

دور مؤسسات التعليم العالي في دعم القابلية للتوظيف دراسة حالة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية

د. إيمان كرم* أ. مورين صادق**

مستخلص

أصبحت القابلية للتوظيف من الموضوعات الرئيسية على أجندة مؤسسات التعليم العالي. مع هذا تكتفي العديد من المؤسسات التعليمية بالتوظيف فقط. لذا يثور التساؤل: إلى أي مدى تلعب مؤسسات التعليم العالي دورا في دعم القابلية للتوظيف.

وبتحليل البيانات عن خريجي كلية الاقتصاد والعلوم السياسية عن آخر خمس دفعات باستخدام البرنامج الإحصائي STATA ثبت أنه لكي تدعم مؤسسات التعليم العالي القابلية للتوظيف عليها بتطوير المقررات الدراسية؛ توفير الأنشطة في إطار المقررات وخارجها؛ توفير فرص تدريب خارجية للطلاب؛ ودعم قنوات تواصل مع أرباب العمل والخريجين؛ تقديم فرص دراسية للخريجين؛ الاهتمام باللغات الأجنبية؛ ومحاولة تغيير التفضيل السائد للذكور على حساب الإناث في العمل.

كلمات مفتاحية :

مؤسسات التعليم العالي، القابلية للتوظيف، مهارات عامة قابلة للانتقال، الأنشطة التدريسية وخارج نطاق التدريس، التدريب، المحاكاة، الدراسات العليا.

- مدرس الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر.
- مدرس مساعد الإحصاء، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر.

مقدمة

تتنافس مؤسسات التعليم العالي، سواء جامعات أو كليات، فيما بينها على اجتذاب أفضل الطلاب وتقديم أفضل الخدمات التعليمية لهم. كما تتباهي العديد منها في دعم القابلية للتوظيف (employability) لخريجها إلى أن أصبحت القابلية للتوظيف إحدى المؤشرات الرئيسية التي

يتم على أساسها تقييم أداء وترتيب مؤسسات التعليم العالي عالمياً.¹

وفي ظل التطور التكنولوجي وتعقد الظروف الاقتصادية وزيادة حدة التنافس عالمياً، أصبح أرباب العمل يبحثون عن أفضل الخريجين ذوي المهارات المتميزة لتحقيق الميزة التنافسية والتقدم المرغوب من جهة، ولتقليص نفقات التدريب والتنمية البشرية من جهة أخرى.² ولقد أبرزت كل من منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية أهمية القابلية للتوظيف واعتبرتها ضمن أربع قضايا تراها محورية مستقبلاً هي القابلية للتوظيف، ريادة الأعمال، خلق وظائف، والمساواة بين المرأة والرجل.³ كما أصبحت القابلية للتوظيف من أهم أهداف وزارات التعليم في الكثير من الدول الأوروبية والعالم.⁴

وعلى الرغم من أن القابلية للتوظيف أصبحت من الموضوعات الرئيسية على أجندة مؤسسات التعليم العالي، إلا أن العديد من الدراسات أثبتت ضعف الاهتمام في العديد من المؤسسات التعليمية بالقابلية للتوظيف والاكفاء فقط بالتوظيف.⁵ ومن هنا يثور التساؤل الرئيس: إلى أي مدى تلعب مؤسسات التعليم العالي - متمثلة في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - دوراً في دعم القابلية للتوظيف لخريجها. وفي إطار الإجابة على هذا التساؤل الرئيس تهدف هذه الدراسة إلى تحديد إلى أي مدى يستطيع خريجو الكلية الحصول على فرص عمل تتناسب مع مؤهلاتهم الدراسية، الوقوف على درجة مساهمة التخصصات الرئيسية والفرعية في إكساب الطلاب المهارات المعرفية والقابلة للانتقال لتولي وظائف في مجال التخصص، دراسة مدى مساهمة الأنشطة المختلفة في نطاق المقررات وخارجها وفرص التدريب الخارجية في تنمية المهارات القابلة للانتقال لدى الخريجين. ومن ثم تأتي أهمية هذه الدراسة في تقييم إذا ما كانت العملية التعليمية - من مادة علمية وأسلوب تعليم - بمؤسسات التعليم العالي عامة، وبكلية الاقتصاد والعلوم السياسية خاصة، تناسب احتياجات الخريجين وسوق العمل من توافر المهارات اللازمة؛ وذلك بهدف أولاً، توجيه عملية اتخاذ القرارات وتنظيم أسلوب العمل في

الكلية بشكل خاص وفي مؤسسات التعليم بشكل عام، وثانيا، توعية أعضاء هيئة التدريس بحقيقة موقع وأداء مؤسساتهم التعليمية وتحديد الدور الاجتماعي لمؤسساتهم في خدمة المجتمع المحيط، خاصة وأن المؤسسات التعليمية هي منظمات ناقلة للمعرفة. وفي مساعي الإجابة عن التساؤل الرئيس، تتناول الورقة البحثية تاليا مفهوم القابلية للتوظيف، دور مؤسسات التعليم في دعم القابلية للتوظيف، أهم المهارات المطلوبة لدعم القابلية للتوظيف، وأخيرا دور كلية الاقتصاد والعلوم السياسية في دعم القابلية للتوظيف.

أولا: القابلية للتوظيف

يعرف البعض القابلية للتوظيف على أنها القدرة على الحصول على وظيفة، والنجاح والتطور فيها، وحتى تغييرها إن لزم الأمر،⁶ وذلك من خلال توافر سمات وظروف فردية وأيضا عوامل اجتماعية واقتصادية.⁷ وهي بالتالي كمفهوم تعد أوسع من التوظيف الذي يقتصر على الحصول على وظيفة ما دون التركيز على ما يتم بعد الحصول على هذه الوظيفة من مدي ملائمة الوظيفة للشخص وقدرته على النجاح فيها.⁸ ومن ثم يعتمد مفهوم التوظيف على منظور قصير الأجل بينما القابلية للتوظيف يستخدم منظورا طويلا الأجل.⁹ هذا ولا يعد مفهوم القابلية للتوظيف جديدا، وإنما يرجع إلى بداية القرن العشرين. آنذاك كان الاهتمام بجانب العرض (supply side)، وذلك من خلال التركيز على ضمان شغل الوظيفة؛ إذ كان يستخدم للتمييز بين القادرين على العمل وغير القادرين.¹⁰ ثم مع منتصف القرن العشرين أصبح ينظر لمفهوم القابلية للتوظيف على أنه يعبر عن المشكلات التي يعاني منها الأفراد في إيجاد وظيفة وتنمية مهاراتهم.¹¹ ومن هنا استخدمت ثلاثة معاني. الأول أصبح يركز على السمات الشخصية التي تمكن الفرد من الحصول على الوظيفة الملائمة مثل العوامل البدنية والصحة العامة وسلوكه وتوجهاته.¹² والثاني يركز على الفئات المحرومة اجتماعيا من التوظيف وكيفية تأهيلهم للحصول على الوظيفة المناسبة. والثالث يركز على السياق الذي يتمثل في العوامل الاجتماعية والخارجية التي من شأنها أن تؤثر على التوظيف والبطالة. ثم مع الثمانينات أصبح مفهوم القابلية للتوظيف ينظر إليه من جانب الطلب (demand side)، وذلك من خلال ثلاثة معاني 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.¹³ والثالث يركز على كلا المعنيين السابقين، أي على

د. إيمان كرم أ. مورين مادق

المهارات التي يجب توافرها في الطلاب وظروف سوق العمل مع التأكيد على أهمية تضافر جهود كافة المعنيين بدعم القابلية للتوظيف. وعلى الرغم من التطور السابق في تعريف القابلية للتوظيف، إلا أن أغلب التعريفات مازالت تركز على المهارات التي يتعين على الطلاب اكتسابها.¹⁴ لذا، سوف تركز هذه الدراسة على دور مؤسسات التعليم العالي في إكساب الطلاب المهارات اللازمة لدعم قابليتهم للتوظيف دون التطرق للظروف السائدة في بيئة سوق العمل. وبناء على ذلك سوف يتم تعريف القابلية للتوظيف في هذه الدراسة على أنها "مجموعة الإجراءات التي تنتهجها مؤسسات التعليم لإتقال المهارات العامة أو القابلة للانتقال لخريجها بهدف دعم قدراتهم في الحصول على وظيفة، والنجاح والتطور فيها، وحتى تغييرها إن لزم الأمر".

