

**متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية  
من الكم إلى الكيف لمواكبة سوق العمل**  
**Programmatic Transfer Planning Requirements for  
Egyptian Universities from Quantum to Quality  
to keep up with the Labor Market**

تاريخ التسليم ٢٠٢١/٢/٢٤

تاريخ الفحص ٢٠٢١/٢/٢٩

تاريخ القبول ٢٠٢١/٣/٩

إعداد

**محمد عطا حمدي زيهان**



## متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم إلى الكيف لمواكبة سوق العمل

### اعداد وتنفيذ

محمد عطا حمدي زيهان

#### ملخص الورقة البحثية:

استهدفت الدراسة تحديد متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج. كما استخدمت الدراسة عينة حصرية من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سوهاج بلغت (٢٢٣) مفردة. ولقد توصلت الدراسة لعدة توصيات منها: ضرورة التركيز على متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس، ومتطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالبرامج الدراسية، ومتطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالمجتمع الخارجي. كما توصلت نتائج البحث إلى تحديد متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل، حيث جاءت المتطلبات مرتبة تنازلياً وفقاً لنتائج البحث كما يلي: جاءت متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس في الترتيب الأول بقوة نسبية بلغت (٩٤%)، كما جاءت في الترتيب الثاني متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالبرامج الدراسية بقوة نسبية بلغت (٩٣.٣%)، بينما جاءت متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالمجتمع الخارجي في الترتيب الثالث بقوة نسبية بلغت (٩٣%)، وجاءت متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بإدارة الجامعة في الترتيب الرابع بقوة نسبية بلغت (٩٠.٦%)، بينما جاءت في الترتيب الخامس والأخير متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالطلاب وبقوة نسبية بلغت (٨٩%).

**الكلمات المفتاحية:** التخطيط، التحويل البرامجي، الجامعات، سوق العمل .

### Abstract

The study aimed to determine the requirements for programmatic transfer planning for Egyptian universities from Quantum to Quality to keep up with the Labor Market, as the study relied on the descriptive and analytical approach using a questionnaire for faculty members at Sohag University, and the study used a quorum sample from faculty members in Sohag University colleges amounted to (223). The study reached several recommendations, including: the need to focus on the requirements for programmatic transfer planning for Egyptian universities related to faculty members, the requirements for programmatic conversion planning for Egyptian universities related to academic programs, and the requirements for programmatic transfer planning for Egyptian universities related to the external community, The results of the research also reached the determination of the programmatic transfer planning requirements for Egyptian universities in terms of quantity to quality to keep pace with the labor market, as the requirements came in descending order according to the research results as follows: The requirements for programmatic conversion planning for Egyptian universities related to faculty members came in the first order with a relative strength of (94%). The requirements for programmatic transfer planning for Egyptian universities related to academic programs came in the second place with a relative strength of (93.3%), while the requirements for programmatic transfer planning for Egyptian universities related to the external community came in the third rank with a relative strength of (93%). The programmatic requirements of the Egyptian universities associated with the university administration are ranked fourth with relative strength amounting to (90.6%), while the requirements for programmatic conversion planning for Egyptian universities related to students came in the fifth and last order with a relative strength of (89%).

key words : Planning, programmatic Transfer, Universities, Labor Market.

## أولاً: مشكلة البحث:

تتحمل الجامعة جزءاً كبيراً من مشكلة توفير القوى العاملة، فهي المؤسسة الرئيسية المسؤولة عن تنمية الموارد البشرية وتدريبها، وهي أيضاً المسؤولة عن تخريج أعداد هائلة من العاطلين (عزب، محمد علي، ٢٠١١، ١٣٠)، حيث بلغت نسبة البطالة بين الشباب في الفئة العمرية (١٨-٢٩ سنة) بلغ ٢٦،٧٪، بنسبة ٢٢٪ للذكور، ٣٨،٢٪ للإناث، وبلغت نسبة البطالة بين الشباب في الفئة العمرية (١٨-٢٩ سنة) الحاصلين على مؤهل جامعي فأعلى ٤١،٥٪ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٧).

كما إن شدة الإقبال على التعليم الجامعي هي المشكلة الأخرى التي يخلقها هذا النظام لأنه يساعد على بقاء الاختصاصات والفروع الدراسية غير المهمة لسوق العمل. هذا التوزيع غير الموازي لحاجة المجتمع إضافة إلى الزيادة الهائلة في أعداد الطلاب غير الموازية مع احتياجات المجتمع، تعمل مجتمعة على إغراق السوق بقوى عاطلة في الوقت الذي يبقى فيه المجتمع بحاجة كبيرة لخريجين في اختصاصات مختلفة تواكب التطورات التكنولوجية الحديثة (M.K , 2010 , 256).

