



## **درجة توفر المهارات المهنية والحياتية لدى طلاب كليات التربية في ضوء متطلبات سوق العمل**

### **إعداد**

**أ/ إبراهيم علي محمد عبدالعزيز**

**معيد بقسم أصول التربية – كلية التربية – جامعة الأزهر بالقاهرة**

**أ.د/ السيد محمد عبدالله خلف**

**أستاذ أصول التربية – كلية التربية – جامعة الأزهر بالقاهرة**

**د/ إيهاب إبراهيم حسن الصفتى**

**مدرس أصول التربية – كلية التربية – جامعة الأزهر بالقاهرة**

## تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلاب كليات التربية في ضوء متطلبات سوق العمل

إبراهيم على محمد عبد العزيز<sup>1</sup>، أ.د السيد محمد عبدالله خلف، د. إيهاب إبراهيم  
حسن الصفتي  
قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة

<sup>1</sup>البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: Uppertigeer@gmail.com

### المستخلص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الدور الذي تقوم به كليات التربية بالجامعات المصرية في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلابها في ضوء متطلبات سوق العمل، وقد تمثلت المهارات المهنية والحياتية في: المرونة والتكيف، والمبادرة والتوجيه الذاتي، والتفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي معتمداً في ذلك على الاستبانة التي قدمت إلى عينة عشوائية قوامها (407) طالبا وطالبة من الفرقة الثالثة والرابعة بكليات التربية، وجاءت درجة التوافق لإجمالي دور كليات التربية في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلابها في ضوء متطلبات سوق العمل في مستوى "متوفرة" من وجهة نظر عينة الدراسة، كما يوجد تفاوت في درجة توافق دور كليات التربية في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلابها، حيث جاء محور التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات في المرتبة الأولى، يليه محور المبادرة والتوجيه الذاتي في المرتبة الثانية، يليه محور المرونة والتكيف. وقدمت الدراسة وفقاً لذلك مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز دور كليات التربية في تنمية المهارات المهنية والحياتية.

**الكلمات المفتاحية:** دور، المهارات المهنية والحياتية، متطلبات سوق العمل.



---

**The degree of availability of vocational and life skills among students of the faculties of education in light of the requirements of the labor market**

**\*Ibrahim Ali Mohammed, Prof. El Sayed Mohammed Abd Allah Khalaf, Doctor, Ehab Ibrahim Hassan El safty.**

**Department of Foundations of Education, Faculty of Education, Al-azhar University in Cairo.**

<sup>1</sup>**Corresponding author E-mail:** Uppertigeer@gmail.com

**Abstract:**

The study aimed to reveal the reality of the role played by the faculties of education in Egyptian universities in developing the career and life skills of their students in the light of labour market requirements. The career and life skills were: flexibility and adaptation, initiative and self-direction, and multicultural social interaction. The study used the descriptive approach, relying on the questionnaire that was presented to a random sample of (407) male and female students from the third and fourth years in the faculties of education. The degree of availability of the role of the colleges of education in developing the career and life skills of their students in the light of the requirements of the labour market came at an available level from the point of view of the study sample. There is also a variation in the degree of availability of the role of the colleges of education in developing the career and life skills of their students, as the multicultural social interaction axis came in the first place, followed by the initiative and self-direction axis in the second place, followed by the axis of flexibility and adaptation. Accordingly, the study presented a set of recommendations that could contribute to strengthening the role of colleges of education in developing career and life skills.

Keywords: role, career and life skills, labour market requirements.

## مقدمة الدراسة:

يعتبر التعليم من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية، ورافدا مهما للنمو ومصدرا رئيسيا لتلبية احتياجات سوق العمل، وتعد مواهبة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل وتطلعاته إحدى المطالب الأساسية لنجاحه في تحقيق رسالته وأهدافه، كما يستدعي أى خلل أو قصور في هذه المواهبة اتخاذ الخطوات اللازمة لتصحيحها، ولهذا السبب أصبحت المواهبة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل قضية جوهرية تشغل القائمين على التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي، كما نالت أهتماما منقطع النظير في العديد من المؤتمرات والندوات العالمية والإقليمية والمحلية (المهدي وآخرون، 2015، 7).

وتعد كليات التربية إحدى أهم مؤسسات التعليم العالي، حيث يتم بها إعداد المعلم، من يقوموا بتربية وتنشئة الأجيال للمستقبل، ولكي تقوم كليات التربية بدورها بالشكل الصحيح والمطلوب لا بد وأن يكون هناك مواهبة بين ما تقدمه من برامج ومهارات لطلابها، وبين متطلبات سوق العمل المتغيرة باستمرار. وهنا تأتي قضية المهارات المهنية والحياتية لطلاب كليات التربية كأحد اهم الموضوعات التي يجب الاعتناء بها، لأن قضية المهارات قضية قديمة، حديثة ومستقبلية، وذلك لإرتباطها بالمتغيرات المعاصرة من تقدم رقمي سريع في الآونة الأخيرة.

إن المهارات المهنية والحياتية هي إحدى مهارات القرن الحادي والعشرين والتي تعتبر بدورها من القضايا المركزية في التعليم والمجتمع وبيئات العمل في الوقت الحالي، حيث يواجه العالم تحديات في شتى مناحي الحياة، وقد أصبح التعليم مجالاً للتنافس بين مختلف دول العالم من أجل التفوق والتطور، وإعداد المتعلمين لعالم سريع التغير، وشديد التحول. ونظرا للتطورات الهائلة التي حدثت في المجتمعات الإنسانية نتيجة للعولمة وانتشار الإنترنت على نطاق واسع فقد أصبحت التربية التقليدية عاجزة عن الوفاء بمتطلبات سوق العمل، كما لم تعد التربية التقليدية قادرة على إعداد الأفراد القادرين على التكيف مع ظروف الحياة المتغيرة. ومن ثم أصبح هناك اتفاق بين النظم التربوية على مستوى العالم على ضرورة إحداث تغييرات كبيرة في برامج التربية، وإدخال مهارات جديدة تمكّن الطالب من الاستعداد لسوق العمل الجديدة، والتكيف مع المجتمع المتغير، والاستفادة من الانفجار المعرفي الذي بلغ ذروته مع انتشار الإنترنت في أنحاء العالم (الشريف وآخرون، 2020، 21).

ومما يفاقم الأمر ويوسع الهوة بين مخرجات كليات التربية ومتطلبات سوق العمل التربوي غياب التنسيق بين كليات التربية وسوق العمل التربوي وقلة المعلومات عن سوق العمل لدى كليات التربية مما يؤدي الى عشوائية في البرامج والمهارات المقدمة للطلاب في كليات التربية فما يدرسه الطلاب في كليات التربية مختلف كثيرا عما سيقوموا بعد ذلك بتدريسه وخصوصا فيما يتعلق بالقطاع الخاص من مدارس لغات ومدارس دولية.

ومما يلفت الانتباه أنه لا يوجد معلم بإمكانه العطاء والتأثير وبناء أجيال متوالية بمجموعة ثابتة ومحددة من المهارات والقدرات، حيث أن المعلم لا يعيش في عصر جامد لا يتغير، وإنما يوصف عصرنا بعصر فورة ووفرة التقدم والتغير المطرد في شتى مناحي الحياة، وهذا بدوره يحتم على كليات التربية وهي المسئولة عن إعداد المعلم وتطويره مهنيا أن تجد من برامجها وأن تنوع من مهاراتها لطلابها وهم معلمو الغد وأن تزودهم بكل جديد حتى يستطيع الخريج أن



يجد لنفسه مكانا في سوق العمل الذى تتجدد وتتغير متطلباته بتغير المجتمع، وهنا يعد موضوع المهارات المهنية من أهم الموضوعات في برامج كليات التربية.

### مشكلة البحث

من ينظر الى حياتنا اليوم، يجد أن هناك أعدادا هائلة من خريجي كليات التربية الذين لا يعملون، لأن هؤلاء الأشخاص لديهم مهارات لا تتماشى مع طبيعة الأعمال التى تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص، وكذلك الحال بالنسبة للطلاب الحاليين؛ وذلك بسبب الفجوة الواسعة بين العالم داخل المؤسسات التعليمية وبين العالم خارجها، وهو ما أشار إليه (ترلينج؛ وفادل، 2013) بأن هناك "فجوة مهارات القرن الحادي والعشرين" تكلف قطاع الأعمال حاليا مبالغ كبيرة، ويقدر البعض أن أكثر من (٢٠٠) بليون دولار تصرف حول العالم لإيجاد العمالة الماهرة جدا والنادرة، وتوظيفها وإعادة تأهيل الموظفين الجدد، للوصول إلى المستوى المهارى المطلوب من خلال برامج تدريب مكلفة. وحيث تنقلص الميزانيات أكثر وأكثر في أوقات اقتصادية صعبة، تحتاج الشركات إلى موظفين على درجة عالية من المقدرة، وجاهزين للعمل دون الحاجة إلى مزيد من برامج التدريب والتطوير المكلفة (ترلينج وآخرون، 2019، 8).