ولقد زاد الاهتمام بالمفهوم في مطلع القرن الواحد والعشرين، خاصة في أوروبا، بعد التزام وزراء ومؤسسات التعليم العالي في إعلان بولونيا عام 1999 بتقديم خدمات تعليمية تناسب احتياجات المجتمع، وبتشجيع التفكير النقدي، وبالعمل على دعم القابلية للتوظيف.¹⁵ وصاحب تطور مفهوم القابلية للتوظيف تغير في مستويات التحليل المستخدمة. ففي بداية القرن العشرين حتى السبعينيات كان التركيز منصبا على المستوي الكلي ليصبح مفهوم القابلية للتوظيف مؤشرا عن التشغيل والتوظيف في الاقتصاد القومي. ثم مع تعقد الظروف الاقتصادية وتقلص دور الدولة أصبح التركيز على مستوي التحليل الأوسط وهو مستوي المنظمات ومستوي الأداء بها ومدى توافر المهارات اللازمة لتحسن الأداء. ثم أخيرا، ومع تطور أساليب العمل وظهور أنواع جديدة من الوظائف مثل الوظائف عن بعد وتلك البلا-حدود **boundryless** أصبح التركيز منصبا على المستوي الجزئي وهو مستوي الفرد وضرورة تنمية قدراته ومهاراته لتتواءم مع التغييرات الحادثة في سوق العمل.¹⁶

ومع التطور في المفهوم تعددت النظرة إلى القابلية للتوظيف أيضا. 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.¹⁷ ويستدل أصحاب هذه النظرة في ذلك

على أن عددا كبيرا من الخريجين أصبح يمتنهن مهن أقل من مؤهلاتهم العلمية لعدم توافر المهارات اللازمة لسوق العمل لديهم.¹⁸

كما صاحب تطور مفهوم القابلية للتوظيف تعدد الجهات المساهمة في دعم هذه القابلية. ففي البداية كانت الدولة مسؤولة بقدر كبير عن توظيف الخريجين، ثم مع تعقد الأوضاع الاقتصادية تقلص دور الدولة ليقصر على الاستثمار في التعليم وليصبح التركيز منصبا على دور الفرد في اكتساب المهارات اللازمة لسوق العمل. أما أرباب العمل فمسئولون عن تنمية المهارات اللازمة لأداء وظائف محددة.¹⁹ وبالنسبة لمؤسسات التعليم العالي التي تعتبر مؤسسات نقل المعرفة بخصوص المهن المختلفة والسبيل إلى سوق العمل، فقد أصبحت مسؤولة عن إكساب الطلاب المهارات والمعارف اللازمة لتمكينهم من الحصول على وظيفة والنجاح فيها. ومن ثم ازداد الضغط عليها لاتخاذ العديد من الإجراءات لتحسين القابلية للتوظيف للخريجين.²⁰

ثانياً: دور مؤسسات التعليم في دعم القابلية للتوظيف

تتنافس المؤسسات التعليمية فيما بينها لاجتذاب الطلاب. ويفضل الطلاب عادة المؤسسات التعليمية ذات السمعة الطيبة نظرا لما تقدمه تلك المؤسسات من خدمات تعليمية متميزة، وأيضا لما قد يكتسبونه من معارف ومهارات تمكنهم من الالتحاق بسوق العمل لاحقا.²¹ وعالميا ازداد تركيز الحكومات أيضا على دور مؤسسات التعليم العالي في خلق فرص توظيف للخريجين تتلاءم مع احتياجات سوق العمل، خاصة في ظل اعتبار أن مؤسسات التعليم هي الأكثر دراية باحتياجات سوق العمل.²² لذلك أصبح هناك عقدا شبيهة ضمني مع مؤسسات التعليم العالي علي توظيف الخريجين باعتبار مؤسسات التعليم تلك هي مؤسسات تعليم الخريجين. وبالفعل تفتخر الكثير من مؤسسات التعليم العالي بأن خريجها قابلين للتوظيف. بل ويتم مراعاة ذلك في تصنيف الجامعات عالميا.²³

وفي هذا الإطار تحرص العديد من مؤسسات التعليم العالي علي 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.²⁴ وذلك اعتمادا على أسلوب التدريس التفاعلي الذي يتيح الفرصة لاكتساب الخبرات والممارسة والالتزام والتفكير الذاتي.²⁵

ولأن العديد من المهارات لا يتم اكتسابها من خلال المقررات والبرامج الدراسية فقط، فقد

د. إيمان كرم أ. مورين مادق

اهتمت العديد من مؤسسات التعليم العالي بإتاحة فرص تدريب خارجها لنقل رؤى أرباب العمل وتوضيح احتياجاتهم من مهارات.²⁶ وقد أكد Vuksanovic وآخرون عام 2014 أن العديد من الدول الأوروبية اهتمت أيضا بإنشاء ميثاق لجودة فرص التدريب المقدمة للطلاب حتى يتم تدريبهم على أهم المهارات ولا يعاملوا كعمالة رخيصة.²⁷ ولذلك أكدت Brewer عام 2013 على ضرورة تقنين فرص التدريب المقدمة للطلاب من حيث مدة التدريب ومحتواه، ومعايير وأسلوب تقييم الطلاب.²⁸ وقد أشارت دراسة O'Leary عام 2013 ودراسة منظمة OECD لعام 2016 إلى أن الطلاب الذين يتم تدريبهم لدى أرباب العمل يكتسبون المهارات والقدرات اللازمة لشغل الوظائف بهذه الجهات،²⁹ وتزداد فرص توظيفهم بهذه الجهات لدراسة أرباب العمل بهم وبإمكاناتهم.³⁰ وقد أوصت دراسة Blackmore وآخرون عام 2016 بضرورة توثيق مؤسسات التعليم العالي التواصل مع أرباب العمل والخريجين لنقل خبراتهم وتجاربهم واحتياجاتهم إلى الطلاب.³¹ هذا علما بأن بعض الحكومات - كما هو الحال في المملكة المتحدة - تقوم بدعم فرص التدريب المقدمة للطلاب من ذوي خلفيات اجتماعية أولى بالرعاية في جهات العمل المختلفة، بينما في أستراليا تقام أولمبياد للمهارات يتم فيها حث الطلاب على حل تحديات عمل حقيقية، إلا أنه في الهند يتشارك الطلاب مع بعض جهات العمل في تحمل تكلفة هذه البرامج التدريبية.³²

وبالإضافة إلى التدريب خارج مؤسسات التعليم تقوم العديد من مؤسسات التعليم العالي بتقديم الأنشطة في نطاق المقررات وخارجها (co-curricular and extra-curricular activities) لإكساب الطلاب المهارات القابلة للانتقال. فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن الطلاب الذين يشتركون في الأنشطة في نطاق المقررات وخارجها هم الأكثر قابلية للتوظيف والأكثر قدرة على الترقى في وظائفهم كون تلك الأنشطة تكسب الطلاب مجموعة من المهارات القابلة للانتقال تمكنهم من التصرف في الظروف والمواقف المختلفة.³³

كما عكفت العديد من مؤسسات التعليم العالي على إقامة مراكز أو إدارات للتوظيف تقيم مننقيات التوظيف وتقدم الاستشارات المتنوعة بما فيها الاستشارات النفسية والدورات المتنوعة للطلاب عن كيفية البحث عن وظائف، تنمية المهارات، كتابة السير الذاتية للتقدم إلى الوظائف، التقدم لمقابلات العمل، ومعرفة الوظائف الملائمة للطلاب بحسب خصائصهم الشخصية ومجال دراساتهم العلمية ومهاراتهم.³⁴ هذا وتقدم هذه الخدمات في بعض الجامعات بمقابل مادي.³⁵

وأخيراً، تهتم مختلف مؤسسات التعليم العالي بإتاحة الفرصة للطلاب لمزاولة الرياضة والأعمال الخيرية. وهو الأمر الذي يساعد الطلاب على اكتساب العديد من المهارات، مثل: العمل بروح الفريق، القيادة، تنظيم الوقت، التطوع، العمل تحت ضغط أو منافسة، والالتزام.³⁶

ثالثاً: طبيعة المهارات اللازمة لدعم القابلية للتوظيف

في دراستهما عام 2013 استعرض كل من Cole و Tibby النماذج المختلفة التي تعبر عن الخصائص والمهارات التي لا بد من توافرها في الخريجين لدعم قابليتهم للتوظيف. وتوصلا إلى أن القابلية للتوظيف تتأثر بتوفر أربعة عناصر رئيسة، هي: المعرفة العلمية المتعلقة بوظيفة ما، مهارات إدارة الوظيفة (مثل القدرة على التعلم الذاتي)، مهارات العرض (مثل القدرة على تقديم الذات للآخرين)، والخصائص الشخصية (مثل الظروف العائلية وظروف سوق العمل... إلخ).³⁷ ولأن المعرفة العلمية تقدمها مؤسسات التعليم للطلاب من خلال المقررات المختلفة، كما أن الخصائص الشخصية تعد خارج نطاق سيطرة الفرد ومؤسسات التعليم العالي، انصب تركيز أغلب الدراسات على دور كافة المعنيين من الخريجين، ومؤسسات التعليم العالي، وأرباب العمل وحتى الحكومات في تنمية مهارات إدارة الوظيفة ومهارات العرض لدي الخريجين، والتي تسمى لدي العديد من الباحثين بالمهارات الأساسية أو العامة أو القابلة للانتقال من مجال إلى آخر؛ لكون الفرد يحتاجها للتقدم إلى شغل وظيفية، والتطور فيها، أو حتى تغييرها إن لزم الأمر.