ومن هنا يتضح أن التوجه الصحيح واللازم يتطلب إخضاع الجامعة وبرامجها التدريسية لمتطلبات سوق العمل وذلك بالتحكم في نوعية الاختصاصات والمناهج وعدد الطلبة في كل اختصاص والتنظيم والإدارة الجامعية في ضوء هذا المبدأ. كما يتطلب أيضاً إجراءات وتغيرات عميقة في هيكلية الجامعة، وإعداد دراسات شاملة عن سوق العمل الحاضر والمستقبلي بما فيه حصر أسواق العمل الحقيقية، ومعرفة متطلبات كل وظيفة، وكيفية توفير متطلباتها (عبد الحليم، ٢٠١٧، ٢٤٠ - ٢٤١).

حيث أنه يمكن أن تصبح الجامعة مؤسسة توفر كوادرات ثلاث عصر اقتصاد المعرفة المدعوم بتكنولوجيا المعلومات وتمتلك مهارات وظيفية وفنية وإنتاجية وإشرافية واحترافية فقط إذا ما تبنت استراتيجيات

جديدة بالتعامل مع الوظائف الموجودة في الواقع والإسهام بإصرار في تأهيل كوادرات لشغل هذه الوظائف (Wang, 2013 , 58).

كما يتوقف تطوير التعليم الجامعي بما يخدم احتياجات سوق العمل على تطوير الإدارة الجامعية وتطوير برامجها وتحسين جودة نظام التعليم بما يتناسب ومتطلبات المنافسة في عصر العولمة، فالتنافس هو السمة الأساسية لهذا العصر وهي تنعكس على النظام الجامعي بحيث نرى الجامعات تتنافس فيما بينها والأقسام داخل الجامعة تتنافس فيما بينها أيضاً (Lamine, 2010 , 754).

واستناداً إلى العرف العلمي والأكاديمي الشائع فإن معايير ومتطلبات بناء البرامج والخطط الدراسية للمرحلة الجامعية تقوم على صياغة استراتيجية واضحة لفهم الاختيارات والأهداف وبلورة خطة لتحقيق الأهداف المنشودة في المدى القصير والمدى الطويل بحيث تصاغ تلك الأهداف وفق معرفة خصائصها على حدة ثم ككل، آخذة في الاعتبار احتياجات سوق العمل المحلية والوطنية ومن ثم الوفاء بمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية منها والإقليمية والوطنية، وكذا التطور العلمي والمعرفي (النافع، ٢٠٠٧، ٦٤).

ويرى الباحث أنه من الضروري اعتماد الجامعات علي برامج عصرية متقدمة تعمل علي تلبية حاجات المجتمع من القوي العاملة القادرة علي المشاركة في سوق العمل والمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، كما يصبح من الأهمية بمكان العمل علي تغيير وتحويل البرامج الجامعية الحالية واستحداث برامج طبقاً للمتغيرات والمعطيات الجديدة عالمياً ومحلياً.

حيث تنص منطلقات التحول البرامجي على ربط التعلم بالعمل، وبناء منظومة تعليمية مرتبطة باحتياجات سوق العمل، وتعليم يسهم في دفع عجلة الاقتصاد، وكذلك تطوير المناهج وأساليب التعليم والتقويم، وتحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع

ثم يري الباحث أهمية إعداد برامج جامعية تراعي المتغيرات التكنولوجية والتطورات العالمية والمحلية، بالإضافة إلى مراعاة متطلبات أسواق العمل الحالية والمستقبلية، والتركيز على جودة وكفاءة خريج الجامعة بدلاً من التركيز على أعداد المتخرجين، لذا فالقضية الرئيسية للدراسة هي تحديد متطلبات التخطيط اللازمة لعملية التحويل البرامجي في الجامعات المصرية من الكم إلى الكيف من أجل مواكبة أسواق العمل الحالية والمستقبلية.

### ثانياً: مصطلحات البحث:

#### (١) مصطلح التحويل البرامجي:

تحويل: (اسم)، حَوَّلَ يحوِّل، تحويلاً، حَوَّلَ عنوانه: بمعنى استبدل به عنوانه الجديد، حَوَّلَ الشيء: غَيَّرَهُ أو نقله من مكان إلى آخر، أو غَيَّرَهُ من حال إلى حال ( بن منظور، ٢٠١٠، ١٠٥٤).

التحويل هو أساساً عن التغيير والتطور، ولا يمكن أن يكون مرتبطاً بالصلابة لأنه ينطوي على إعادة تشكيل وتعديل وإعادة هيكلة ثابتة من نوع ما، وقد يكون هذا التكيف عملية داخلية أو خارجية (القرطي، ٢٠١٤، ٤٤).