وبالتالى يجب أن يكون هناك مواءمة بين المهارات التى يكتسبها الطلاب وبين متطلبات سوق العمل، وقيام كليات التربية بتنمية تلك المهارات لدى طلابها حتى يتسنى للطلاب إيجاد وظائف بعد التخرج هذا من جهة، ومن جهة أخرى توفير الخريجين أصحاب المهارات المهنية والحياتية المطلوبة لسوق العمل، مما يوفر الجهود والتكاليف على القطاعات العامة والخاصة في تدريب موظفيها على المهارات الجديدة، وذلك بسبب التطورات السريعة والمتلاحقة في العالم والحياة من حولنا في كل المناحى، وتأسيساً على ما سبق؛ تأتى ضرورة تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلاب كليات التربية؛ لما لهذه المهارات من أهمية كبيرة في إعداد هؤلاء الطلاب لمتطلبات سوق العمل.

### أسئلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما الإطار الفكري للمهارات المهنية والحياتية لطلاب كليات التربية؟
2. ما متطلبات سوق العمل ذات الارتباط بالمهارات المهنية والحياتية لطلاب كليات التربية؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في امتلاك طلاب كليات التربية للمهارات المهنية والحياتية تبعاً لمتغيري الجنس (ذكر- أنثى)، التخصص (أدبي- عملي)؟
4. ما التوصيات التى يمكن من خلالها تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلاب كليات التربية؟

### أهداف الدراسة

تسعى الدراسة لتحقيق الاهداف التالية:

1. تقديم إطار فكري للمهارات المهنية والحياتية لطلاب كليات التربية.
2. وضع قائمة بأهم متطلبات سوق العمل.

3. تقديم بعض التوصيات التي تسهم في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلاب كليات التربية.

### أهمية الدراسة

1. تفيد طلاب كليات التربية للتمكن من المهارات المهنية والحياتية للحصول على فرصة عمل.
2. توفير العمالة المطلوبة لسوق العمل التربوي وذلك بدوره سيخفف من التكاليف التي تنفقها القطاعات العامة والخاصة على تدريب العمالة على المهارات الجديدة.
3. تحديد المهارات المهنية والحياتية اللازمة للخريجين والتي تساهم في تلبية المتغيرات المعاصرة.
4. استغلال الموارد البشرية الاستغلال الأمثل بدلا من الإنفاق على تعليمها وعدم الاستفادة منها بعد عملية التخرج من الجامعة.
5. الاستفادة من طاقات الشباب حديثي التخرج الذين يمتلكون قدرات كبيرة على العطاء في مقتبل عمرهم .
6. يمكن أن تفيد مؤسسات الاعمال المختلفة من خلال الإسهام في تأهيل الأفراد بما يتناسب مع متطلبات المتغيرات المعاصرة.

### منهج الدراسة وأداتها

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، فهو يفيد في جمع البيانات من الأدبيات التي تتناول الموضوع، ووصفها وتحليلها وتفسيرها، واعتمدت على الاستبانة أداةً، مطبقة على عينة عشوائية من طلاب كليات التربية؛ دور كليات التربية في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلابها.

### حدود الدراسة

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على عينة من طلاب الفرقة الثالثة والرابعة بكليات التربية بالجامعات المصرية.

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة الحالية على أهم المهارات المهنية والحياتية اللازمة لطلاب كليات التربية وهي: المرونة والتكيف، المبادرة والتوجيه الذاتي، والتفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات.

الحدود المكانية: تمثلت في بعض كليات التربية بمصر (الوجه البحري، القاهرة، الوجه القبلي).

### مصطلحات الدراسة

المهارات المهنية والحياتية

يعرف الباحث المهارات المهنية والحياتية بأنها مجموعة من السلوكيات والمهارات الشخصية والاجتماعية اللازمة لخريجي كليات التربية للتعامل بثقة واقتدار مع أنفسهم ومع الطلاب ومع المجتمع، وذلك باتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة وتحمل المسؤوليات



الشخصية والاجتماعية، وفهم النفس والغير وتكوين علاقات إيجابية مع الآخرين وتفادي حدوث الأزمات والقدرة على التفكير الابتكاري..

متطلبات سوق العمل

تعرف الدراسة الحالية متطلبات سوق العمل إجرائيا بأنها مجموعة المعارف والمفاهيم والقدرات التي يجب أن يمتلكها الخريج حتى يستطيع الحصول على فرصة عمل.

### الدراسات السابقة

هناك بعض الدراسات ذات علاقة بتنمية المهارات المهنية والحياتية لطلاب كليات التربية، وفيما يلي عرض لأهم تلك الدراسات، مرتبة من الأحدث إلى الأقدم:

#### 1. دراسة شيماء منصور (2022)

وهدفت الدراسة إلى تنمية المهارات الحياتية لدى طلاب التعليم العالي في ضوء متطلبات جودة الحياة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي في تحديد المهارات التي يمتلكها طلاب التعليم العالي؛ حيث يتناسب هذا المنهج مع طبيعة البحث، وتم تصميم استبانة من إعداد الباحثة، وطُبقت الاستبانة على عينة قوامه (200) طالب من طلاب جامعة القاهرة، وأثبتت نتائج البحث حاجة طلاب التعليم العالي إلى تنمية المهارات الحياتية، وقد أوصى البحث بإعادة النظر في تنمية المهارات الحياتية لدى طلاب التعليم العالي في ضوء متطلبات جودة الحياة.

#### 2. دراسة العطاب (2020)

وهدفت الدراسة إلى معرفة مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعتي بيشة وأب لمهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، والكشف عن وجود فروق في مستوى ممارسة مهارات القرن الحادي والعشرين تعزى لمتغير البحث وهو نوع الجامعة، وتم اختيار عينة البحث من طلبة الدراسات العليا في جامعتي بيشة وأب، وتم استخدام استبانة مهارات القرن الحادي والعشرين مكونة من (73) فقرة موزعة على 6 مجالات. وأظهرت النتائج أن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعتي بيشة وأب للمهارات في مجالات إدارة فن التعليم، الاتصال والتشارك والاقتصاد المعرفي كانت كبيرة، أما مهارات مجال التقويم فقد كانت ممارستهم لها بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن مستوى ممارستهم لمهارات تكنولوجيا التعليم بدرجة قليلة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في مجال التقويم لصالح تدريسي جامعة أب.

#### 3. دراسة العتيبي (2020)

هدفت الدراسة للتعرف على واقع مهارات القرن الحادي والعشرين في التعليم من وجهة نظر المعلمات وتوصلت الدراسة إلى العديد من العوامل التي كانت سببا لتوجه التعليم نحو تطبيق مهارات القرن الحادي والعشرين منها: التطورات العالمية والانفجار المعلوماتي والتقني تحتم على السياسات التعليمية التطور والتغيير والارتقاء بمهارات الطلاب وتفعيل دورهم في العملية التعليمية، والتجويد لمخرجات التعليم والموائمة مع متطلبات سوق العمل ومواكبة التنافس الاقتصادي بين الدول، وكانت من التحديات منها: ضعف الكوادر المؤهلة،

عدم وجود جهة داعمة لتدريب المعلمين، قلة المتدربات على إتقان المهارات اللازمة، عدم اقتناع بعض المعلمين بها وسيرهم بالطريقة التقليدية.

#### 4. دراسة أحمد ونعيمة محمد (2014)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مواءمة مخرجات التعليم العالي التقني الطبي لاحتياجات المؤسسات الصحية بسوق العمل في مدينة درنة بليبيا، وذلك من خلال التعرف على مدى مواءمة تخصصات ومهارات مخرجات التعليم التقني للتخصصات والمهارات المطلوبة في سوق العمل، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (111) من الأطباء والفنيين والأخصائيين في الأقسام العلاجية بالمؤسسات الصحية بمدينة درنة. وكشفت النتائج عن وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية على ملائمة التخصصات لاحتياجات سوق العمل، كما كشفت عن وجود اختلافات دالة إحصائية على توافر المهارات السلوكية والأساسية والمهنية المطلوبة للعمل في مخرجات التعليم التقني.

#### 5. دراسة عبيدات وسعادة (2010)

وهدفت تلك الدراسة الى مدى إكتساب خريجي الجامعات الاردنية العامة والخاصة للمهارات الحياتية، واقتصرت على دراسة كل من مهارة الاتصال، ومهارات التكنولوجيا، والمبادرة والابداع، واللغات الاجنبية. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة وتطبيقها على (228) طالبا من طلبة السنة الرابعة في جامعة الزرقاء الخاصة والجامعة الهاشمية في الأردن (120 طالبا و 108 طالبات) وقد تم استبيان مطور لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة في الدراسة. وأظهرت النتائج أن معدل اكتساب المهارات الحياتية متقارب لدى كل من طلبة الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، فقد كانت نسبة اكتساب المهارات لدى طلبة الجامعات الخاصة 70.75% في حين كانت النسبة 67.5% لدى طلبة الجامعات الحكومية.