وبالنظر إلى دور مؤسسات التعلم العالي، تعكف العديد من تلك المؤسسات عالمياً على تقديم أنشطة في نطاق المقررات وخارجها لإكساب الطلاب المهارات القابلة للانتقال بما أن المؤهل التعليمي قد لا يكون كافياً.³⁸ وقد أثبتت الدراسات أن الأنشطة في نطاق المقررات وخارجها لها تأثير إيجابي قوي في إكساب الخريجين مهارات ترتبط بالقابلية للتوظيف.³⁹

هذا وعلى الرغم من أهميتها وتعدد الدراسات التي تناولتها، إلا أنه مازال لا يوجد اتفاق على هذه المهارات القابلة للانتقال، ولا على أولويتها.⁴⁰ فمثلاً أجمل كل من Abas و Imam في دراستهما عام 2016 المهارات القابلة للانتقال في ثلاثة أنواع رئيسة، هي: أولاً المهارات الأساسية، مثل: التواصل، استخدام الأرقام، إدارة المعلومات، وحل المشكلات؛ وثانياً مهارات خاصة بالإدارة الذاتية، مثل: التوجه والسلوك الإيجابي، المسؤولية، التكيف مع التغيرات، والتعلم المستمر؛ ثالثاً مهارات خاصة بالعمل الجماعي، مثل: التعامل مع الآخرين، التطوع،

د. إيمان كرم أ. مورين مادق

والاشتراك في المشاريع والمهام المتنوعة.⁴¹ في حين انصب تركيز كل من Tibby و Cole في نموذجهما المقترح عام 2013 على العمل بروح الفريق، حل المشكلات، الوعي التجاري، التواصل، استخدام تكنولوجيا المعلومات، التعامل مع الأرقام، والإدارة الذاتية.⁴² وقد أوصي كل من Artess و Forbes و Ripmeester في دراستهم عام 2011 بضرورة الاهتمام بتنمية هذه المهارات لدى طلاب جميع المراحل وليس بالنسبة لطلاب المراحل الأخيرة فقط.⁴³

ويري البعض أن أولوية تلك المهارات بالنسبة للخريجين وأرباب العمل قد تتغير باستمرار وفقا لظروف العمل،⁴⁴ كما أنها قد ترتبط بشكل كبير بالخصائص الفردية، طبيعة الدراسة، وطبيعة جهة التوظيف.⁴⁵ وتري دراسة Molefhe و Pheko عام 2017 أن ترتيب أولويات المهارات وفقا لتصور الخريجين عن القابلية للتوظيف يختلف عن أولوية تلك المهارات لدى أرباب العمل. وقد تختلف هذه الأولويات فيما بين أرباب العمل أنفسهم.⁴⁶ كما أوصت دراسة Azevedo و Apfelthaler و Hurst عام 2012 بضرورة التركيز على عدد محدود من المهارات بدلا من التركيز على عدد كبير منها.⁴⁷

ووفقا لدراسة González-Romá و Gamboa و Peiró عام 2018 عادة ما يختار أرباب العمل الخريجين الذين لديهم رأس مال اجتماعي وبشري لاعتقادهم أنهم الأقدر على التعامل مع الظروف المتغيرة والمعقدة في البيئة، خاصة وأن رأس المال البشري يكسب الفرد المهارات والقدرات التي تمكن من تطويره وبناءه شخصيا، بينما رأس المال الاجتماعي يهدف إلى إقامة شبكة علاقات ومعلومات ودعم ومساندة مع أناس يدفعون الفرد إلى تحقيق أهدافه. كما تشير نفس الدراسة أيضا إلى أن الطلاب الذين لديهم هوية قوية وانتماء لوظيفة ما يكونون الأكفأ والأقدر في الحصول على تلك الوظيفة، كونهم عادة ما يحرصون على الاشتراك في المقررات والأنشطة التي تفيدهم عند البحث عن تلك الوظيفة فيما بعد.⁴⁸

وتري دراسة Smith و Comyn عام 2004 أن أغلب المهارات المكتسبة لا تكتسب على دفعة واحدة وإنما تدريجيا على عدة مراحل.⁴⁹ كما أن أغلبها يكتسب قبل مرحلة التوظيف ذاتها. وقد يتواجد عدم توافق (mismatch) بين المهارات التي يكتسبها الطلاب وتلك التي يثمنها أرباب العمل،⁵⁰ الأمر الذي يدل على اختلاف أرباب العمل عن مؤسسات التعليم العالي في تقييم الخريجين.⁵¹ إذ يقل تركيز أرباب العمل على المهارات الفنية وينصب اهتمامهم أكثر على المهارات القابلة للانتقال التي تمكن الخريجين من التحليل والفهم وحل المشكلات. ومن

هنا تكمن المشكلة في أن توجه أرباب العمل عادة ما يكون قصير النظر ومهتما بالحاضر أكثر من المستقبل،⁵² بينما تغفل مؤسسات التعليم الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر في القابلية للتوظيف.⁵³ لذلك تخلص دراسة Suleman عام 2017 إلى أن التخرج من الجامعة هو أساسي ولكنه ليس شرطا كافيا للتوظيف أو ضمانه لذلك.⁵⁴ كما تري دراسة Matsouka ومihail عام 2016 أهمية أن يكون هناك تعاونا مستمرا بين أرباب العمل ومؤسسات التعليم لدعم القابلية للتوظيف وتعويض أي نقص أو خلل في توجه أحد الطرفين.⁵⁵ ونظرا للاهتمام العالمي بدعم القابلية للتوظيف، تأتي هذه الدراسة لإبراز الدور الذي تقوم به مؤسسات التعليم العالي متمثلة في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة في دعم القابلية للتوظيف لخريجها، خاصة وأن الكلية من الكليات المرموقة التي تعمل على تخريج طلاب متميزين قادرين على التنافس محليا وعالميا، وتم تجديد اعتمادها من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عام 2017 وفي سبيل السعي نحو الحصول على الاعتماد الدولي.

رابعاً: المنهجية

في سبيل سعي الدراسة إلى الإجابة عن مدي مساهمة مؤسسات التعليم العالي متمثلة في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية في دعم القابلية للتوظيف لخريجها تم استخدام منهج تحليل النظم من أجل دراسة كيف أن العملية التعليمية (من مقررات، وتدريب خارجي، وأنشطة في وخارج نطاق المقررات) كمدخل من شأنها أن تؤثر في دعم القابلية للتوظيف للخريجين كمخرج. وذلك تمشيا مع التوجهات العالمية والمحلية في الحرص على ربط مخرجات التعليم باحتياجات سوق العمل. كما تم استخدام منهج دراسة الحالة للتركيز باستفاضة على الدور الذي تلعبه كلية الاقتصاد والعلوم السياسية في دعم القابلية للتوظيف.

وفي إطار ذلك استندت الدراسة إلى توصية دراسة Hill و Walkington و France عام 2016 بالرجوع إلى الأسلوب الشائع في الدراسات القائم على سؤال الخريجين - من خلال توزيع استبيان إلكتروني عليهم - عن تقييمهم للمقررات والأنشطة المقدمة بالكلية ومدى تأثيرها على قابليتهم للتوظيف كمصدر أولي للبيانات.⁵⁶ كما اعتمدت الدراسة أيضا على البيانات المتوفرة لدى وحدة التواصل عن الخريجين كمصدر ثان للمعلومات مع ضمان سرية البيانات للخريجين. وقد تم ذلك بمتابعة من وكالة الكلية لشؤون التعليم والطلاب.

د. إيمان كرم أ. مورين مادق

ولضمان مصداقية الآراء وحدائتها تم توزيع استبيان الكتروني على خريجي آخر خمس دفعات فقط (دفعات 2013، 2014، 2015، 2016، و2017)، لتكون أرائهم شاملة أحدث الإجراءات والتوجهات للكلية، ولضمان ارتفاع نسبة الاستجابة، خاصة وأن هذه الدفعات الخمسة مازالت على تواصل مستمر مع الكلية، بينما يقل التواصل بحكم مرور الزمن مع الدفعات الأقدم.

وشملت أسئلة الاستبيان الالكتروني أسئلة عن بيانات الخريجين، تخصصاتهم الرئيسية والفرعية، أهم الأنشطة التي انضموا إليها، وظائفهم، وإذا ما كانت وظائفهم مرتبطة بمجال دراستهم، وأهم المقررات التي كانت أكثر إفادة في مجال عملهم. وللتأكد من صلاحية أسئلة الاستبيان تم مناقشة هذه الأسئلة مع اثنين من أعضاء هيئة التدريس المرتبطين بمجال الدراسة. كما تم اختبار الاستبيان بشكل مسبق على عينة من الخريجين لاختبار مصداقية الاستبيان.

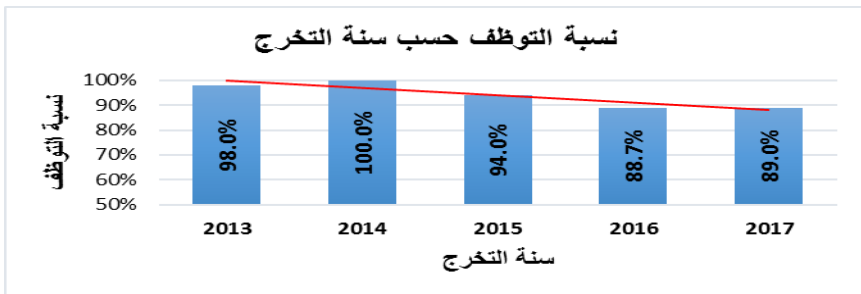
وقد تلي ذلك استخدام البرنامج الإحصائي STATA لتحليل أولا البيانات الثانوية لإجمالي الخريجين- المحدثه بياناتهم لدي وحدة التواصل والخريجين بالكلية - منذ عام 2013 وحتى عام 2017 البالغ عددهم 871 خريج من إجمالي خريجي الكلية، وثانيا البيانات الأولية المتمثلة في استجابات 484 خريج من هؤلاء الخريجين على أسئلة الاستبيان التي تم توزيعها الكترونيا عليهم. وكان توزيع العينة كالتالي: حوالي 17% من إجمالي العينة كانوا من خريجي عام 2013، وحوالي 3% من إجمالي العينة من خريجي عام 2014 (عدد خريجي هذا العام قليلة جدا لأنها دفعة الفراغ)، وحوالي 34.6% من إجمالي العينة من خريجي عام 2015، وحوالي 34.7% من إجمالي العينة من خريجي عام 2016، وأخيرا، حوالي 10.5% من إجمالي العينة من خريجي عام 2017. وكانت نسبة الذكور 22.3% ونسبة الإناث 77.7% من إجمالي العينة. وكان توزيع العينة وفقا للشعب الدراسية كالتالي: حوالي 60% من الطلاب من الشعبة العربية، وحوالي 35.9% من الشعبة الانجليزية، وحوالي 4% من الشعبة الفرنسية. بينما كان تقسيم العينة حسب الأقسام كالتالي: حوالي 53% من قسم الاقتصاد، وحوالي 37.5% من قسم العلوم السياسية، وأخيرا، حوالي 9% من قسم الإحصاء.