كما يعرف التحويل بأنه إحداث تغيير في الشكل أو الطبيعة أو المظهر، ويمكن أن يشير التحويل إلى عمليات التغيير في الفيزياء (تغيير عنصر واحد إلى آخر)، والرياضيات (تحويل رقم واحد إلى آخر من قيمة مماثلة)، واللغويات (تحويل شكل نحوي إلى آخر)، علم الأحياء (تغيير خلية)، والشخصية (التغيير في الشخصية أو المظهر) والسياسة (التغيير المدفوع أيديولوجياً) (Petro du , et al , 2016).

البرنامج:

يعرف البرنامج لغوياً على أنه "بيان لائحة (الجمع برامج)" (إلياس، أنطون إدور، ١٩٩٩، ٦٠٣)، كما يعرف البرنامج بأنه "سير العمل الواجب القيام به لتحقيق الأهداف المقصودة كما يوفر الأسس الملموسة لإنجاز الأعمال ويحدد نواحي النشاط

والابتكار، وتعزيز قدرة نظام التعليم لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل ( Maeorg , et al , 13 , 2014).

كما تشمل منطلقات التحويل البرامجي أيضاً على تحديد القيم الحاكمة للمشروع، وهي: الكفاءة، والمؤسسية، والمساءلة، والتخصصية، كما يتضمن أيضاً تعزيز جودة البرامج الأكاديمية والحصول على الاعتماد المحلي والعالمي، والارتقاء بالمحتوى التعليمي، وأساليب التعليم والتعلم، وأنماط التقويم، كما يمر التحويل البرامجي بعدة مراحل وهي: مرحلة التخطيط، ومرحلة التنفيذ، وأخيراً مرحلة الاعتماد (مشروع التحويل البرامجي، ١٢).

وتعتمد الجامعات على مشروعات التحويل البرامجي بغرض مراجعة وتطوير الخطط والبرامج الأكاديمية وإقرارها بما يتوافق مع: (مشروع التحويل البرامجي، ٥).

- متطلبات سوق العمل.
- التطورات الجديدة في مجال التخصص.
- احتياجات التنمية المجتمعية.
- متطلبات الاعتماد الأكاديمي.
- مواكبة الخطط الدراسية للجامعات العالمية.
- الاستثمار في العنصر البشري.

حيث يتيح التحويل البرامجي في التعلم والتعليم للمشاركين تعزيز المهارات والأساليب والرؤى اللازمة من خلال عمليات التحويل والابتكار، ومن خلال تنمية قدراتهم وشخصياتهم مما يعمل على تكوين أفراد قادرين على الدخول لأسواق العمل وإثبات قدرتهم على المشاركة في التنمية لمجتمعهم ( Leading Transformation in Learning and Teaching , www.lfhe.ac.uk ).

وعلاوة على ما سبق ذكره من أهمية الجامعة كمؤسسة تعليمية وتنموية تعمل على تخريج أفراد منهم من يجد عملاً ومنهم من يلتحق بقطار العاطلين، وبالإضافة إلى دور الجامعة والمتمثل في برامجها التدريسية وقدرتها على تحديد مستقبل الأفراد، ومن

الواجب القيام به من خلال مدة معينة " (بدوى، ١٩٨٧، ٣٣١).

ويقصد بالبرنامج أيضاً "المفهوم أو المدرك أو الفكرة المجردة التي تحتوى على أوجه النشاط المختلفة أو العلاقات والتفاعلات والخبرات التي توضع وتنفذ لمقابلة حاجات وإشباع رغبات" (حسين، ٢٠١٢، ٢٠).

كما يعرف بأنه خليط من السياسات والإجراءات تستند عادة إلى الميزانيات التقديرية ويكون غرضها بلوغ الهدف المنشود (أبو العلاء، ٢٠١٣، ٢١٨). ويعرف أيضاً بأنه مجموعة من الموضوعات أو التعليمات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمجال ما، وترتب وتنظم مسبقاً، وفقاً لهيكل معين تتبع فيه القواعد التعليمية بهدف التدريس سواء من خلال مدرس أو مدرب أو بالتعلم الذاتي (مريزق، ٢٠٠٨، ١٩).