#### 6. دراسة Hart (2008)

وهدفت الدراسة إلى التعرف على إنطباع أرباب العمل في امريكا عن موظفيهم الجدد من خريجي مرحلة البكالوريوس، وقد بلغ عدد أفراد العينة (301) موظف، بالإضافة الى مجموعة من المدراء والرؤساء المباشرين، وتوصلت الدراسة إلى أنه من بين كل خمسة مدراء يعتقد اثنان فقط بأن نسبة الموظفين من الخريجين الجدد الذين يمتلكون المهارات الأساسية لاحتياجات سوق العمل تتراوح بين 6% إلى 34%، أما 57% من أفراد العينة يعتقدون بأن 27% فقط من من الموظفين يمتلكون هذه المهارات. كما خلصت الدراسة أيضا الى مجموعة المهارات التي تحتاج مزيدا من التطور والعمل وهي: المعرفة بالعالم المحيط، وإدارة الذات، والمهارات الكتابية، والتفكير الناقد والتغيير.

### تعقيب عام على الدراسات السابقة:

ركزت العديد من الدراسات على معرفة أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل بشكل عام حيث كان ذلك هدفها الرئيس وكان التركيز في جوانبها على النواحي الفنية والمهارات التقنية الخاصة بالأطباء والفنيين .



كما ركزت دراسات أخرى على توجهات سوق العمل واحتياجاته وتحديد أهم المتغيرات التي تؤثر في تحديد الاحتياج لفرص التعليم العالي، وذلك بهدف معرفة أهم التخصصات التي يرغبها سوق العمل وخصوصا فيما يتعلق بالتعليم الخاص والتركيز على تخصصات بعينها وترك تخصصات أخرى ولكنها لم تتطرق إلى المهارات المطلوبة لسوق العمل، وركزت وبشكل كبير على التخصصات المتعلقة بالتكنولوجيا كمجال هام يجب الاستثمار فيه.

كما يُلاحظ أيضا أن الدراسات ممتدة من الماضي وحتى وقتنا الحالي، وذلك لان قضية المهارات تختلف باختلاف المتغيرات المعاصرة التي بدورها تتجدد باستمرار بسبب التقدم التكنولوجي الذي أنهى العديد من الوظائف ويهدد وظائف أخرى في الفترة الراهنة وفي المستقبل أيضا، حيث أن هناك العديد من الكليات النظرية التي تعتبر مصنعا لتخريج العاطلين، فهي تعد الطلاب لوظائف انتهت بالفعل أو وظائف مرشحة للانتهاء في المستقبل.

وبالتالي فإن قضية المهارات وسوق العمل قضية قديمة وحديثة ومستقبلية؛ حيث اهتمت بتلك القضية كل من الدراسات العربية والدراسات الأجنبية وفي مختلف البلدان، وهذا إن دل فإنما يدل على أهمية هذا الموضوع هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى لان الكل يسعى لتحقيق مجازاة المتغيرات المعاصرة من خلال التعليم العالي.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في محاولة سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي والمتغيرات المعاصرة، ولكن كان التركيز في الدراسات السابقة على سوق العمل بمعناه العام، ولكن هذه الدراسة تهتم بمتطلبات بسوق العمل كمتغير معاصر؛ أي أن هذه الدراسة ستركز على المهارات المهنية والحياتية لخريجي كليات التربية بما يتناسب مع المتغيرات المعاصرة.

## الإطار النظري للدراسة

### أولا المهارات المهنية والحياتية

#### تعريف المهارات المهنية والحياتية: Career and Life Skills

عرفها ترلنج وفادل بأنها: "مهارات الحياة والمهنة التي أصبحت مطلوبة على نحو متزايد في الوقت الذي تعمل فيه التقنية على تحسين العمل والحياة في القرن الحادي والعشرين، وهي مهارات ممتدة طيلة عمر الإنسان" (ترلنج وفادل، 2013، 72).

وتُعرف Beers المهارات المهنية والحياتية بأنها: " تنمية مهارات الشخص ليصبح موجهها ذاتياً، متعلما مستقلا، وقوى عاملة قادرة على التكيف مع التغير، وإدارة المشروعات، وتحمل المسؤولية وقيادة الآخرين والوصول إلى نتائج" (Beers,2011,158).

وذكر العوضي أنها " مجموعة من المهارات التي يتعلمها الطلاب بصورة معتمدة ومنظمة عن طريق الأنشطة والتطبيقات العلمية المرتبطة بالبيئة التي يعيش فيها، والتي تمكن من التعامل بمقتضيات الحياة اليومية بنجاح وتهدف إلى بناء الشخصية بالصورة التي تمكنه من تحمل المسؤولية (العوضي، 2008، 23).

## مبررات الاهتمام بالمهارات المهنية والحياتية

هناك العديد من الأسباب والمبررات التي تؤكد على حاجة خريجي التعليم العالي بوجه عام، وخريجي كليات التربية بوجه خاص للمهارات المهنية والحياتية ويتبين ذلك من خلال ما يأتي:

- هناك تغير وتطور سريع ومستمر في الحياة المعاصرة يفرض علينا الأهتمام بتعليم الأفراد المهارات المهنية والحياتية المختلفة التي تمكنهم من مجابهة اعباء ومتطلبات الحياة اليومية، وهذا أصبح هدفا جوهريا تربويا تسعى جميع مؤسسات التربية والتعليم إلى دمجها في المناهج الدراسية والأنشطة التربوية، حتى يكتسبها المتعلمون، ويصبحوا مواطنين صالحين، وناجحين في حياتهم وعملهم (المنسي وبخيت، 2010، 8).
- أصبح تعلم المهارات المهنية والحياتية من أهداف التربية المعاصرة الهامة، وضمن المهام الجديدة لمعلم القرن الحادى والعشرين، ونجد أنه في الآونة الأخيرة ذاع صيت المهارات المهنية والحياتية بين المنظمات الاقليمية والدولية بشكل كبير وملحوظ، فقد تبنت منظمة اليونسيف عددا من المشروعات فى دول مختلفة من دول العالم، وذلك لتدريب مقرررات مختصة بالمهارات الحياتية والمهنية فى مؤسسات التعليم قبل الجامعى، ولأن اعداد الدارسين فى كليات التربية على المستوى المعرفى والنظرى غير كاف، وهذا بسبب تطور مفاهيم التربية وتقدمها، كان لزاما على كليات التربية أن تعد الخريجين لدنيا العمل والحياة الاجتماعية لما يُتوقع من هؤلاء الخريجين من ادوار ومسئولية فى المستقبل(الشخبي وخضري، 2013، 436).
- هناك العديد من الدراسات التي تؤكد على ضعف خريجي التعليم العالي فى توظيف المعرفة التي يحصلون عليها خلال سنوات الدراسة بالجامعة، وهذا يعنى ضعف المهارات المهنية والحياتية اللازمة للتواصل والتفاعل مع الآخرين، وذلك بدوره يحتم على مؤسسات التعليم العالي تبني استراتيجية ملائمة للطلاب تضمن اكساب الطلاب مهارات سوق العمل فى المستقبل(النعيبي والخزري، 2014، 541).
- التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، وهذا التطور التقني أثر على النظام التعليمي وأساليبه، وهذا بدوره يتطلب الأهتمام بالمهارات المهنية والحياتية التي أفرزها هذا التطور التقني بغية تحسين المخرجات وتمكين طلاب كليات التربية من المهارات التي يتطلبها ادوارهم الجديدة فى عصر الثورة الصناعية الرابعة (صالح، 2020، 83).
- بروز أنماط تربوية حديثة ومستقبلية فى السنوات الأخيرة كالتربية المستمرة، والتعلم مدى الحياة، والتربية من أجل الإبداع، والتربية من أجل الاعتماد على الذات، وكل هذه الأنماط تحتاج إلى نوع متميز من الإعداد المهني لطلاب كليات التربية وخصوصا ما يتعلق بالمهارات المهنية والحياتية(وهبة، 2015، 40).

## أنواع المهارات المهنية والحياتية لطلاب كليات التربية career and life skills

لا يوجد مهارات مهنية وحياتية ثابتة ومحددة لطلاب كليات التربية، فلكل المهارات تختلف وتتغير حسب الظروف المحيطة والمتغيرات المعاصرة، فلكل حقبة من الزمن مهاراتها المهنية والحياتية التي يفرضها الواقع وتتطلبها الظروف والاحول؛ وهذا لأن قضية المهارات



قضية قديمة وحديثة ومستقبلية، فمهارات الماضي قد تعين في الوقت الحاضر في أداء العمل والنجاح في الحياة ولكن لا بد من الإلمام بمهارات الحاضر والمستقبل حتى يكتمل العقد ويصبح طلاب كليات التربية ممتلكين للمهارات المختلفة لأداء دورهم المنوط بهم بنجاح وكفاءة.