خامسا: نتائج الدراسة

في إطار السعي لدراسة مدي مساهمة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية في دعم القابلية

للتوظيف لخريجها، تبين أن الكلية قد اتخذت عدة إجراءات لدعم القابلية للتوظيف لخريجها، مثل: الحرص على تحديد المعارف المهنية والعامّة بجانب المعارف الذهنية لكل مقرر يتم تدريسه لتحقيق الربط بين المقرر الدراسي واحتياجات سوق العمل؛ تخصيص جزء كبير من إجمالي درجات المقرر لأعمال الأنشطة الفصلية التي تتطلب استخدام مهارات مهنية وعامّة لإكساب الطلاب المهارات المتنوعة التي يحتاجها سوق العمل؛ تقديم مجموعة متنوعة من المقررات الاختيارية للطلاب لإتاحة الفرصة لهم لاختيار المقررات التي تناسب ميولهم الشخصية وتطلعاتهم الوظيفية؛ تشجيع إقامة نماذج المحاكاة المتنوعة لمحاكاة أساليب وظروف العمل في أهم المنظمات المحلية والإقليمية والدولية؛ طرح العديد من برامج الدبلومات والماجستير المهني لإكساب الخريجين مجموعة من المعارف المهنية والعامّة في تخصصات مهنية محددة مثل دبلومة الإدارة المحلية وحقوق الإنسان والماجستير المهني لاقتصاديات الصحة وأيضاً للنوع الاجتماعي والتنمية؛ التواصل الدوري مع أرباب العمل؛ الاشتراك في ملتقى التوظيف السنوي الذي تقيمه جامعة القاهرة؛ التواصل المستمر مع الخريجين والاحتفال بدفعات اليوبييل الذهبي والفضي بجانب الدفعة المتخرجة حديثاً في يوم التفوق من كل عام؛ وتعميم فرص التدريب والتوظيف المتنوعة علي الطلاب والخريجين.

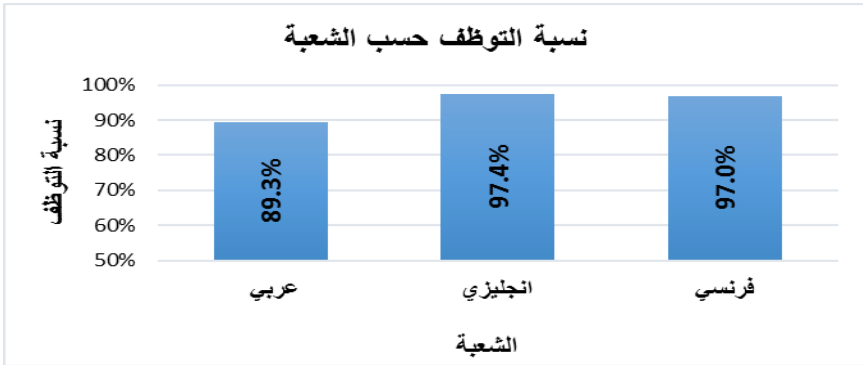
هذا وقد أسفرت هذه الإجراءات السابقة إلى أن أصبحت نسبة التوظيف الإجمالية للخريجين من عام 2013 حتى عام 2017 كانت 93 % تقريبا. وقد تم إجراء اختبار "مربع كاي" لاختبار إذا ما كانت هناك علاقة بين نسبة التوظيف وعام التخرج، فتبين أن هناك علاقة عكسية معنوية بينهما بدرجة ثقة 95%. ويوضح شكل رقم (1) نسب التوظيف لكل عام. ومن الواضح أن نسبة التوظيف قد انخفضت في العامين الآخرين لتصل إلى 89% بعد أن كانت 98% عام 2013 و 100% عام 2014 (سنة الفراغ) بفارق 11%.



د. إيمان كرم أ. مورين مادق

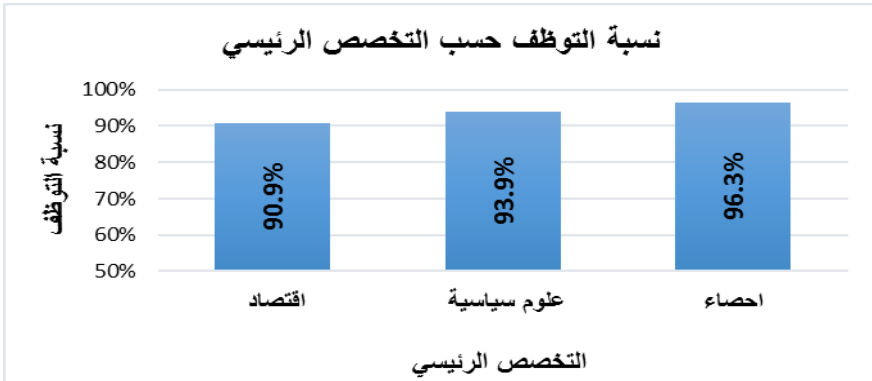
شكل رقم (1): نسبة التوظيف حسب سنة التخرج

باستخدام اختبار "مربع كاي" تم إيجاد علاقة معنوية بين نسبة التوظيف وشعبة الخريج للخمس دفعات بدرجة ثقة 95% حيث ارتفعت نسبة التوظيف في الشعبة الانجليزية والفرنسية عن العربية بفارق حوالي 8% كما هو موضح في شكل رقم (2). ويلاحظ أن نسبة التوظيف في الشعبة الإنجليزية والفرنسية تقريبا متساوية.



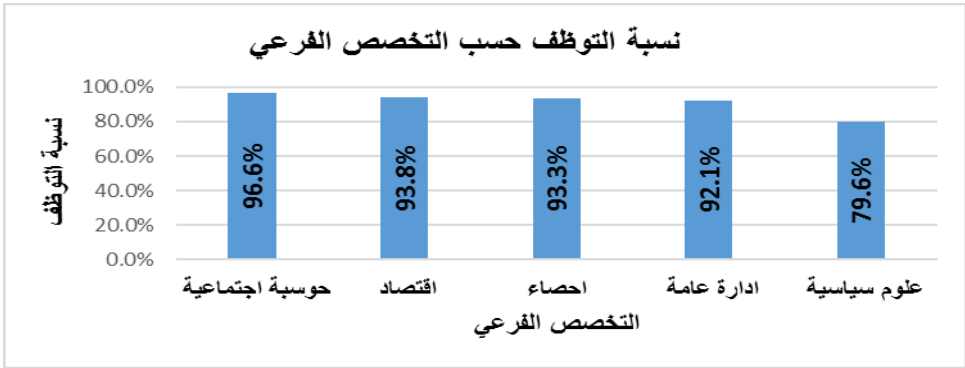
شكل رقم (2): نسبة التوظيف حسب الشعبة

يوضح شكل رقم (3) نسبة التوظيف حسب التخصص الرئيسي للخمس دفعات؛ حيث بلغت نسبة توظيف خريجي قسم الاقتصاد 90.9% وقسم العلوم السياسية 93.9% وأخيرا قسم الإحصاء 96.3%. وبتطبيق اختبار "مربع كاي" وجد أنه لا توجد علاقة معنوية بين التوظيف والتخصص الرئيس بدرجة ثقة 95%.



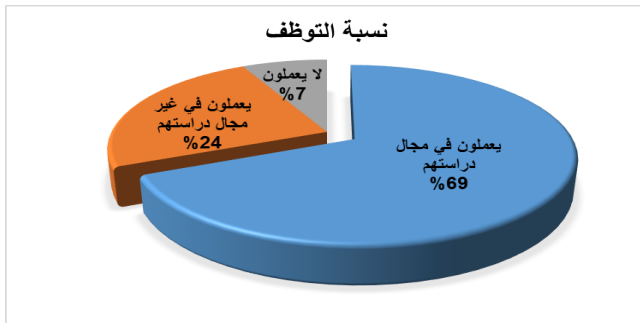
شكل رقم (3): نسبة التوظيف حسب التخصص الرئيسي

أما بالنسبة للعلاقة بين التوظيف والتخصص الفرعي للخريج في الخمس دفعات فكانت هناك علاقة معنوية حسب نتيجة اختبار "مربع كاي" بدرجة ثقة 95%، إذ كانت أعلى نسبة للتوظيف في الخريجين الذين كان تخصصهم الفرعي حوسبة اجتماعية بنسبة 96.6% يليها قسم الاقتصاد والإحصاء والإدارة العامة بفارق ما بين 3% إلى 4.5% تقريبا عن قسم الحوسبة الاجتماعية. وأقل نسبة توظف كانت في التخصص الفرعي العلوم السياسية بنسبة 79.6% كما هو موضح في الشكل رقم (4).