وبعد استقراء التعريفات السابقة يمكن تعريف التحويل البرامجي إجرائياً وفقاً للدراسة الراهنة:

- ١) تغيير المناهج والمقررات الدراسية.
  - ٢) اعتماد مهارات وقدرات تعليمية جديدة.
  - ٣) تبنى تدريبات واستراتيجيات مقننة.
  - ٤) تدريب أعضاء هيئة التدريس على تكتيكات تربوية جديدة.
  - ٥) تحديد أهداف تلائم التغيرات والتطورات الجارية.
  - ٦) إعداد رؤية يشارك فيها الطلاب والمعلمين والمجتمع المحلي.
  - ٧) تتطلب فكر إداري وتشريعي جديد.
- (٢) مفهوم سوق العمل:

يعد سوق العمل Labour market من المصطلحات التي ظهر استعمالها حديثاً وبالتحديد في أثناء الحرب العالمية الثانية حيث استخدم هذا المصطلح من قبل اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال في أثناء الحرب وعرفته هذه اللجنة بأنه المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب

العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل ويلحظ ان هذا التعريف يركز على السوق كمكان لا كآلية أو إطار للجهود المبذولة من قبل أصحاب العمل أو العمال (Eric, 2007 , 290).

وعرف سوق العمل أيضاً بأنه المكان أو المجال الذي تتفاعل أو تتلاقى فيه قوة عرض العمل والطلب عليه وهناك من يحلل أسواق العمل على أنها مصفوفة أسواق فرعية تامة مصنفة بحسب الحرفة أو الموقع الجغرافي، حيث يسود في كل مكان منها معدل أجر واحد وبضمنها يميل العامل إلى التنقل بحرية من عمل إلى آخر ونلاحظ أن هذا التعريف يقترب من مفهوم سوق العمل الحضري على فرض أن المدن وهي عبارة عن تجمعات كبيرة للناس تتركز فيها الصناعة والتجارة وبالتالي لا يوجد سوق عمل واحد بل هناك عدة أسواق ثانوية تتميز من بعضها بموجب معايير مختلفة تخص القدرة على الحركة جغرافياً ومهنياً (Gary , 2007 , 3).

وبعد استقراء التعريفات السابقة يمكن أن يحدد الباحث المقصود بسوق العمل وفقاً للدراسة الراهنة: سوق العمل هو الوظائف والمهن والأعمال التي تناسب المتخرجين من الجامعة بعد تطبيق التحويل البرامجي والذي يعد المتخرجين للأعمال المتوفرة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل مما يجنبهم البطالة والبحث عن الوظائف الحكومية.

#### ثالثاً: أهمية البحث:

تحدد أهمية البحث الحالي فيما يلي:

أ. الأهمية النظرية:

- ١) ندرة الدراسات التي تناولت التحويل البرامجي للجامعات المصرية.
- ٢) ندرة الكتابات التي عملت على ربط المخرجات الجامعية باحتياجات سوق العمل.
- ٣) حاجة المجتمع للدراسات التي تحدد احتياجات سوق العمل وربطها بالبرامج الجامعية.

٤) إثراء المكتبة العربية بالنتائج والمقترحات التي تساعد في وضع رؤية واستراتيجية محددة للجامعات في مجال التحويل البرامجي.

ب. الأهمية التطبيقية:

- ١) تساعد نتائج الدراسة الحالية في تقديم خطة عمل للتحويل البرامجي للجامعات المصرية.
- ٢) توضح الدراسة الحالية المحاور الرئيسية لعملية التحويل البرامجي.
- ٣) تساعد الدراسة الحالية في تقديم رؤية تعمل على تلبية احتياجات سوق العمل من خلال المخرجات الجامعية.
- ٤) توضح الدراسة أهمية اعتماد الجامعات علي الكيف في المخرجات الجامعية بدلاً من الاهتمام بالكم.
- ٥) وضع استراتيجية تعليمية جديدة للجامعات المصرية.

#### رابعاً: أهداف البحث:

الهدف الرئيسي للبحث تمثل في: تحديد متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل. وينبثق منه أهداف فرعية وهي:

- ١) تحديد متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس.
- ٢) تحديد متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالطلاب.
- ٣) تحديد متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالبرامج الدراسية.
- ٤) تحديد متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بإدارة الجامعة.
- ٥) تحديد متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالمجتمع الخارجي.

٦) تحديد معوقات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل.

٧) تحديد مقترحات التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل.

#### خامساً: تساؤلات البحث:

التساؤل الرئيسي للبحث تمثل في: تحديد متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل؟ وينبثق منه تساؤلات فرعية وهي:

- ١) ما متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس؟
- ٢) ما متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالطلاب؟
- ٣) ما متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالبرامج الدراسية؟
- ٤) ما متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بإدارة الجامعة؟
- ٥) ما متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالمجتمع الخارجي؟
- ٦) ما معوقات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل؟
- ٧) ما مقترحات التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل؟

#### سادساً: دراسات سابقة للبحث:

- الدراسات التي تناولت البرامج الجامعية:



