1. دعوة المؤسسات الأكاديمية لتغيير نمط تفكيرها، وتحديث سياساتها لتتواءم مع الاحتياجات المعاصرة المتجددة لسوق العمل.
2. أن تستحدث الجامعات تخصصات وبرامج أكاديمية جديدة تلبي الاحتياجات الفعلية للمجتمع والسوق وبمنظرة استشرافية لسنوات عدّة قادمة كافية.
3. أن تأخذ الجامعات بالحسبان- شروط الشركات ومعايير المؤسسات المشغلة، داخل نطاق الدولة وخارجها.
4. ضرورة تعاون الجامعات فيما بينها، وإيجاد آليات تنسيق فعالة تكفل تحرير مؤسسات التعليم العالي من التنافسية غير المحمودة.
5. أن تنحو الجامعات منحنى دمج تخصصات التعليم العالي (كالدماج بين الإنسانيات والفنون والتكنولوجيا).
6. أن تسعى مؤسسات التعليم العالي سعياً جدياً إلى تطوير مناهجها باستمرار لمواكبة سوق العمل، وتلبية احتياجاته.
7. تغيير التوجه والنظرة إلى سوق العمل، وعدم قصره على القطاع العام، بل توسيعه لينفتح على القطاع الخاص الذي يفترض أن يؤدي دوره كمحرك للاستخدام.
8. تعزيز ثقافة القطاع الخاص، وريادة الأعمال ليس فقط - على مستوى الممارسات الجامعية، وإنما على مستوى المجتمع.
9. تطوير الجامعات لخطابها الموجّه للقطاع الخاص، بحيث يتناول ويبرز المنافع المتبادلة بين الشركاء.
10. اضطلاع القطاع الخاص بمهامه المفترضة، وتغيير ممارساته الروتينية، وتخصيص الوقت والجهد والموارد البشرية والاستثمار؛ لتطوير مبادرات الشراكة، أو دعم التعاون مع الجامعات.
11. استجابة القطاع الخاص للإسهام في تطوير المناهج الدراسية، وفي تدريب الطلاب وتقييمهم، وفي توظيفهم كذلك.
12. لا مناص من إيجاد جهة وسيطة (رسمية و/ أو غير رسمية) متعاونة مع كلا الشريكين، تتولى مسؤولية توظيف الشباب، ووصولهم إلى سوق العمل.
13. أهمية توفير معلومات دقيقة تتعلق بواقع مؤسسات التعليم العالي، والبرامج والتخصصات والتشغيل والبطالة؛ لمساعدة الجامعات والمعاهد والمؤسسات ذات العلاقة، وصانعي القرار على اتخاذ قرارات صائبة.
14. تأسيس معاهد للتدريب والتوظيف، تكون مرجعيتها الحكومات، وترتبط في الوقت نفسه بالجامعات والمؤسسات المشغلة، ويكون التدريب فيها ذا طابع عملي ميداني مبني على الاحتياجات الفعلية للمجتمع.

والأسواق المحليّة والإقليمية والدوليّة، ويستهدف الخريجين، ومن هم على أبواب التخرّج، وسدّ النقص في مهارات الخريجين.

15. تشكيل هيئات تشارك فيها الحكومة والجامعات والقطاع الخاص، تُعنى بمتابعة شؤون الخريجين، من خلال تنمية المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم، وتخصيص صندوق يدعم المشاريع الريادية للخريجين.

16. إجراء دراسات حول التخصصات الأكثر قابلية للتوظيف على مدى زمني معقول.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- السيد، سوزان محمد (2017) فاعلية استخدام استراتيجية التعلم بالعمل في تنمية بعض مهارات التفكير العليا ومهارات العمل المعلمي في مادة العلوم لدى الطالبات الفائقات بالصف الثاني المتوسط بالسعودية
- عبد الغفور، نضال (2008) مدى مراعاة متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد 51 (31 ديسمبر/كانون الأول).
- عويس، محمد زكي (2014) الاتجاهات العالمية لتطوير التعليم العالي، رؤية عربية، المكتبة الأكاديمية، مصر
- مناع، محمد وعزت، حمدي (2008) تقويم علاقة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل لمواجهة البطالة في المملكة العربية السعودية
- المنتدى العربي للتنمية والتشغيل (2008) تعزيز فرص استخدام الشباب والشابات في المنطقة العربية، دراسة فنية الدوحة، قطر 16 - 15 نوفمبر / تشرين الثاني. تم الاسترجاع من الموقع: <https://www.arabtradeunion.org/upload/%D8%AA%D8%B9%D8%B2%D8%A8%D8%B2%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D8%A7%D9%20%D9%81%D8%B1%D8%B5%20%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D8%A7%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%A8%D8%A7%D8%A8%20%D9%88%20%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%A7%D8%A8%D8%A7%D8%AA%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B7%D9%82%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9.pdf> (2019/10/ 21)

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Costin, Claudia (2015) How universities can respond to the new demands of the labor market and society
- European Training Foundation (2014) The challenge of youth employability in Arab Mediterranean countries, The role of active labor market programs.
- Evans, Peter & Soel, William: (2013): Neoliberalism Ideology, Politics, and Social Impact, translated by: Khubayb Zuhair. Reviewed by: Fareeq Nadr

- Higher Education Quality Council of Ontario (2016) A Practical Guide for Work-integrated Learning. An Agency Of The Government Of Ontario. Retrieved from: 26/7/2019 http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/HEQCO_WIL_Guide_ENG_ACC.pdf
- International Labour Organization (2019) World Employment Social Outlook. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf(30/5/2019)
- Manna, Mohamed & Ezzat, Hamdi (2008) Evaluating the relationship of higher education outcomes to the needs of the labor market to counter unemployment in the Kingdom of Saudi Arabia
- NASIR et al. (2011) Technical skills and non-technical skills: predefinition concept. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/259782791_Technical_skills_and_non_technical_skills_predefinition_concept(20/8/2019)
- Smith, Elizabeth A. (2001) The role of tacit and explicit knowledge in the workplace. Journal of Knowledge Management Volume 5. Number 4. pp. 311±321 # MCB University Press. ISSN 1367-3270
- Tran, Thi Tuyet (2016). Enhancing graduate employability and the need for university-enterprise collaboration. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 7 (1), 58-71. Retrieved from: <https://ojs.deakin.edu.au/jtlge/article/download> (13/5/2019).