شكل رقم (4): نسبة التوظيف حسب التخصص الفرعي

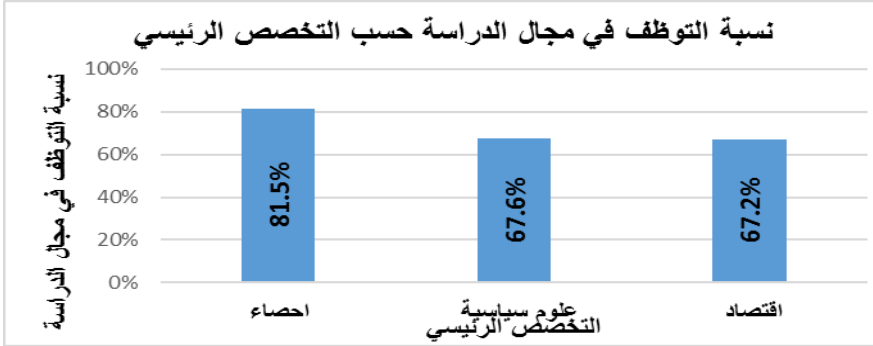
وكما يتضح من الشكل رقم (5) يلاحظ أن نسبة الذين حصلوا على وظيفة هي 93% - كما تم ذكره من قبل - من بينهم 69% فقط يعملون في مجال دراستهم و24% يعملون خارج مجال دراستهم. وباستخدام اختبار "مربع كاي" ظهرت علاقة معنوية بين توظيف الخريجين في مجال دراستهم وتخصصهم الرئيس بدرجة ثقة 95%.



د. إيمان كرم أ. مورين مادق

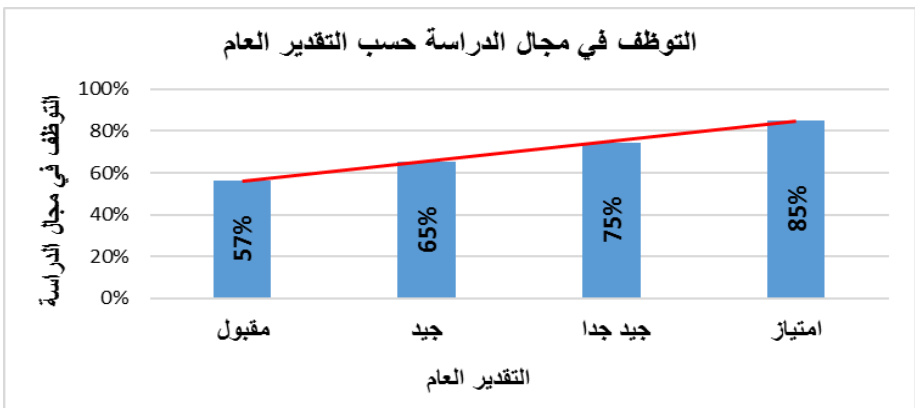
شكل رقم (5): نسبة التوظيف في مجال الدراسة

هذا ويوضح الشكل رقم (6) أن 81.5% من خريجي قسم الإحصاء يعملون في مجال دراستهم، و67.6% من خريجي قسم العلوم السياسية يعملون في مجال دراستهم، و67.2% من خريجي قسم الاقتصاد يعملون في مجال دراستهم.



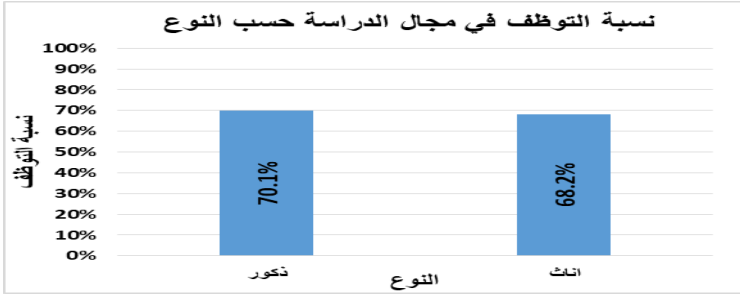
شكل رقم (6): نسبة التوظيف في مجال الدراسة حسب التخصص الرئيس

أما بالنسبة للعلاقة بين توظيف الخريجين في مجال دراستهم وتقديرهم العام فيتضح كما هو مبين في الشكل رقم (7) أن 85% من الخريجين الذين تقديرهم العام امتياز قد حصلوا على وظيفة في مجال دراستهم، بينما تنخفض هذه النسبة تدريجيا مع انخفاض التقدير العام للخريج حتى تصل إلى 57% عند الحصول على تقدير مقبول. وباستخدام اختبار "جاما" تبين أن هناك علاقة معنوية طردية بين التوظيف في مجال الدراسة والتقدير العام للخريج بدرجة ثقة 90%، بمعنى آخر أن كلما ارتفع التقدير العام كلما زادت نسبة التوظيف في مجال الدراسة.



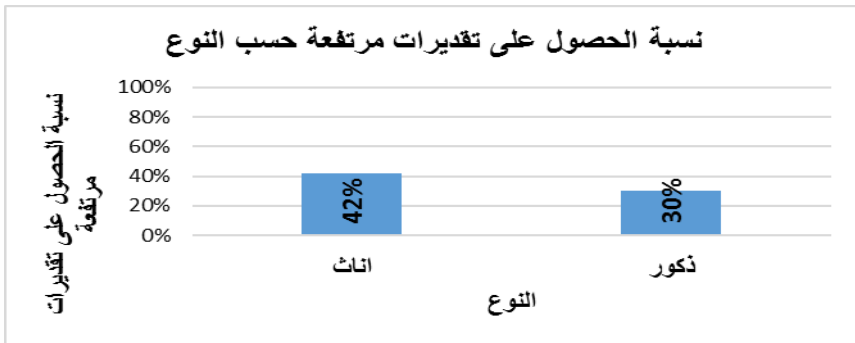
شكل رقم (7): نسبة التوظيف في مجال الدراسة حسب التقدير العام

كما يوضح شكل رقم (8) نسبة توظيف الذكور والإناث في مجال دراستهم. ويلاحظ أن الفارق بين النسبتين هو 2% فقط، كما لا يوجد اختلاف معنوي بين النسبتين بدرجة ثقة 95%، الأمر الذي يشير إلى أن النوع لا يلعب دورا مؤثرا في التوظيف.



شكل رقم (8): نسبة التوظيف في مجال الدراسة حسب النوع

ويوضح شكل رقم (9) نسبة الذكور والإناث الحاصلين على تقدير عام امتياز أو جيد جدا. وقد تقدمت الإناث على الذكور بفارق 12%؛ حيث أن 42% من الإناث قد حصلن على تقدير عام امتياز أو جيد جدا بينما حصل 30% فقط من الذكور على هذه التقديرات المرتفعة. وقد وجد أن هذا الفارق معنوي بدرجة ثقة 95% وباستخدام اختبار "مربع كاي" تم إيجاد علاقة معنوية بين الحصول على هذه التقديرات المرتفعة والنوع بدرجة ثقة 95%.



شكل رقم (9): نسبة الحصول على تقديرات مرتفعة حسب النوع

ومن الأشكال رقم (7) و(8) و(9) يمكن التوصل إلى أن غياب علاقة معنوية بين النوع

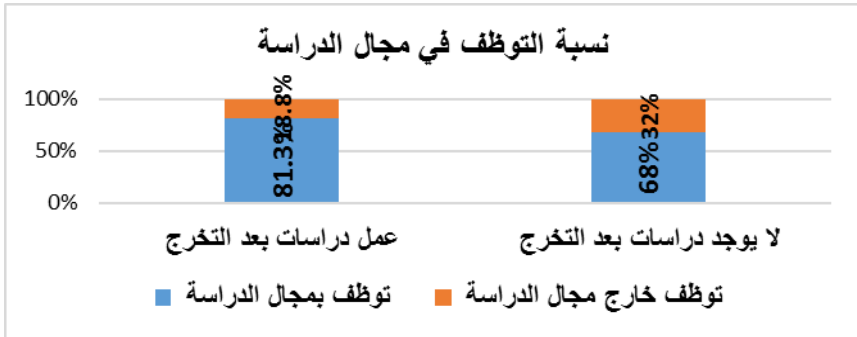
د. إيمان كرم أ. موريين مادق

والقابلية للتوظيف بالرغم من وجود علاقة معنوية طردية بين التقدير العام (الذي تتفوق فيه الخريجات على الخريجين) والقابلية للتوظيف في مجال التخصص قد يدل على استمرار تفضيل أرباب العمل للذكور على الإناث في العمل.