(٣) دراسة W. Leal Filho , et al (٢٠١٨) بعنوان (دور التحول في التعلم والتعليم من أجل الاستدامة) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التحول في التعلم والتعليم من أجل الاستدامة، وتوصلت إلى التأكيد على أهمية قيمة التحول، الذي يوفر فرصة للبحث وإعادة التفكير في مدى ملائمة وممارسات التعليم الناجحة كما توصلت إلى أن التحول في التعلم في مجال التعليم من أجل الاستدامة يتطلب الالتزام من أعضاء هيئة التدريس وإشراك الطلاب، وتوصلت أيضاً إلى أن مفهوم التعليم من أجل التنمية المستدامة لم يتم دمج بشكل كاف في مفهوم التحول في مؤسسات التعليم العالي، ووجد أيضاً أنه لتعزيز الاستدامة في المناهج الدراسية، ينبغي على الأكاديميين تطوير مناهج تعاونية، ومناقشة كيفية إعادة تصميم تخصصاتهم، وكيفية تقدير نظرية المعرفة والرؤية المتعددة الثقافات للاستدامة ( W. Leal, et al , 2018 , 286-295).

(٤) دراسة Paola Giuri , et al (٢٠١٩) بعنوان (التوجه الاستراتيجي للجامعات في أنشطة نقل المعرفة) هدفت الدراسة استكشاف محددات الخيارات الاستراتيجية للجامعات في مجال نقل المعرفة (KT) وهي استراتيجية لتوليد الدخل، استراتيجية خدمة الكلية، واستراتيجية التنمية المحلية، وتوصلت إلى أن الجامعات العامة وذات المكانة المنخفضة تسعى في الأساس إلى تطوير استراتيجية التنمية المحلية، في حين أن المتخصصين والمكانة العالية هي أكثر توجهاً نحو استراتيجية توليد الدخل (Paola, et al , 2019 , 261-278).

• الدراسات التي تناولت الجامعة والتعليم وعلاقته بسوق العمل:

(١) دراسة Oscar Espinoza & Noel McGinn (٢٠١٨) بعنوان (رضا الخريجين كمقياس للجودة: دليل من برنامجين في ثلاث جامعات تشيلية) هدفت الدراسة إلى التعرف على رضا الخريجين كمقياس للجودة: دليل من برنامجين في ثلاث جامعات تشيلية، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد تدابير مباشرة لتأثير الجامعة على التعلم، أي جودة التعليم المقدمة، ويعتمد أولياء الأمور والطلاب ومسؤولي الجامعات على العديد من الإجراءات غير المباشرة، بما في ذلك رضا الطلاب كما توصلت إلى أن مستويات الرضا تختلف وفقاً لجوانب معينة من برنامج درجة تأثرهم بالتعليم السابق وبعد ذلك عن طريق العمل، كما تتأثر الأحكام العالمية لجودة برنامج درجة واحدة بتجربة العمل بعد التخرج؛ وتتعلق أحكام المناهج الدراسية وممارسات التدريس بما تم اختباره كطالب Oscar & Noel , 2018 , 133-143).

(٢) دراسة Parvaneh Shayeste-Far & Gholam Reza Kiany (٢٠١٨) بعنوان (تغيير برنامج قبول الجامعات الإيراني: السياسات والتوقعات والعثرات من منظور المخططين) هدفت الدراسة إلى التعرف على التوقعات والعثرات لتغيير برنامج القبول بالجامعات الإيرانية من وجهة نظر المخططين. وتوصلت الدراسة إلى نجاح الإصلاحات القائمة على الاختبار باعتبارها وسيلة لتعزيز جودة التعلم والتعليم، كما توصلت إلى أن تحديات هذا التغيير تتقاطع مع السياسات التقليدية والرجعية التي مازالت مستخدمة في برامج القبول بالجامعات الإيرانية ( Parvaneh & Gholam , 2018 , 112-123).

تطوير العمليات التعليمية وتحليل احتياجات سوق العمل في روسيا. وتوصلت إلى المشكلات الرئيسية الناجمة عن عدم الاتساق في نظام التعليم واحتياجات سوق العمل. حيث حددت نتائج الدراسة وجود قصور في تطوير المناهج العلمية، بالإضافة إلى وجود العديد من العوائق المتعلقة بعمليات التمويل الخاصة بالتعليم مما خلق الفجوة بين التعليم واحتياجات أسواق العمل في روسيا (Paquet , et al , 2015 , 309-316).