ومن الجدير ذكره أن المهارات المهنية والحياتية هي إحدى مهارات القرن الحادي والعشرين، وتصنف مهارات القرن الحادي والعشرين إلى ثلاثة مجالات رئيسية: "تبرلنج وفادال، 2013، 9).

➤ مهارات التعلم والابتكار، وتضم التفكير النقدي وحل المشكلات، التواصل والتعاون، والإبداع والابتكار.

➤ مهارات المعلومات والإعلام والتقنية، وتضم المعلومات، الإعلام، وتنقية المعلومات والاتصالات.

➤ مهارات المهنة والحياة (المهارات المهنية والحياتية)، وتشمل الآتي:

1- مهارات المرونة والتكيف.

2- مهارات المبادرة والتوجيه الذاتي.

3- مهارات التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات.

4- مهارات الإنتاجية والمساءلة.

5- مهارات القيادة والمسؤولية.

وسوف أتعرض لكل مهارة من المهارات المهنية والحياتية بشئ من التفصيل في الصفحات القادمة من البحث.

### أولاً. المرونة والتكيف: Resilience and Adaptation

تُعتبر مهارة المرونة والتكيف من المهارات المهمة في سوق العمل، ذلك لأنه مع التكنولوجيا الجديدة، أصبح من الصعب على الشركات المبنية على الأسس التقليدية أن تنافس كبار المؤثرين في مجالها، ما لم يكن لديها فريق عمل مرن قادر على التكيف مع متغيرات العصر.

### تعريف المرونة والتكيف

➤ عرفت أنجيلا دوكورث المرونة بأنه " قوة الشغف والمثابرة ، وأنها سمة لا غنى عنها يحتاجها الافراد في المجتمع اليوم" (Koul& Sheffield& Mclvenny,2021,138).

➤ عرف خالد التكيف بأنه "القدرة على مواجهة المشكلات الحياتية، وحل المشكلات الحادثة، والتفاعل معها بإيجابية ومرونة، من اجل اعددة التوازن للنفس والوصول بها إلى حالتها الطبيعية(خالد،2010، 4).

### أهمية المرونة والتكيف لطلاب كليات التربية

تتضح أهمية المرونة والتكيف من خلال ما يأتي:

- تساعد المرونة والتكيف طلاب كليات التربية في التغلب على التحديات التي يواجهونها داخل المدرسة وخارجها من أجل السيطرة على عملهم وحياتهم.
- تمنح المرونة والتكيف الأفراد الثقة في مواجهة تحديات جديدة وفقاً لما يحتاجونه في العمل والحياة وبخاصة التدريس فهو عملية تفاعل بين معلم وتلاميذ، والمعلم في تلك العملية مُعرض لتساؤلات عديدة من طلابه ويقع على عاتقه تقديم إجابة وتفسيرات لكل تساؤلات تلاميذه، وهنا يأتي دور المرونة والتكيف في جعل المعلم ثابتاً في تلقى تساؤلات تلاميذه وتقديم الاجابة عليها (Kool& Sheffield& McIlvenny,2021,152).
- تعد المرونة والتكيف تصرفاً اساسياً وضرورياً لتحقيق الذات.
- تعمل المرونة والتكيف على تمكين طلاب كليات التربية من العمل في بيئات غريبة وتقبل التغيير واستيعاب المواقف والتحديات من خلال توجيه سلوكهم، فالمرونة والتكيف يؤهلان معلمى الغد للتعامل مع المستجدات كمن يستطيع أن يعمل بيده اليسرى في حالة حدوث خلل في يده اليمنى (الآن كالاركو، وجوان جيفيز، 2009، 8).
- بناء جسور من الثقة مع الاخرين داخل المؤسسات التعليمية وفي المجتمع الخارجى والمساهمة بدور فعال في المشاركة المجتمعية والبعد عن العزلة.
- تساعد المرونة الطالب في المشاركة في وضع اللوائح والاجراءات والترتيبات والجدول الدراسية والتكليفات الادارية للمعلمين (الحمداوي، 2017، 48).

ومن ثم المرونة والتكيف لهما دور مهم في تحديد مدى قدرة الشباب معلمى المستقبل على التكيف مع الصعوبات والمشكلات والمواقف الضاغطة التي تواجههم في حياتهم المهنية، وتعتبر المرحلة الجامعية في حياة الطلاب المعلمين هي المرحلة التي تحدد شكل حياتهم المستقبلية ولكي يجتاز الطالب المعلم هذه المرحلة بنجاح، يتطلب قدرأ من المرونة النفسية والسمات الشخصية الايجابية لدى الطلاب المعلمين تمكثهم من بذل الجهد والمثابرة وتحمل الأعباء الدراسية والمتطلبات الجامعية بالإضافة إلى مواجهة ضغوط الحياة اليومية الأخرى.

### عناصر المرونة والتكيف

يوجد ثلاثة عناصر للمرونة والتكيف تجعل مرونة وتكيف الأفراد تتفاوت من شخص لآخر تبعاً لتوافر تلك العناصر وهي كالآتي(الآن كالاركو، وجوان جيفيز، 2009، 8):

أ- المرونة المعرفية: وترتبط المرونة المعرفية بقدرة الشخص على إستخدام استراتيجيات التفكير العقلية المتنوعة، وهي تساعد الافراد على التفكير الدقيق والتنوع في الاساليب ووضع العديد من السيناريوهات والخطط المتعددة للعمل والأختيار من بينها مع ما يتناسب مع طبيعة العمل وخبرات المتعلمين والقابلية للتغيير وإدخاله في الوقت المناسب، والاستعداد التام للعمل في كل وقت وإى مكان .

ب- المرونة العاطفية : وهي تتعلق بأسلوب الشخص تجاه مشاعره ومشاعر الأخرين، ولكي تتحقق المرونة العاطفية لا بد أن ينوع الشخص من اساليبه وطرقه مع مشاعره ومشاعر الأخرين.

ج- المرونة المزاجية(المرونة القائمة على الشخصية): وتعنى القدرة على التحلى بالتفائل والواقعية في نفس الوقت.

ومن خلال ما سبق يتضح أنه يمكن تنمية قدرة الأشخاص على التكيف بممارسة وتطوير السلوكيات المرتبطة بكل العناصر السابق ذكرها، وأن العلاقة بين إمتلاك هذه العناصر والقدرة على التكيف علاقة طردية، فكلما زادت الخبرة المعرفية والعاطفية والمزاجية زادت القدرة على التكيف والعكس بالعكس.

### السمات أصحاب المرونة والتكيف

هناك مجموعة من السمات يملكها اولئك الذين يملكون المرونة والتكيف وسوف نتضح من خلال النقاط الأتية (Pulakos, E. D., Ard, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E, 2000):612

- 1- القدرة على التعلم، فمن يملك المرونة والتكيف قل ما يفشل في التعلم، لأنهم يعتبرون الفشل ما هو الا جزء من صعوبات التعلم ولذا لا يصابون بالاحباط الذي يعد السبب الرئيس في عدم النجاح في عملية التعلم.
- 2- الاستعداد لتعلم كل ما هو جديد والشعور بالفضول حيال التقدم العلى والمعرفى، فالمرونة والتكيف تدفع صاحبها إلى المخاطرة ما دامت ستؤدى إلى تطوير شخصية صاحبها وتكسيه خبرات جديدة.
- 3- المثابرة: نادراً ما يشعر الأشخاص الذين يتمتعون بمهارة التكيف بالضغط أو الرغبة في الاستسلام. بالنسبة إليهم، كلّ تحدٍ يواجههم هو حدث ممتع بالنسبة لهم، الجّد في العمل يعني الاستمرار والمثابرة حتى في الأوقات الصعبة. وهكذا، نجد أنهم يجابيون على الدوام، قادرون على تشجيع أعضاء فريقهم وحثّهم على التركيز خلال الظروف الصعبة.
- 4- الدهاء وسعة الحيلة: في كثير من الأحيان يكون الهدف واضحاً، لكن الطريق إليه ليس كذلك. وهنا قد تصبح طريقة إدارة الأعمال "التقليدية" غير مُجدية، لأسباب قاهرة مثل عدم توقّر التمويل أو نقص في عدد الموظفين. وهنا تظهر الحاجة إلى شخص متكيف واسع الحيلة، يسعّه العثور على حلول ومخارج لم يسبق للأخريين ممن يفتقرون لهذه المهارة التفكير فيها. حيث يُظهر مثل هذا الشخص دهائه في المواقف الصعبة.
- 5- الفضول: إن كنت قادراً على التكيف مع الظروف المتنوعة، فـ "الاختلاف" لا يخيفك كما يفعل مع الآخرين في العادة. كلّ ما هو فريد يوقد فضولك. وحينما تشعر بالفضل، ستشتعل في داخلك الرغبة في الاستكشاف. لذا فأنت لا تخاف من الأفكار الجديدة، أو الاقتراحات أو النقد البناء.
- 6- الذكاء الاجتماعى، فمن يملك المرونة والتكيف يستطيع أن يكون علاقات إجتماعية قوية مع من حوله في بيئة العمل، وذلك من خلال مراعاة مشاعر الآخرين ومشاركتهم أفراحهم وأحزانهم، ومساعدتهم في قضاء حوائجهم، وتفهم غضبهم وتصرفاتهم المختلفة.
- 7- تقبّل الآراء المختلفة، الكثير يعتقد أنه قد أخذ بعين الاعتبار وجهات نظر الآخرين، في الوقت الذي لم يقم فيه سوى بالاستماع للأشخاص الذين نعلم أنّ آرائهم تتوافق مع آرائنا. فطرتنا البشرية تدفعنا دوماً للبحث عن التناغم، ومحاولة إقناع الغير بآرائنا (أو ببساطة تجاهل آرائهم).