وبالانتقال إلى البيانات الأولية التي تم تجميعها من 484 خريج من خريجي الدفعات الخمسة الأخيرة تتضح النتائج التالية:

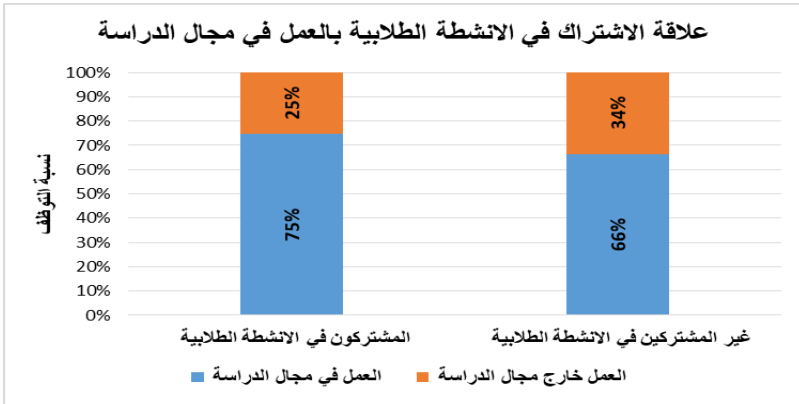
باستخدام اختبار "مربع كاي" تبين وجود علاقة معنوية بين حصول الخريج على فرصة تدريب خارج الكلية أثناء الدراسة وبين توظيفه بعد تخرجه من الجامعة بدرجة ثقة 95%. فقد حصل 92% من الخريجين الذين نالوا تدريباً أثناء دراستهم بالجامعة على وظيفة بعد تخرجهم، بينما كانت نسبة الذين حصلوا على وظيفة دون أن يتدربوا أثناء الدراسة 85% فقط. كما أن هناك farkاً معنوياً بين النسبتين بدرجة ثقة 95%، الأمر الذي يشير إلى ارتفاع احتمالية توظيف الخريج كلما حرص على الحصول على فرصة للتدريب خارج الكلية أثناء الدراسة.

وأبرزت النتائج أيضاً أن حوالي 31% من خريجي الكلية قد التحقوا بدراسات أخرى بعد التخرج، مثل: الديبلومات والدراسات العليا والماجستير المهني وكورسات لتنمية المهارات. وباستخدام اختبار "مربع كاي" لدراسة العلاقة بين التوظيف في مجال الدراسة والالتحاق بدراسات أخرى بعد التخرج تبين وجود علاقة معنوية بينهما بدرجة ثقة 95%؛ حيث أن 81.3% من الخريجين الذين قاموا بعمل دراسات بعد التخرج قد حصلوا على وظائف في مجال تخصصهم، بينما حصل 68% فقط من الخريجين الذين لم يقوموا بعمل أي دراسات بعد التخرج على وظائف في مجال تخصصهم كما هو موضح في شكل رقم (10).



شكل رقم (10): العلاقة بين التوظيف في مجال الدراسة وعمل دراسات بعد التخرج

كما تم استخدام اختبار "مربع كاي" لدراسة العلاقة بين التوظيف في مجال الدراسة والاشتراك في الأنشطة الطلابية خارج نطاق المقررات، مثل: الاشتراك في نماذج المحاكاة بالكلية أو اتحاد الطلاب، علما بأن حوالي 64% من الخريجين اشتركوا في هذه الأنشطة. وقد اتضح وجود علاقة معنوية بدرجة ثقة 90%؛ حيث ارتفعت نسبة التوظيف في مجال الدراسة بين الخريجين الذين اشتركوا في الأنشطة الطلابية في الكلية عن الذين لم يشتركوا فيها. فكما هو مبين في شكل رقم (11) حصل حوالي 75% من الخريجين الذين اشتركوا في هذه الأنشطة على وظيفة في مجال الدراسة، بينما انخفضت هذه النسبة إلى 66% فقط لدي الخريجين الذين لم يشتركوا في الأنشطة الطلابية.



شكل رقم (11): العلاقة بين التوظيف في مجال الدراسة والاشتراك في الأنشطة الطلابية هذا وقد تم استخدام تحليل الانحدار اللوجستي لدراسة العلاقة بين القابلية للتوظيف من جهة، والمتغيرات الموجودة في البيانات الثانوية المتوفرة لدي وحدة التواصل عن الخريجين البالغ عددهم 871 خريج والمتمثلة في سنة التخرج، الشعبة، التخصص الرئيس، التقدير العام، والنوع بشكل مجتمع من جهة أخرى. وقد ثبت أن النموذج معنوي بدرجة ثقة 90% كما هو موضح في الجدول رقم (1).

فبالنظر إلى نسب التخرج يمكن استخلاص أن هناك أفضلية لخريجي عام 2013 عن الأعوام 2015 و2016 و2017 في إيجاد فرصة عمل في مجال الدراسة بدرجة ثقة 90% مع ثبات جميع المتغيرات الأخرى. بينما لا يوجد فارقاً معنويًا بين عامي 2013 و2014 بدرجة ثقة 90% مع ثبات جميع المتغيرات الأخرى. وأيضاً هناك أفضلية للتخصص الرئيس الإحصاء عن

د. إيمان كرم أ. مورين مادق

الاقتصاد في القابلية للتوظيف في مجال الدراسة، ولكن لا توجد أفضلية معنوية بين الاقتصاد والعلوم السياسية بدرجة ثقة 90% مع ثبات جميع المتغيرات الأخرى. وتعكس النتائج أيضا وجود أفضلية لخريجي الشعبة الإنجليزية والفرنسية مقارنة بالشعبة العربية في التعيين في وظائف في مجال الدراسة. وتزيد أفضلية الشعبة الإنجليزية مقارنة باللغة العربية عن الفرنسية مقارنة باللغة العربية بدرجة ثقة 90% مع ثبات جميع المتغيرات الأخرى. بالإضافة إلى هذا، هناك أفضلية للخريجين الذين قد حصلوا على تقدير عام امتياز عن الذين حصلوا على تقدير عام جيد ومقبول في إيجاد فرصة عمل في مجال الدراسة، ولكن لا توجد أفضلية بين الخريجين الذين حصلوا على تقدير عام امتياز وجيد جدا بدرجة ثقة 90% مع ثبات جميع المتغيرات الأخرى. وأخيرا، لم يثبت وجود أفضلية بين الإناث والذكور في إيجاد فرصة عمل في مجال الدراسة بدرجة ثقة 90% مع ثبات جميع المتغيرات الأخرى.

جدول رقم (1): الاحتمال اللوجستي لدراسة العلاقة بين العمل في مجال الدراسة وسنة التخرج والتخصص الرئيس والتقدير العام والنوع

Logistic regression	Number of obs	=	871
	LR chi2(12)	=	118.16
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -482.52381	Pseudo R2	=	0.1091

related_jobs	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
yr2014	.7221074	.3862632	-0.61	0.543	.2530957 2.060245
yr2015	.4580042	.1275452	-2.80	0.005	.2653546 .7905191
yr2016	.3125731	.0858522	-4.23	0.000	.182456 .5354821
yr2017	.5411781	.1929613	-1.72	0.085	.2690528 1.088536
Political_e	1.086034	.182456	0.49	0.623	.7813397 1.509549
statistics	2.372341	.7501834	2.73	0.006	1.276467 4.409046
English	3.774237	.714565	7.02	0.000	2.604197 5.469966
French	2.717177	1.208683	2.25	0.025	1.13626 6.497677
Very_Good	.5542648	.3228872	-1.01	0.311	.1769495 1.736142
Good	.3335396	.1921015	-1.91	0.057	.1078697 1.031325
Pass	.2260694	.1477096	-2.28	0.023	.0628177 .8135819
gender	.7817252	.1507051	-1.28	0.201	.5357412 1.140652

بالإضافة إلى هذا تم الاعتماد على تحليل الاحتمال اللوجستي، كما هو موضح في الجدول رقم (2)، لدراسة العلاقة بين القابلية للتوظيف من جهة وبين الاشتراك في الأنشطة الطلابية خارج المقررات، التدريب الخارجي أثناء الدراسة، والالتحاق بدراسات أخرى بعد التخرج. وقد تم الرجوع في ذلك إلى البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من استجابات عدد 479 خريج

في هذا التحليل (بعد حذف الخريجين الذين لم يقوموا بالرد على أحد هذه الأسئلة). وكان النموذج معنويا بدرجة ثقة 90%.

هذا ويمكن استنتاج أن هناك أفضلية للخريجين الذين قد قاموا بالالتحاق بدراسات أخرى بعد التخرج في إيجاد فرصة عمل في مجال دراستهم عن هؤلاء الذين توقفوا عن الدراسة بعد التخرج بدرجة ثقة 90% مع ثبات جميع المتغيرات الأخرى. وأيضا هناك أفضلية لهؤلاء الذين تدربوا خارج الكلية أثناء الدراسة عن الذين لم يتدربوا خارج الكلية بدرجة ثقة 90% مع ثبات جميع المتغيرات الأخرى، بينما لم تكن هناك أفضلية للذين التحقوا بالأنشطة خارج نطاق المقرر بالكلية عن الذين لم يلتحقوا بتلك الأنشطة بدرجة ثقة 90% مع ثبات جميع المتغيرات الأخرى.