(٤) دراسة Stefanie Heyne & Michael Gebel (٢٠١٦) بعنوان (آثار التعليم على الانتقال من المدرسة إلى العمل في مصر: مقارنة بين فئات الملتحقين بسوق العمل ١٩٧٠-٢٠١٢) هدفت الدراسة التعرف على أنماط الانتقال من المدرسة إلى العمل لأربع مجموعات من المدارس المصرية خلال الفترة من ١٩٧٠-٢٠١٢، وتوصلت الدراسة باستخدام بيانات طولية بأثر رجعي من مسح فريق سوق العمل المصري ٢٠١٢، إلى أن النساء على شكل حرف U وبالنسبة للرجال علاقة على شكل حرف L بين التعليم ومعدلات الانتقال إلى الوظيفة الأولى، كما توصلت إلى وجود دوراً مختلفاً للتعليم للوصول إلى قطاعات سوق العمل المختلفة، وعلى وجه التحديد، يوجد تدرج إيجابي إيجابي قوي على احتمال إيجاد وظيفة أولية في القطاع العام المتميز وأثر عكسي على الوصول إلى القطاع الخاص غير الرسمي لكل من الرجال والنساء. وبالنسبة للرجال، فإن العائد من التعليم العالي آخذ في التناقص فيما يتعلق بمعدل الانتقال إلى الوظيفة الأولى ويبقى مستقرًا عند المستويات الإيجابية فيما يتعلق

(١) دراسة Sobotková Eliška & Dohnalová Zuzana (٢٠١٤) بعنوان (المشكلات الحديثة لإدماج الخريجين في سوق العمل التشيكي) هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات الحديثة لإدماج الخريجين في سوق العمل التشيكي. وتوصلت الدراسة إلى أن الوضع الاقتصادي للبلاد هو أحد العوامل التي تؤثر على قابلية توظيف المتقدمين للوظائف، وأن معظم المشاركين لديهم أفكار غير واقعية حول الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل التشيكي، بالإضافة إلى أن التميز المهني بين معظمهم ضعيف جداً (Sobotková & Dohnalová, 2014, 1048-1054).

(٢) دراسة Hudáková , Mária & Lusková , Mária (٢٠١٥) بعنوان (مداخل ابتكارية لتأكيد الذات لخريجين كلية الهندسة الخاصة لجامعة زيلينا وفقاً لاحتياجات سوق العمل الفعلية) هدفت الدراسة إلى تحديد المداخل الابتكارية لتأكيد الذات لخريجين كلية الهندسة الخاصة لجامعة زيلينا وفقاً لاحتياجات سوق العمل الفعلية. وتوصلت الدراسة إلى التأكيد الذاتي للخريجين في مجال محدد في سوق العمل من خلال ابتكار برنامج الدراسة والتغييرات في مناهج معلمي الجامعات بالإضافة إلى الاتجاهات الفعلية في البيئة الاقتصادية، كما توصلت إلى تحليل احتياجات ومتطلبات سوق العمل في سلوفاكيا، وتقييم الخريجين للتأكيد الذاتي في سوق العمل (Mária & Mária , 2015 , 3342-3349).

(٣) دراسة Paquet , Philipp , et al (٢٠١٥) بعنوان (مشكلات تطوير العمليات التعليمية وتحليل احتياجات سوق العمل في روسيا) هدفت الدراسة إلى تحديد مشاكل

باحتمالية الوصول إلى القطاع العام، وبالنسبة للنساء، تظل العودة إلى التعليم العالي مستقرة عند مستويات إيجابية فيما يتعلق بمعدل الانتقال إلى الوظيفة الأولى وتتزايد بقوة فيما يتعلق باحتمالية الوصول إلى القطاع العام، وتعكس هذه الاختلافات أن فرص العمل البديلة في القطاع الخاص هي خاصة بالتعليم ونوع الجنس (Stefanie & Michael, 2016, 37-49).

### سابعاً: منهج البحث وإجراءاته:

يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من ٢٢٣ من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج.

### ثامناً: أدوات البحث:

اعتمد البحث الحالي على استبيان لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج، وسيتم عرضه بشيء من التفصيل كما يلي:  
وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:  
(أ) المرحلة التمهيديّة:

قام الباحث بتصميم استبيان لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج حول متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل، وذلك بالرجوع إلى التراث النظري، والإطار التصوري الموجه للدراسة، والرجوع إلى الدراسات المتصلة؛ لتحديد العبارات التي ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة.

(ب) مرحلة صياغة أسئلة الاستبيان المبدئية:

وفي هذه المرحلة قام الباحث بصياغة أسئلة الاستبيان، والتي تكونت في بداية الأمر من (٩٨) عبارة، وقد تم مراعاة الآتي:

١. استخدام العبارات السلبية والإيجابية.
٢. أن تشمل العبارة علي فكرة واحدة.

٣. عدم استخدام الكلمات التي تحمل أكثر من معنى.