ومن خلال ما سبق يتضح لنا جلياً مدى أهمية إمتلاك خريجي كليات التربية لمهارة المرونة والتكيف، لانها ستساعدهم على النجاح في عملهم وتحقيق أفضل النتائج، وخصوصاً وأن عملية التعليم مليئة بالمشكلات والعقبات من خلال التعامل مع الطلاب في حجرة الدراسة، وكذلك التعامل مع الزملاء والمدير والاداريين، وهذا من شأنه أن يضع ضغوطاً على من يقوم بذلك وستساعد المرونة والتكيف على تخطى تلك العقبات، كما أن المرونة والتكيف تجعل صاحبها مؤهلاً للعمل كما ذكرنا سابقاً.

## ثانياً المبادرة والتوجيه الذاتي Initiative and self-direction

المبادرة هي: " القدرة علي تحويل الأفكار إلى ممارسات واقعية تتوافر فيها عناصر الابداع والجدة والاصالة، كأن تتضمن الاحساس بالواجبات والمشكلات، وحاجات الافراد والمجتمع، واستثمار الفرص والمصادر المتاحة، ومواجهة التحديات والصعوبات(عيسى وكحول، 2019، 264).

ولقد حثنا النبي- صلى الله عليه وسلم- على المبادرة في العمل ودعانا اليها فلقد قال صلى الله عليه وسلم: "بادروا بالاعمال قبل أن تشغلوا". وقال ايضاً "بادروا بالاعمال قطعاً كقطع الليل المظلم" وفي هذا توجيه تربوي من المربي الأعظم في تاريخ البشرية.

## أهمية المبادرة والتوجيه الذاتي

أصبح اخذ المبادرة والتوجيه ذاتيا مهما بشكل متزايد هذه الايام لان كل المنظمات على اختلافها تتطلع إلى الاشخاص الذين يمكنهم التفكير بمفردهم واتخاذ الإجراءات دون انتظار شخص اخر ليخبرهم بما يجب عليهم فعله، لان في تلك المهارة نهج استباقي يجعل للموظف قيمة كبيرة في العمل. وامتلاك طلاب كليات التربية لهذه المهارة ضروريا جدا لانها تدفعهم إلي تنفيذ مهامهم دون اخبار من قبل احد، وهذا يزيد من شغفهم بعملهم وحبهم له. ونستطيع أن نبرز أهمية المبادرة والتوجيه الذاتي من خلال ما يأتي (عيسوكحول، 2019، 264):

- تساهم في ابراز القدوة.
- تساعد في عملية التنمية والتطوير.
- تلعب دورا هاما في زيادة الانتاجية للمجتمع.
- الاستفادة من الفرص التي تأتي أمام الفرد.
- تساعد على إنجاز المهام دون إشراف مباشر.
- تدفع المبادرة والتوجيه الذاتي المتعلم إلي البحث عن قدراته المتعلقة بعملية التعلم مما يساعده على التعلم بسرعة وفاعلية، كما تنمي شعور الفرد بالمسئولية، وتحثه على المثابرة وضبط النفس، وتربي فيه الثقة بالنفس والمخالطة الاجتماعية والمشاركة في اتخاذ القرار، وتشجعه على البحث والمراقبة الذاتية(18, 1997, D.R. Garrison).
- تجعل المبادرة والتوجيه الذاتي الفرد شغوقا وفضوليا تجاه ما يتعلمه، وذلك يجعله مستعدا للانفتاح على كل جديد ومحاولة التعلم طوال الوقت، وتنمي فيه روح التحدي ومحاولة التغلب على عقبات التعلم، والاستفادة من الخبرات الجديدة، وتحول عملية

التعليم والتعلم من حالة التعب والمشقة لدى الفرد إلى ضرب من ضروب المتعة والجمال (Garrison, D.R., 1997, 18).

- تساعد المبادرة والتوجيه الذاتي في بناء الشخصية الفعالة المرنة المتكيفة مع التغيرات المعاصرة والتي تساهم في تحقيق الاهداف الفردية والمجتمعية التي فرضها القرن الحادى والعشرين (فوده، 2021، 221).
- تشجع على التعلم مدى الحياة، وتعطى القدرة على وضع الأهداف المتعلقة بالعملية التعليمية، وكيفية التخطيط لتحقيق تلك الاهداف، كما أنها تساعد فى عملية إدارة الوقت وتنسيق الجهود، وتقييم جودة التعلم بشكل مستقل (شليبي، 2014، 12).
- قد تدفع المبادرة الشخصية الذاتية الجماعة إلى موقف صائب كانت غافلة عنه، ففكرة جمع القرآن الكريم كانت مبادرة شخصية من عمر بن الخطاب تبنتها الجماعة المسلمة فأصبح مشروعاً خالداً، فالمبادرات الفردية قد تؤدي إلى نفع المجتمع بأكمله وخصوصاً ما يتعلق بالعمل التربوي.

### ثالثاً. التفاعل الاجتماعي والتفاعل متعدد الثقافات Social and cross-cultural skills

التفاعل الاجتماعي في اللغة: يقصد به التأثير المتبادل بين شخصين أو أكثر، وأى تفاعلاً بين الشخص وبعض التنبهات الاجتماعية المباشرة أو الغير مباشرة التي تتضمن حضور نفسى وهو من أهم دعائم الحياة الاجتماعية (محمود وفرج، 2008، 5).

#### تعريف التفاعل الاجتماعي اصطلاحاً

تعرف " منيرة حلبي " التفاعل الاجتماعي بأنه: التقاء سلوك شخص مع شخص آخر، يكون سلوك كل منهما استجابة لسلوك الآخر، ومنها لهذا السلوك في الوقت نفسه. يحدث التأثير المتبادل، وهذا يعد تفاعلاً اجتماعياً (حلبي، 1978، 230).

يعرفه " النجيجي " بأنه: عبارة عن العلاقات الاجتماعية بجميع أنواعها التي تكون قائمة بوظيفتها، أي العلاقات الاجتماعية الديناميكية بجميع أنواعها سواء أكانت هذه العلاقات بين فرد وآخر، أم جماعة وأخرى، أو بين فرد و جماعة (النجيجي، 1976، 2).

وتعرف الدراسة التفاعل متعدد الثقافات بأنه القدرة على التواصل الناجح بين بين أبناء ثقافات مختلفة. أو هو القدرة على تحقيق تواصل ناجح مع الأفراد المنتمين لثقافات أخرى. فخلال عمليات التفاعل مع أفراد منتمين لثقافات أجنبية، يستطيع الشخص الذي يتميز بالقدرة على التفاعل بين الثقافات أن يستوعب مفاهيم الثقافة المحددة المتعلقة بالإدراك الحسي وطريقة التفكير والأحاسيس والتصرف.

#### أهداف التفاعل الاجتماعي والتفاعل متعدد الثقافات

يُعتبر التفاعل الاجتماعي أساس علم النفس الاجتماعي والذي بدوره يهتم بدراسة تفاعل الأفراد مع البيئة وما يصاحب ذلك من جملة التغيرات التي تحدث في سلوكهم، وهو عملية مستمرة

قائمة على علاقات متبادلة بين مجموعة من الناس لهم أهداف ورغبات وتطلعات وحاجات مشتركة، وينتج عن تلك العلاقات المتبادلة تعديل في السلوك بما يتفق مع ما ترتضيه وتؤمن به الجماعة.

يعد التفاعل الاجتماعي بشكل عام نوعاً من المؤثرات والاستجابات، وفي العلوم الاجتماعية يشير إلى سلسلة من المؤثرات والاستجابات التي ينتج عنها تغيير في الأطراف الداخلية فيما كانت عليه عند البداية، والتفاعل الاجتماعي لا يؤثر في الأفراد فحسب بل يؤثر كذلك في القائمين على البرامج أنفسهم بحيث يؤدي ذلك إلى تعديل طريقة عملهم مع تحسين سلوكهم تبعاً للاستجابات التي يستجيب لها الأفراد (الشناوي وآخرون، 2001، 65).