جدول رقم (2): الانحدار اللوجستي لدراسة العلاقة بين العمل في مجال الدراسة والاشتراك في الأنشطة الطلابية والالتحاق بأي دراسات أخرى بعد التخرج والتدريب أثناء الدراسة

Logistic regression	Number of obs	=	483
	LR chi2(3)	=	9.36
	Prob > chi2	=	0.0249
	Pseudo R2	=	0.0146
Log likelihood = -315.79664			

related_jobs	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
stud_actv	1.217352	.2631352	0.91	0.363	.7969406 1.859545
post_grad	1.501265	.3166267	1.93	0.054	.992964 2.269768
stud_train~g	1.538461	.3212833	2.06	0.039	1.021707 2.316576

سادسا: الخلاصة

في سبيل سعي الدراسة إلى الإجابة عن مدي مساهمة مؤسسات التعليم العالي - متمثلة في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية (باعتبارها من الكليات المتميزة في مصر) - في دعم القابلية للتوظيف لخريجها تم الرجوع إلى البيانات الثانوية عن 871 خريج وبيانات أولية (استمارة استبيان) عن 484 خريج. وتحليل تلك البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي STATA اعتمادا على اختبارات "مربع كاي" و"الانحدار اللوجستي" اتضح الدور الإيجابي المؤثر للإجراءات المتنوعة التي انتهجتها كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - التي تم الإشارة إليها في نتائج الدراسة - لدعم القابلية للتوظيف لخريجها. ولعل خير دليل على هذا النجاح هو ارتفاع متوسط معدل التوظيف لخريجي الكلية عن الدفعات الخمسة الأخيرة إلى نسبة

د. إيمان كرم أ. مورين ماديق

93.9%؛ أي أن متوسط معدل البطالة لخريجي الكلية عن نفس السنوات الخمسة تمثل حوالي 6.1% وهي نسبة منخفضة نسبيا إذا ما قورنت بمعدلات البطالة القومية في مصر التي بلغت 9.9% وفقا لآخر إحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في مصر عن الربع الثاني لعام 2018.⁵⁷ وهذا الأمر يتفق مع دراسة Chinta و Kebritchi و Elias عام 2016 في أن أنجح المؤسسات التعليمية هي الأكثر حرصا ونجاحا في دعم القابلية للتوظيف لخريجياتها.

وقد أثبتت الدراسة وجود عدة مؤشرات للدور المحوري الذي من الممكن أن تلعبه مؤسسات التعليم العالي في دعم القابلية للتوظيف لخريجياتها، تمثلت فيما يلي: أولا: إن وجود علاقة معنوية بين كل من التقدير العام والتخصص الرئيس والتخصص الفرعي من جهة والتوظيف في مجال التخصص من جهة أخرى خير دليل على أن العملية التعليمية والمحتوي التعليمي الذي يقدم للطلاب له تأثير كبير في إكساب الطلاب المهارات والمعارف الذهنية الحديثة المتعلقة بمجال التخصص وتماشي مع احتياجات سوق العمل وجهات التوظيف لشغل الوظائف ذات العلاقة بمجال التخصص. وفي ذلك تتفق الدراسة مع دراسات كل من Bacevic عام 2017، Chinta و Kebritchi و Elias عام 2016، Sin و Amaral عام 2017، و Mccowan عام 2015.

ثانيا: إن وجود علاقة معنوية بين كل من الشعبة الدراسية والتخصص الفرعي من جهة والتوظيف في مجال التخصص من جهة أخرى، يؤكد على الدور المحوري للمهارات الفنية والقابلة للانتقال التي تقدم من خلال الأنشطة في إطار المقررات (co-curricular activities) لدعم القابلية للتوظيف مثلما أكدت عليه دراسات كل من Abas و Imam عام 2016، و Cole و Tibby عام 2013؛ وذلك خاصة وأن الشعب الدراسية والتخصصات الفرعية تهدف إلى إكساب الطلاب مهارات متعددة، مثل: إتقان لغات أجنبية، التعامل مع تكنولوجيا المعلومات، التعامل مع الأرقام، تحليل البيانات، إدارة الموارد المختلفة، والتواصل مع الآخرين.

ثالثا: إن وجود علاقة طردية معنوية بين التقدير العام والقابلية للتوظيف يشير إلى أن التقدير العام مازال يلعب دورا محوريا في زيادة القابلية للتوظيف (على الأقل بالنسبة للمجتمع المصري) عكس ما أشار إليه كل من Creasey عام 2013، González-Romá و Peiró و Gamboa عام 2018، و Ramalheira و Pinto عام 2017، Sin و Amaral عام

2017، و Suleman عام 2017. وهو ما يدل على ثقة أرباب العمل في المقررات وأساليب التدريس المتبعة في تقييم أداء الطلاب عكس ما أشرت إليه دراسة Cai عام 2012. رابعا: إن وجود علاقة معنوية بين الحصول على فرص تدريب خارجية وبين القابلية للتوظيف يدل على أهمية تشجيع الطلاب على الانطلاق خارج مؤسسات التعليم العالي لاكتساب المهارات والمعارف القابلة للانتقال، وأهمية فتح قنوات تواصل مع أرباب العمل المختلفين لدعم القابلية للتوظيف كما أوصي بذلك كل من O'Leary عام 2013، و Sin و Amaral عام 2017.

خامسا: إن وجود علاقة معنوية بين الالتحاق بدراسات متنوعة بعد التخرج وبين القابلية للتوظيف في نفس مجال التخصص يشير إلى ضرورة الاهتمام بتوفير فرص دراسية متنوعة للخريج إما لاستكمال دراساتهم العليا أو حتى توفير دورات تدريبية لهم لدعم قابليتهم للتوظيف. وهو الأمر الذي يتفق مرة أخرى مع دراسة González-Romá و Gambo و Peiró عام 2018 في بيان أن الخريجين الذين لديهم هوية قوية لوظيفة ما عادة ما يحرصون على الاشتراك في الفعاليات والأنشطة التي تفيد في تنمية مهاراتهم ومعارفهم الملائمة لوظائفهم فيما بعد.

وسادسا، إن وجود علاقة معنوية بين الانضمام إلى الأنشطة خارج نطاق المقررات مثل نماذج المحاكاة وأنشطة اتحاد الطلاب والقابلية للتوظيف يؤكد على ضرورة توفير فرص متنوعة للطلاب لاكتساب المهارات القابلة للانتقال لدعم قبليتهم للتوظيف، مثلما طالب به كل من Balckmore وآخرون عام 2016، و Vuksanovic وآخرون عام 2014.

وبالإضافة إلى الدور المحوري الذي من الممكن أن تقوم به مؤسسات التعليم العالي في دعم القابلية للتوظيف لخريجها، فإن هناك عدة عوامل - برزت من خلال هذه الدراسة - على تلك المؤسسات الالتفات إليها أيضا، ومنها: أولا: إن وجود أفضلية للدفعات القديمة عن الحديثة في القابلية للتوظيف في نفس مجال التخصص قد يرجع إلى طول المدة المتاحة لهذه الدفعات في البحث عن الوظائف الملائمة عكس الدفعات الحديثة التي قد تقبل بالعمل في أي وظيفة بصفة مؤقتة إلى حين إيجاد الفرصة المناسبة مثلما أكد عليه Tomlinson عام 2017. وهو الأمر الذي قد يلفت الانتباه إلى أهمية قيام مؤسسات التعليم العالي بالتواصل المستمر مع الخريجين من جهة وأرباب العمل لدعم القابلية للتوظيف في مجال التخصص خاصة بالنسبة للدفعات الحديثة.

د. إيمان كرم أ. مورين مادق

ثانياً: إن وجود أفضلية للتخصص الرئيس الإحصاء والتخصص الفرعي الحوسبة الاجتماعية في القابلية للتوظيف في نفس مجال التخصص قد يرجع إلى قلة عدد الخريجين من هذه التخصصات ومن ثم تعطش سوق العمل لهم. وهو الأمر الذي يجب أن تلتفت إليه مؤسسات التعليم العالي بحيث تعمل على تشجيع إنشاء برامج دراسية متخصصة ومتنوعة تكسر الوفرة العددية للخريجين في تخصص ما، وفي نفس الوقت تحقق الميزة التنافسية لهم بالمقارنة مع الخريجين من المؤسسات التعليمية المناظرة.

ثالثاً: أن وجود أفضلية للشعبة الإنجليزية في القابلية للتوظيف في نفس مجال التخصص لا بد أن يثير انتباه مؤسسات التعليم العالي نحو التوسع في تقديم أنشطة متنوعة باللغة الإنجليزية للشعبة العربية، خاصة وأن سوق العمل في احتياج - كما أثبتت نتائج الدراسة - إلى متقني اللغة الإنجليزية.

ورابعاً، إن غياب علاقة معنوية بين النوع والقابلية للتوظيف بالرغم من وجود علاقة معنوية طردية بين التقدير العام (الذي تتفوق فيه الخريجات على الخريجين) والقابلية للتوظيف في مجال التخصص قد يدل على استمرار أرباب العمل في تفضيل الذكور على الإناث في العمل. الأمر الذي قد يرجع إلى سيادة ثقافة مجتمعية قد تفضل الذكور على الإناث في العمل. ومن هنا يبرز دور مؤسسات التعليم العالي في تغيير هذه النظرة النمطية السائدة لدي أرباب العمل عن الخريجات من خلال التواصل المستمر مع أرباب العمل، خاصة وأن الأغلبية العظمى من الخريجين المتفوقين هي من الإناث.

وأخيراً، على الرغم من إدراك الباحثين نواحي القصور لهذه الدراسة والمتمثلة في التركيز على كلية الاقتصاد والعلوم السياسية فقط وعلى بيانات خريجها عن السنوات الخمسة الأخيرة فقط، إلا أن الباحثين تريان أن كلية الاقتصاد والعلوم السياسية خير ممثل لكل مؤسسات التعليم العالي الهادفة إلى تقديم محتوى دراسي وأسلوب تدريسي متواكب مع احتياجات سوق العمل. ولمعالجة قصور الدراسة توصي الباحثان بإجراء دراسات مقارنة بين مؤسسات التعليم العالي من التخصصات المختلفة، وكذلك دراسات طويلة الأمد (longitudinal) لتتبع الخريجين علي مراحل زمنية طويلة لتأكيد نتائج الدراسة. كما يفضل دراسة آراء أعضاء هيئة التدريس عن سبل دعم القابلية للتوظيف.