(ج) مرحلة التأكد من صدق الاستبيان:

اعتمد الباحث في إجراء صدق الاستبيان علي ثلاثة أنواع من الصدق:

١. الصدق المنطقي: ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال ما يأتي:

أ. إطلاع الباحث علي العديد من الكتابات النظرية التي تناولت التحويل البرامجي.

ب. الإطلاع علي العديد من الدراسات التي تناولت متطلبات أسواق العمل.

ج. الإطلاع علي العديد من الدراسات التي اهتمت بالجامعات.

٢. الصدق الظاهري (صدق المحكمين): ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال الآتي:

استخدم الباحث الصدق الظاهري، وذلك بعرض الاستبيان علي (١٠) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية- جامعة أسيوط، وكلية الآداب- جامعة سوهاج، لإبداء الرأي في صلاحية الاستبيان من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية، وارتباطها بمتغيرات الدراسة من ناحية أخرى، وبناء علي ذلك تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وفقاً لدرجة اتفاق لا تقل عن ٨٠%، حيث كانت الاستمارة تحتوي علي (٩٨) عبارة وأصبحت بعد نهاية هذه المرحلة تتضمن (١٠٤) عبارة.

(د) مرحلة التأكد من ثبات الاستبيان:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات ألفا- كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لاستبيان أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج حول متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل، وذلك بتطبيقها علي عينة من المبحوثين قوامها (٢٢) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (١)

يوضح نتائج الثبات باستخدام معامل ثبات (ألفا- كرونباخ) لاستبيان أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج حول متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل

ن = ٢٢

م	المتغيرات	معامل (ألفا- كرونباخ)
١	متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس	٠,٩٠
٢	متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالطلاب	٠,٩٣
٣	متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالبرامج الدراسية	٠,٨٩
٤	متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بإدارة الجامعة	٠,٩٤
٥	متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالمجتمع الخارجي	٠,٨٨
٦	معوقات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل	٠,٨٢
٧	مقترحات التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل	٠,٨٧
	الكلية	٠,٨٩

بالمجتمع الخارجي في الترتيب الثالث بقوة نسبية بلغت (٩٣%)، وجاءت متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بإدارة الجامعة في الترتيب الرابع بقوة نسبية بلغت (٩٠.٦%)، بينما جاءت في الترتيب الخامس والأخير متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالطلاب وبقوة نسبية بلغت (٨٩%).

**عاشراً: توصيات ومقترحات البحث:**

توصلت الدراسة إلى عدة توصيات ومقترحات منها:

- (١) أوصت الدراسة بضرورة التغلب على معوقات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل.
- (٢) أوصت الدراسة بضرورة توفير المخصصات المالية لعمليات التحويل البرامجي بالجامعات المصرية.
- (٣) أوصت الدراسة بضرورة إصدار القوانين واللوائح المنظمة لعمليات التحويل البرامجي بالجامعات المصرية.

وتعتبر هذه المستويات عالية ومقبولة، ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وذلك للوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية لاستبيان أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج حول متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل، ويمكن الاعتماد على نتائجها وبذلك أصبحت الأداة في صورتها النهائية.

**تاسعاً: مناقشة نتائج البحث:**

توصلت نتائج البحث إلى تحديد متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم للكيف لمواكبة سوق العمل، حيث جاءت المتطلبات مرتبة تنازلياً وفقاً لنتائج البحث كما يلي:

جاءت متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس في الترتيب الأول بقوة نسبية بلغت (٩٤%)، كما جاءت في الترتيب الثاني متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة بالبرامج الدراسية بقوة نسبية بلغت (٩٣.٣%)، بينما جاءت متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية المرتبطة

- (٤) أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطوير المناهج الجامعية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل المحلية.
- (٥) أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام باستخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التحويل البرامجي بالجامعات المصرية.

### قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- (١) أبو العلا، ليلي محمد (٢٠١٣): مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة. الجنادرية للنشر والتوزيع. عمان - الأردن.
- (٢) إلياس، أنطون إدور (١٩٩٩): قاموس إلياس العصري. دار إلياس المصرية للطباعة والنشر. القاهرة.
- (٣) بدوي، أحمد زكي (١٩٧٨): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان.
- (٤) بن منظور، محمد بن مكرم (٢٠١٠): لسان العرب. دار صادر. بيروت.
- (٥) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: نتائج التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت. ٢٠١٧.
- (٦) حسين، نعمات حسين (٢٠١٢): دراسة تحليلية لبرامج جماعات النشاط المدرسي ودورها في تنمية الثقافات العامة لدى الطلاب. رسالة ماجستير. غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.
- (٧) ضحيان، سعود & محمد، عزت عبد الحميد (٢٠٠٢): معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS، سلسلة بحوث منهجية. الكتاب الرابع. مكتبة الملك فهد الوطنية، ط ٢. الرياض.
- (٨) عبد الحليم، طارق حسن (٢٠١٧): الإدارة التربوية في الألفية الجديدة: مدخل متجدد لعالم متغير. دار العلوم للنشر والتوزيع. القاهرة.
- (٩) عزب، محمد علي (٢٠١١): التعليم الجامعي وقضايا التنمية. مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة.
- (١٠) القريظي، عبد المطلب أمين (٢٠١٤): التراكيب النحوية العربية صورها