وللتفاعل الاجتماعي مجموعة من الأهداف وهي كالتالي (البليطي، 2018، 30):

- يلعب التفاعل الاجتماعي دوراً فاعلاً في تحقيق أهداف الجماعة ويحدد طرق اشباع حاجاتها المتنوعة.
- التفاعل الاجتماعي هو أحد أهم طرق تعلم الأفراد للأنماط الثقافية والاتجاهات السائدة في مجتمعهم، كما يقوم التفاعل الاجتماعي بدور بارز في اكتساب الأفراد عادات وتقاليد المجتمع المجمع والمتعارف عليها.
- يسهم التفاعل الاجتماعي بشكل كبير في تقييم الذات والآخرين بصورة مستمرة وواضحة.
- يساعد التفاعل الاجتماعي في تشكيل شخصية الفرد وبناء مفهوم الذات ومراحل تكوين الهوية وتخفيف وطأة الشعور بالضيق.
- يساعد التفاعل الاجتماعي في عملية التنشئة الاجتماعية للأفراد وغرس الخصائص المشتركة بينهم.
- يسهم التفاعل الاجتماعي في تكوين سلوك الإنسان، فمن خلاله يكتسب الوليد البشري خصائصه الإنسانية ويتعلم لغة قومه وثقافة مجتمعه وقيمها وعاداتها وتقاليدها، من خلال عملية التطبع الاجتماعي.
- يمكن طلاب كليات التربية من التفاعل بشكل ايجابي مع المجتمع الافتراضي الرقي الذي ينغمسون فيه.

### العوامل المساعدة على التفاعل الاجتماعي والتفاعل متعدد الثقافات

يوجد مجموعة من العوامل التي تساعد على عملية التفاعل الاجتماعي والتفاعل متعدد الثقافات وهي (المطيري، الهرش، 2014، 705):

- التركيز على الأهداف المشتركة للجماعة بدلاً من الأهداف الفردية لأن ذلك يراعى شعور وانتباه الجميع وتعاونهم وتشاركهم بفاعلية بدلاً من التنافر والاختلاف وتركيز كل فرد على أهدافه الخاصة.
- توافر التنسيق اللازم لجهود الجماعة وانشئتها المتنوعة لأن التنسيق يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف الجماعة وطموحاتها.



- تأكيد الأفراد على ولائهم وانتمائهم للجماعة بكل الطرق الممكنة عن طريق الأقوال والأفعال والشعور والاحساس.
- المعرفة بالثقافات الأخرى وما تتضمنها من عادات وتقاليد وسلوكيات وأخلاق ولغات للأفراد الآخرين المتفاعل معهم له دور كبير في عملية التفاعل متعدد الثقافات.
- الثقة بالنفس أثناء التفاعل مع أفراد من ثقافات مختلفة، وتشمل الثقة بالنفس معرفة المرء لرغباته الخاصة، ونقاط قوته وضعفه ومدى ثباته النفسى والانفعالى في تفاعله مع الآخرين .

من خلال ما سبق يتضح أن التفاعل الأتماعى والتفاعل متعدد الثقافات مهارة هامة جداً لطلاب كليات التربية لأن عملية التعليم والتعلم تتضمن العديد من العلاقات والتفاعلات الأتماعية داخل المدرسة وخارجها، فعندما يمتلك طلاب كلية التربية هذه المهارة يستطيع أن يتفاعل ويتعامل بكفاءة مع طلابه وزملائه والمحيطين به، ويتفهم مشاعرهم ودوافعهم ويراعى متطلباتهم، مما يكسبه ثقة طلابه ويتحول من كونه معلم إلى صديق للطلاب يشاركونهم همومهم ويساعد في حل مشكلاتهم ويلهمهم الأفكار البنائة وهذا يسهم بدرجة كبيرة في نجاح العملية التعليمية.

### ثانياً متطلبات سوق العمل

يمثل سوق العمل الإطار الذي يتفاعل فيه كل من طالبى وعارضى العمل، ولسوق العمل بأنواعها المختلفة تأثير متبادل مع مستوى الأداء الاقتصاى، وهناك معاناة من جانب مخرجات التعليم الجامعى حيث يتم التركيز في إعدادهم على الجانب المعرفى فى المناهج الدراسية، ولا يتم التركيز على جانب المهارات والسلوكيات، مما أدى إلى ظهور فجوة كبيرة بين ما تقدمه مؤسسات التعليم العالى من برامج وتخصصات، وبين ما يتطلبه سوق العمل.

ولقد شهد سوق العمل تغيرات كثيرة، وكان أبرزها: ثورة تكنولوجيا المعلومات، والتغيرات الاقتصادية العالمية، وهذا بدوره كان سبباً فى اختفاء مهن وتخصصات تقليدية، وبروز مهن وتخصصات مستحدثة، وأصبح الخريج الذى يستطيع التعامل مع تكنولوجيا العصر هو الأكثر طلباً من أرباب العمل، ولا يمكن تغافل تأثير تلك التغيرات على ضعف قدرات الخريجين بمهارتهم الحالية على التكيف مع احتياجات سوق العمل، وهذا يلزم مؤسسات التعليم العالى بضرورة الاهتمام بجودة وقدرتهم على مواكبة ما هو جديد فى التخصصات والتغيرات التى تطرأ على سوق العمل(رقاد، ياسين، 2013، 30).

### ماهية سوق العمل The Definition of Labour Market

عُرف سوق العمل أيضاً بأنه "المجتمع الذى يضم أصحاب الأعمال أو ممثلى الشركات، والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة، أو من الشباب حديثى التخرج"(الطالع، 2005، 13).

وعُرف أيضاً سوق العمل على أنه "مختلف هيئات ومؤسسات القطاعين العام والخاص الراغبين فى توظيف كوادر مهنية متخصصة"(المطوع وآخرون، 2009، 4).

وتعرف الدراسة سوق العمل بأنه: "المجتمع الذى يضم كل من أصحاب الاعمال والمؤسسات بالإضافة الى اولئك الذين يبحثون عن العمل ويتأثر هذا المجتمع بالعرض والطلب".

ويتضح من خلال العرض السابق لمفهوم سوق العمل أنه يتضمن جانبين، هما:

1. العرض: وهو عنصر أصيل من عناصر سوق العمل، والمقصود به عرض العامل (خريج كلية التربية) خدماته ومؤهلاته وخبراته على القطاعين العام والخاص؛ عن طريق التقدم بسيرته الذاتية للحصول على فرصة عمل مقابل أجر من المال يعتبره كافيا ومناسبا للوقت الذى سيقتضيه فى تلك المؤسسات، وهنا يوازن الخريج بين ما يمتلكه من وقت ومهارات وخبرات وبين المنفعة التى يحصل عليها من الأجر الذى يتقاضاه، هذا ويتأثر جانب العرض بعدد العوامل؛ أهمها مستويات الأجور التى تشجع حاجات الخريجين.

2. الطلب: ويُراد به بحث المؤسسات المختلفة عن الخريجين الذين لديهم مهارات وخبرات تلبى احتياجاتهم، وتسهم فى تحقيق أهدافهم وتطلعاتهم، مقابل أجر من المال تدفعه تلك المؤسسات لهؤلاء الخريجين. وتسعى المؤسسات إلى الاستفادة القصوى من العمال، أى انها تحقق نفعا يفوق ما تنفقه على العمال، ويتأثر الطلب بعدة عوامل منها:

- المهارات والكفايات التى يمتلكها الخريج.

- مستويات الأجور المقدمة للعاملين.

والعلاقة بين العرض والطلب علاقة عكسية؛ فكلما زاد الطلب على شئٍ زادت قيمته والعكس بالعكس. وزيادة الطلب عن العرض تعنى أن هناك نسبة بطالة، ولا بد أن يكون هناك تنسيق بين الجامعات وسوق العمل من حيث أعداد وتخصص الخريجين، ويظهر ذلك من خلال سياسات القبول بالجامعات حتى لا يكون العرض أكثر من الطلب فى تخصصات، والطلب أكثر من العرض فى تخصصات أخرى.

## أنواع سوق العمل The types of labour market

كما ذكرنا سابقا أن سوق العمل يتعلق بالعرض والطلب، حيث يوفر الموظفون العرض ويوفر أرباب العمل الطلب، وسوق العمل مكون رئيسى لأى اقتصاد، ويتأثر سوق العمل بالتغيرات المحلية والدولية، بالإضافة إلى عوامل مثل الهجرة، ومستويات التعليم، وعمر العاملين، والسياسات التى تنظم سوق العمل، والأطراف المنخرطة فى سوق العمل، ولسوق العمل عدة أنواع حسب تنظيمه، ووضع القانوني والجغرافي، ومستوى الأجور، وشروط ومكان العمل، وستتناول أنواع سوق العمل بشئٍ من التفصيل فيما يلي:

### 1. سوق العمل فى القطاع الحكومى وقطاع الأعمال:

وهذا النوع ترتبط لوائحه وقوانينه بالمؤهل الدراسى والدرجة الوظيفية المرشح لها صاحب المؤهل، ولا يتعلق الأمر بمستوى الأجر المدفوع ومعدلات الانتاجية، ولهذا نجد العاملون فى هذا القطاع يعانون من إنخفاض فى مستوى اجورهم الحقيقية مع ارتفاع معدلات التضخم، وتعانى نسبة كبيرة منهم باجراءات التثبيت، ويعانى هذا النوع من سوق العمل من البطالة المقنعة التى تعنى زيادة أعداد العاملين عن حاجة العمل (ضمائرة، 2020، 183).