جوامش الدراسة

- ¹ Chinta, R., Kebritchi, M.& Elias, J., "A conceptual framework for evaluating higher education institutions", International Journal of Educational Management, Vol. 30, No.6, 2016, pp.989–1002, p.989.
- ² Pheko, M.M., & Molefhe, K., "Addressing employability challenges: a framework for improving the employability of graduates in Botswana", International Journal of Adolescence and Youth, Vol.22, No.4, 2017, pp.455–469, p.459.
- ³ de Bruin, A.& Dupuis, A., "Making employability work", Journal of Interdisciplinary Economics, Vol. 19, No.4, 2008, pp.399–419, p. 400.
- ⁴ González–Romá, V., Gamboa, J. P.& Peiró, J. M., "University graduates' employability, employment status, and job quality", Journal of Career Development, Vol. 45, No. 2, 2018, pp.132–149, p. 132.
- ⁵ Sin, C.& Amaral, A., "Academics' and employers' perceptions about responsibilities for employability and their initiatives towards its development", Higher Education, Vol.73, No. 1, 2017, pp.97–111, p. 100.
- ⁶ Pheko, M.M.& Molefhe, K., op. cit, p. 458.
- ⁷ Tomlinson, M., "Introduction: Graduate Employability in Context: Charting a Complex, Contested and Multi–Faceted Policy and Research Field". In M. Tomlinson & L. Holmes (Eds.), Graduate Employability in Context: Research and Debate (London: Palgrave Macmillan, 2017), pp. 1–40, p. 6.
- ⁸ González–Romá, V., Gamboa, J. P. & Peiró, J. M., op. cit, p.133.
- ⁹ Tomlinson, M., op.cit, p.13
- ¹⁰ Nilsson, S., "Employability, Employment and the Establishment of Higher Education Graduates in the Labour Market", In M. Tomlinson & L. Holmes (Eds.), Graduate Employability in Context. Theory: Research and Debate (London: Palgrave Macmillan, 2017), pp. 65–85, p. 70.
- ¹¹ Thijssen, J.G.L., Van der Heijden, B.I.J. & Rocco, T. S., "Toward the Employability – Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives", Human Resource Development Review, Vol. 7, No. 2, 2008, pp.165–183, p.168.
- ¹² Sin, C.& Amaral, A., op. cit, p. 99.

- ¹³ McQuaid, R.W. & Lindsey, C., "The concept of employability", *Urban Studies*, Vol. 42, No.2, 2005, pp.197–219, pp. 200–201.
- ¹⁴ de Bruin, A. & Dupuis, A., op. cit, p.401.
- ¹⁵ Vuksanovic, N., Santa, R., Moisaner, T., Taskila, V.M. & Leen, E., *Student Advancement of Graduates Employability: Employability with Students' Eyes* (Brussels: The European Students' Union ESU, 2014), p. 3.
- ¹⁶ Thijssen, J.G.L., Van der Heijden, B.I.J. & Rocco, T. S., op. cit, p.171.
- ¹⁷ Bowers–Brown, T. & Harvey, L., "Are there too many graduates in the UK? A literature review and an analysis of graduate employability". *Industry & Higher Education*, August 2004, pp.243–254, pp.244–248.
- ¹⁸ Tomlinson, M., op. cit, pp.22–23.
- ¹⁹ de Bruin, A. & Dupuis, A., op. cit, p.402.
- ²⁰ McCowan, T., "Should universities promote employability?", *Theory and Research in Education*, Vol. 13, No.3, 2015, pp.267–285, p.268.
- ²¹ Bacevic, J., "Beyond the Third Mission: Toward an Actor–Based Account of Universities' Relationship with Society", In H. Ergül & S. Cosar (Eds.), *Universities in the Neoliberal Era: Academic Cultures and Critical Perspectives* (London: Palgrave Macmillan, 2017), pp. 21–39, p.22.
- ²² Abas M.C. & Imam O.A., "Graduates' competence on employability skills and job performance", *International Journal of Evaluation and Research in Education*, Vol. 5, No.2, 2016, pp.119–125, p.120.
- ²³ McCowan, T., op. cit, p.267.
- ²⁴ Lowden, K., Hall, S., Elliot, D. & Lewin, J., *Employers' Perceptions of the Employability Skills of New Graduates* (England: University of Glasgow, The SCRE Centre and Edge Foundation, 2011), p. 9.
- ²⁵ Brewer, L., *Enhancing Youth Employability: What? Why? And How? Guide to Core Work Skills* (Geneva: International Labour Organization, 2013), p. 16.
- ²⁶ Raybould, J. & Sheedy, V., "Industrial and Commercial Training Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes?", *Commercial Training Education + Training*, Vol. 37, No.5, 2005, pp.259–263, p. 260.
- ²⁷ Vuksanovic, N. et al., op. cit, p.47.
- ²⁸ Brewer, L., *Enhancing Youth Employability: What? Why? And How? Guide to Core Work Skills* (Geneva: International Labour Organization, 2013), p.15.
- ²⁹ OECD, op. cit, p.7.

- ³⁰ O'Leary, S., "Collaborations in higher education with employers and their influence on graduate employability: An institutional project", *Enhancing Learning in the Social Sciences*, Vol. 5, No. 1, 2013, pp.37-50, p. 40.
- ³¹ Blackmore, P., Bulaitis, Z.H., Jackman, A.H. & Tan E., *Employability in Higher Education: A Review of Practice and Strategies around the World* (University of Exeter, Pearson, 2016), p. 38.
- ³² Artes, J., Forbes, P. & Ripmeester, N., "Supporting graduate employability: HEI practice in other countries", *BIS Research Paper*, No. 40, 2011, p. 33.
- ³³ Blackmore, P. et al., *op. cit*, p.29.
- ³⁴ Mitchell, K., Judd, M-M., Kinash, S., Crane, L., Knight, C., McLean, M., Dowling, D., Schwerdt, R. & Lovell, C., *Case Studies to Enhance Graduate Employability: Career Services* (Sydney: Australian Government Office for Learning and Teaching, 2015).
- ³⁵ Artes, J., Forbes, P. & Ripmeester, N., *op. cit*, p.71.
- ³⁶ Kinash, S., Crane, L., Judd, M-M., Knight, C., McLean, M., Mitchell, K. & Dowling, D., *Case Studies to Enhance Graduate Employability: Competitive Sports, Athletes, and Employability* (Sydney: Australian Government Office for Learning and Teaching, 2015), pp.32-34.
- ³⁷ Cole, D. & Tibby, M., *Defining and Developing Your Approach to Employability: A Framework for Higher Education Institutions* (York: The Higher Education Academy, 2013), p. 9.
- ³⁸ Pinto, L.H. & Ramalheira, D.C., "Perceived employability of business graduates: The effect of academic performance and extracurricular activities", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 99, 2017, pp.165-178, pp.168-169.
- ³⁹ Hill, J., Walkington, H. & France, D., "Graduate attributes: implications for higher education practice and policy: Introduction", *Journal of Geography in Higher Education*, Vol. 40, No.2, 2016, pp.155-163, p.160.
- ⁴⁰ Turner, D., *Employability Skills Development in the United Kingdom* (Australia: National Centre for Vocational Education Research, 2002), p. 5.
- ⁴¹ Abas M.C. & Imam O.A., *op. cit*, p.120.
- ⁴² Cole, D. & Tibby, M., *op. cit*, p. 9.
- ⁴³ Artes, J., Forbes, P. & Ripmeester, N., *op. cit*, p.69.
- ⁴⁴ Suleman, F., "The employability skills of higher education graduates: insights into conceptual frameworks and methodological options", *Higher Education*, 2017, <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0207-0>, p. 4, accessed

15.08.2018.

- ⁴⁵ Azevedo, A., Apfelthaler, G. & Hurst, D., "Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements". *International Journal of Management Education*, Vol. 10, 2012, pp.12–28, p.4.
- ⁴⁶ Pheko, M.M., & Molefhe, K., *op. cit.*, p.459.
- ⁴⁷ Azevedo, A., Apfelthaler, G. & Hurst, D., *op. cit.*, p.13.
- ⁴⁸ González-Romá, V., Gamboa, J. P. & Peiró, J. M., *op. cit.*, pp.143–144.
- ⁴⁹ Smith, E. & Comyn, P., "The Role of Employers in the Development of Employability Skills in Novice Workers", *Research in Post-Compulsory Education*, Vol. 9, No.3, 2004, pp.319–336, p.332.
- ⁵⁰ Adeyinka-Ojo, S., "A strategic framework for analysing employability skills deficits in rural hospitality and tourism destinations", *Tourism Management Perspectives*, Vol. 27, 2018, pp.47–54, p.50.
- ⁵¹ Cai, Y., "Graduate employability: a conceptual framework for understanding employers' perceptions", *High Education*, Vol. 65, 2013, pp. 457–469, p. 458.
- ⁵² Saunders, V. & Zuzel, K., "Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions", *Bioscience Education*, Vol. 15, No.1, 2010, pp.1–15, p. 1.
- ⁵³ Sin, C. & Amaral, A., *op. cit.*, p.107.
- ⁵⁴ Suleman, F., *op. cit.*, p.12.
- ⁵⁵ Matsouka, K. & Mihail, D.M., *op. cit.*, p.323.
- ⁵⁶ Hill, J., Walkington, H. & France, D., *op. cit.*, p.157.
- ⁵⁷ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، <https://www.capmas.gov.eg>، 21.09.2018.