- وأساليب تطوير تعليمها، دار مؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع. عمان - الأردن.
- (١١) مريزيق، هشام (٢٠٠٨): دراسات في الإدارة التربوية. دار غيداء للنشر والتوزيع. عمان - الأردن.
- (١٢) مشروع التحول البرمجي: المملكة العربية السعودية. جامعة الطائف. وكالة الشؤون الأكاديمية والتطوير. عمادة التطوير الجامعي.
- (١٣) النافع، محمد عبد العزيز (٢٠٠٧): معايير ومتطلبات بناء خطط التعليم الجامعي والتقويم الأكاديمي الذاتي: تجربة جامعة حائل. ورقة عمل مقدمة للقاء الثاني لوكلاء الجامعات السعودية ١٧-١٨ ربيع الأول ١٤٢٩هـ / ٢٠٠٧.

ثانياً: المواقع الإلكترونية:

- (١) Leading Transformation in Learning and Teaching, www.lfhe.ac.uk
- ثالثاً: المراجع الأجنبية:
- (١) Eric, Arnesen (2007): Encyclopedia of U.S. Labor and Working-class History. Volume 1. Taylor & Francis. UK.
- (٢) Gary, S. Fields (2007): Labor market policy in developing countries: a selective review of the literature and needs for the future. World Bank Publications.
- (٣) Lamine, Bechir (2010): Towards an Arab higher education space: international challenges and societal responsibilities: Proceedings of the Arab

universities in knowledge transfer activities. Technological Forecasting and Social Change. Volume 138. January 2019.

Paquet, Philipp, et al (2015): (٩)  
Problems of Educational Processes Development and Labor Market Needs Analysis in Russia. Procedia - Social and Behavioral Sciences. Volume 166. 7 January 2015.

Parvaneh , Shayeste- (١٠)  
Far& Gholam , Reza Kiany (2018): **Iran's university admission programme at change: Policies. prospects and pitfalls from planners' perspectives.** Studies in Educational Evaluation. Volume 56. March 2018.

Petro du, Preez, et al (١١)  
(2016): Rethinking and researching transformation in higher education: A meta-study of South African trends. the Journal. VOL 1. NO 1.

Sobotková , Eliška & (١٢)  
Dohnalová , Zuzana (2014): Modern Problems of the Integration of Graduates in the Czech Labour Market. Procedia - Social and Behavioral Sciences. Volume 143. 14 August 2014.

Regional Conference on Higher Education. UNESCO.

M.K, Bacchus (2010): Education (٤)  
for Development or Underdevelopment?: **Guyana's Educational System and its Implications for the Third World.** Wilfrid Laurier Univ. Press. Canada.

Maeorg , Michael, et al (2014): (٥)  
Universities in Transition: Foregrounding Social Contexts of Knowledge in the First Year Experience. University of Adelaide Press. Australia.

Mária , Hudáková & Mária , (٦)  
Lusková (2015): Innovation Approaches for Better Self-assertion of the University of Zilina, Faculty of Special Engineering Graduates in Accordance with Actual Labour Market Needs. Procedia - Social and Behavioral Sciences. Volume 174. 12 February 2015.

Oscar, Espinoza & Noel, McGinn (٧)  
(2018): **Graduates' satisfaction as a measure of quality: Evidence from two programs in three Chilean universities.** International Journal of Educational Research. Volume 90. 2018.

Paola, Giuri, et al (2019): The (٨)  
strategic orientation of

Stefanie, Heyne & (١٣)  
Michael, Gebel (2016):  
Education effects on the  
school-to-work transition in  
Egypt: A cohort comparison of  
labor market entrants 1970–  
2012. Research in Social  
Stratification and Mobility.  
Volume 46. Part A. December  
2016.

W. Leal Filho, et al (١٤)  
(2018): The role of  
transformation in learning and  
education for sustainability.  
Journal of Cleaner Production.  
Volume 199. 20 October 2018.

Wang, Victor C. X (2013): (١٥)  
International Education and the  
Next-Generation Workforce:  
Competition in the Global  
Economy: Competition in the  
Global Economy. IGI Global.  
USA.