## 2. سوق العمل في القطاع الخاص:

وسوق العمل في هذا النوع هدفه الأساسي هو جني الأرباح، ويمكن في هذا النوع الحصول على قروض وطنية وأجنبية، كما يتميز بوجود تنظيمات نقابية، وله شكلين مختلفين؛ القطاع الخاص التقليدي الخاضع لقانون الشركات، وفيه يأخذ العاملون أجورا اقل من نظرائهم، ويكون العاملون من مستوى تعليمي متوسط، والشكل الثاني هو القطاع الخاص الاستثماري، ويتمتع باعفاءات جمركية وضريبة، وفيه يتم استخدام وسائل متطورة، ويكون مستوى الأجر مرتفع للعاملين، والعمال في هذا النوع يكون مستوى تعليمهم عالي مقارنة بالعمال في القطاع الخاص التقليدي(ضمائرة، 2020، 183).

## 3. سوق العمل في القطاع الأجنبي:

وهذا النوع من السوق يخضع لأنظمة الشركات الأم (وهي الشركات التي تمتلك أو تتحكم بشركة أو مجموعة شركات أخرى) أكثر من خضوعه للوائح والتنظيمات الداخلية، وهذا السوق جزء من الاقتصاد العالمي أكثر من كونه جزءا من الاقتصاد الوطني(ضمائرة، 2020، 183).

## 4. سوق العمل غير المنتظم:

العمال في سوق العمل غير المنتظم لديهم مستويات تعليم منخفضة، بل ونجد الأمية منتشرة بينهم، ويحصلون على أجور منخفضة ومتقلبة، ويتميز بالتمويل الذاتي، ويستخدم هذا السوق أدوات إنتاج بسيطة غير مكلفة ولا تحتاج إلى أدوات تقنية عالية، وفي الغالب تكون مصادر تمويل هذا النوع من السوق محلية، وهناك مرونة كبيرة للعمال الدخول والخروج في هذا السوق، وذلك لعدم خضوعه لقوانين العمل والأجور والتأمينات الاجتماعية وغيرها، ولكنه يسهم في تقليل نسب البطالة بين الأميين، ويوفر لهم فرص عمل تعينهم على تحمل أعباء ونفقات الحياة(ضمائرة، 2020، 183).

ومن خلال ما سبق من ذكر أنواع سوق العمل نجد أن قطاع التربية يقدم لسوق العمل سلعة إنتاجية وليست سلعة إستهلاكية، حيث أن خريبي كليات التربية يسهمون بشكل كبير في النهوض بالعملية التعليمية في البلدان المختلفة، فهم يشكلون وهندسون العقول التي ستنتوي قاطرة التنمية في مختلف المجالات في المستقبل، كما نلاحظ أن كليات التربية تخدم وتقدم عمالا لكل أنواع سوق العمل السابق ذكرها؛ فنجد الكثير ممن خريبي كليات التربية يعملون في القطاع الحكومي بشكل دائم عن طريق التعيين في جميع مراحل التعليم قبل الجامعي، كما أن كليات التربية تزود سوق العمل في القطاع الخاص، سواء التقليدي أو الاستثماري، بالخريجين الذين يدرسون مختلف المقررات، وايضا لسوق العمل الأجنبي نصيب من خريبي كليات التربية؛ حيث تسقطب الدول في الخارج وبخاصة دول الخليج العربي خريبي كليات التربية بمصر للعمل في القطاع الحكومي والخاص بتلك الدول.

ويمكننا القول بأنه هناك إيجابيات كثيرة نتيجة لتنوع سوق العمل، حيث أن كل نوع يطلب ويستوعب عددا من الخريجين، كما أنه يسهم في عملية المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، ويسمح للطاقت البشرية للمشاركة في عملية البناء والتقدم للمجتمعات.

## خصائص سوق العمل المصري

يوجد العديد من الخصائص والسمات المرتبطة بسوق العمل، وعلى الرغم من اختلافها من دولة لأخرى، إلا أن هناك تشابهاً في تلك الخصائص في الدول النامية نظراً لتشابه ظروفها واحوالها، وكذلك الحال بالنسبة للدول المتقدمة، ومن أهم خصائص سوق العمل في الدول النامية ما يلي:

لـ هناك خلل هيكلي بين العرض والطلب على القوى العاملة، وهذا يعكس سياسات التعليم والتوظيف والتدريب وسياسات الإنتاج والاستثمار. كما أنه يوجد ارتفاع في معدلات الأجور عن معدلات الإنتاج، وذلك بسبب الضغوط الاجتماعية التي تواجهها حكومات الدول النامية (أحمد، 2014، 85).

لـ هناك توزيع غير عادل للعمالة على النطاق الجغرافي، كما أن هناك انفصال بين عرض العمل والطلب عليه، كما تم الغاء بعض المهن والوظائف بسبب التطورات الاقتصادية (المهدي، 2010، 30).

لـ يوجد نقص في المعلومات المتعلقة بسوق العمل، بالإضافة إلى عدم وجود علاقات متصلة بين مؤسسات التدريب والقطاعات الصناعية حتى يمكن تلبية احتياجاتها، وهذا بدوره يؤدي إلى عشوائية في وضع الخطط والإستراتيجيات المرتبطة بالعمالة في المستقبل، كما أن هناك تغير سريع ومطرد في طبيعة المهن نتيجة التغير المتسارع في التكنولوجيا والاتصالات الذي يؤثر على المجتمعات بشكل عام وسوق العمل بشكل خاص (عيسى، 2021، 133).

لـ هناك ما يسمى بالازدواج الوظيفي لبعض الأفراد، أي أن الفرد يجمع بين وظيفتين أو أكثر، ليسد احتياجاته ومن يعول. في حين أن هناك الكثير لا يعمل من الأساس، وذلك لأسباب، كما أن ظاهرة عمالة الأطفال نجدها منتشرة، بسبب الظروف الإقتصادية لبعض الأسر، وايضا بسبب انخفاض الأجر اليومي للطفل مقارنة بغيره من العمالة الأخرى (عيسى، 2021، 133).

لـ يوجد بطالة في كل التخصصات والمهن، وبكل الأسواق، فنسبة البطالة بين الأميين في مصر تصل إلى (3.7%)، بينما وتصل نسبة البطالة بين من لديهم شهادات محو أمية إلى (6.8%)، بينما بلغت نسبة بطالة المؤهلات أقل من متوسطة إلى (0.6%)، أما بالنسبة لخريجي الثانوية العامة والأزهرية فتبلغ نسبة البطالة بينهم (1.5%)، وتصل نسبة بطالة المؤهلات الفنية المتوسطة إلى (35.7%)، ووصلت أيضا نسبة بطالة المؤهلات الفنية فوق المتوسطة إلى (4.8%)، وتبلغ نسبة البطالة لأصحاب المؤهلات الجامعية وفوق الجامعية إلى (46.9%)، وهي بذلك تحتل الفئة الأكبر بين فئات العاطلين (الجهاز المركزي للتعبيئة والإحصاء، 2019، 64).

ويلحظ مما سبق أن هناك تناقضات في سوق العمل المصري، ففي الوقت الذي لا يجد الكثير من الخريجين العمل، نجد ما يُسمى بالازدواج الوظيفي والذي بموجبه يجمع الفرد بين وظيفتين أو أكثر، وذلك بسبب قلة ثقافة البحث عن العمل لدى الكثير من الأفراد بالإضافة إلى تدخل الوساطة والمحسوبية، ومن المفارقات الأخرى

انتشار البطالة بين الشباب في الوقت الذي تنتشر فيه ظاهرة عمالة الأطفال، وربما يكون ذلك بسبب قلة تكلفة عمالة الأطفال عن الشباب.

### متطلبات سوق العمل

تحتل قضية المهارات المكانة الأولى في متطلبات سوق العمل، لأن المهارات - باختلافها وتنوعها - متغيرة وغير مستقرة؛ فما هو مطلوب من مهارات في الوقت الراهن سيكون جزءاً من الماضي في المستقبل، وستحل محله مهارات أخرى، وهذا ما يحدثه ويسببه التغيير في متطلبات سوق العمل، نتيجة للانفجار المعرفي والثورة التكنولوجية التي يشهدها العالم في الوقت الراهن.

فها هو سوق العمل يشهد تغيرات كثيرة ومتلاحقة ومستمرة في المتطلبات التي يجب توافرها في الخريجين الراغبين في الالتحاق به، وسرعة التغيير في متطلبات سوق العمل يأتي نتيجة للتطور الهائل في جميع مجالات الحياة، ودخول التكنولوجيا الحديثة جميع مواقع العمل والإنتاج (مرسي وآخرون، 2017، 232).

وأشار (Junek) وآخرون أن الطالب الجامعي الذي يريد أن يجد لنفسه فرصة في سوق العمل بحاجة إلى نوعين من المهارات وهما (Junek, O. & Others, 2009, 124):

- للـ المهارات الجوهرية (Coreskills) وهي نوع من المهارات يحتاج اليه كل الطلاب الجامعيين على إختلاف تخصصاتهم.
- للـ مهارات المادة الأكاديمية (Content or Subject Specific Skills) وذلك النوع من المهارات مرتبط بالتخصص الأكاديمي لكل خريج، وبالتالي في تختلف من خريج لآخر تبعاً لاختلاف التخصص.

وبالرغم من أهمية اكتساب الخريجين المهارات الجوهرية ومهارات المادة الأكاديمية معاً، إلا أن هناك من يرى أن المهارات الجوهرية أكثر أهمية من المهارات الأكاديمية، لأن الأخيرة يمكن اكتسابها بعد التخرج عن طريق الممارسة أو حضور البرامج التدريبية للموظف أثناء الخدمة، وعلى النقيض توجد دراسات تؤكد أن المهارات المرتبطة بالتخصص لا تقل أهمية عن المهارات الجوهرية، لأن إفتقار الخريج إلى المهارات التخصصية يقف حجر عثرة أمامه ليس فقط في الحصول على فرصة عمل، بل على نجاحه في العمل أيضاً (Rae, D., 2007, 611).

ومن أهم متطلبات سوق العمل من مخرجات التعليم العالي ما يلي (غمرأوي وآخرون، 2009):

- للـ الكفايات المهنية: وهي توظيف الأعداد الأكاديمي في ممارسة المهنة، أي التناسب بين الوظيفة والاختصاص.
- للـ الكفايات الأكاديمية: وهي المعرفة الواسعة في مجال التخصص، والاطلاع على كل ما هو جديد من تطورات علمية حديثة، وحضور النقاشات والاجتماعات المتعلقة بمجال العمل.
- للـ الكفايات الثقافية: وتعنى الاهتمام بالمشاكل البيئية، والاحداث المحلية، والامور والاحداث العالمية الجارية.
- للـ كفايات الاتصال والتواصل: وهي القدرة على التواصل مع الآخرين إلكترونياً، وتقبل الرأي والرأى الآخر، ومهارات الحوار والنقاش.

الكفايات الشخصية: وتتضمن التعاون والتشارك، والعمل ضمن فريق، وإدارة الوقت بشكل فعال، والتفكير خارج الصندوق، وتوقع المشكلات وإيجاد حل لها، وتحمل المسؤولية بشجاعة وإقدام، والقدرة على اتخاذ القرارات وتحمل مسؤوليتها.

وهناك مجموعة من المتطلبات الأخرى لسوق العمل وهم كالتالي(حسن،2010،

:54)

أن يكون الخريج لديه المعارف والمهارات والكفايات التي توهمه للاندماج في العمل وتحقيق ذاته بين زملائه.

أن يمتلك الخبرة التي تساعد في البحث عن المعارف، وذلك عن طريق معرفة أدوات البحث المتنوعة التي تيسر له الحصول على المعارف المختلفه بشكل مستمر مدى الحياة.

أن يكون لدى الخريج القدرة على التكيف وأن يتسم بالمرونة مع المستجدات والتغيرات التي تحدث في دنيا العمل.

أن يطور من ذاته بشكل دائم، ولا يقتصر على المعارف والمهارات والخبرات التي اكتسبها اثناء دراسته بالجامعة.

أن يكون منفتحاً على الآخرين، ويشاركهم الأعمال المختلفة، وأن يحقق النمو الذاتي المستمر.

ويُلاحظ مما سبق أن المهارات الجوهرية تتمثل في المهارات الحياتية التي يلزم لخريجي الجامعات اكتسابها، وهي مشتركة بين الجميع، وتخدم كل الخريجين، أما المهارات الأكاديمية التخصصية فهي تتمثل في المهارات المهنية المتنوعة والمختلفة تبعاً للتخصص، وهذا ما تؤكد عليه الدراسة الحالية بأن اكتساب المهارات المهنية والحياتية تمنى الخريج وتساعد على أن يكون موجها ذاتياً، ومتعلماً مستقلاً، وقادراً على المرونة والتكيف مع التغير، والمحاسبة وتحمل المسؤولية، والتحلّى بالمبادرة والتوجيه الذاتي، وقيادة الآخرين والوصول إلى نتائج، وهذا من شأنه أن يحقق للخريج النجاح في الحياة والعمل معا.

### أسباب ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

تعتبر مخرجات التعليم العالي مدخلات لسوق العمل، وبالتالي فإن أي قصور في إعداد وتدريب وتأهيل خريجي التعليم العالي سيحدث حالة من الإرباك والتشوه في صورة سوق العمل، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن أي تشتت أو تذبذب في سوق العمل تقابله حالة من عدم جدوى التعليم، ولذا من الضروري إحداث توازن ومواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، وبغياب تلك المواءمة تفقد أنظمة التعليم والتدريب جدواها وهدفها الرئيس وهو توفير ما يطلبه سوق العمل، وسترتب على ذلك أن تلجأ أسواق العمل للبحث عن مصادر أخرى لضمان نموها وازدهارها، وتتحوّل أنظمة التعليم إلى معامل لتخريج العاطلين، وتسبب في البطالة وتشوه سوق العمل، وهذا للأسف ما تشهده أسواق العمل في البلاد العربية(عتيبة،2021، 75).

وبناء على ما سبق فإن العلاقة بين مخرجات التعليم بشكل عام- والتعليم العالي بشكل خاص- وبين متطلبات سوق العمل هو المحك الأساسي لنجاح الدول في تحقيق أهدافها



التمنوية وخططها المستقبلية، ولأن قضية الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومخرجات سوق العمل من أبرز قضايا التنمية المستدامة في الدول العربية، فهي تحتل أهمية مميزة في الوقت الراهن، وهناك عدة مشكلات تؤدي إلي ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، ولهذه المشكلات مجموعة من الأسباب وهي كالآتي:

1. يصعب تحديد إحتياجات سوق العمل بشكل واضح، وذلك لأنها متغيرة ومتطورة باستمرار، ولأنها تحتاج إلي مهارات ومعارف وسلوكيات متجددة، وذلك بسبب التقدم المضطرب في الثورة التكنولوجية التي يتجاوب معها التعليم العالي بشكل غير كافٍ، وذلك أوجد هوة بين التعليم العالي وسوق العمل، ولكي نتمكن من تضيق تلك الهوة وإزالتها ينبغي أن تتناسب مخرجات التعليم العالي كما ونوعا مع متطلبات المجتمع من القوى العاملة المدربة والمؤهلة في شتى الميادين(العتيبي،2016، 2).
2. غياب الشراكة الحقيقية بين أولئك الذين يقومون بوضع المناهج في التعليم والتدريب وسوق العمل يُعد من ضمن اسباب ضعف الموازنة بين التعليم العالي وسوق العمل، وبالتالي فإن مناهج التعليم والتدريب توضع بمعزل عن الإحتياجات الفعلية لسوق العمل، مما يزيد من تعقيد المشكلة(الرشيدى،2021، 65).
3. توزيع الطلاب علي التخصصات المختلفة لا يتم حسب المتطلبات الفعلية لسوق العمل ، وكذلك لا يتم إشراك قطاعات الاعمال في تحديد سياسات القبول، وقلة جدوى الإرشاد الطلابي، وهذا يوسع الهوة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل ويقلل من التوازن بينهما(الهنداوي وآخرون،2015، 3).
4. قبول أعداد كبيرة من الطلاب في التخصصات النظرية، والقليل في العلوم الطبيعية والتطبيقية التي يتطلبها المجتمع الإنتاجي وسوق العمل، وتركيز الجامعات على الجوانب التعليمية بصورة أكبر من مشكلات المجتمع المحيط(عتيبة،2021، 32).
5. غياب الروابط المتينة بين مؤسسات التعليم العالي والتعليم العام من ناحية، وبين الجامعات وسائر مؤسسات التعليم العالي من ناحية أخرى، كما أن هناك ضعف في توجيه الطلاب تجاه فروع التعليم العالي الكثيرة بناء على قدراتهم وأهتماماتهم، وافتقار المناهج لنواحي التدريب على المهارات المطلوبة لسوق العمل، وتقادم المناهج والبرامج التي تتبناها العديد من الجامعات(بوكرمة،2013، 32).
6. قلة قدرات الخريجين على اكتساب المهارات المختلفة، وذلك بسبب قلة الرغبة وضعف الدافعية، وغياب الرؤية، والقصور لدى الجهات المعنية بفلسفة التعليم العالي، وغياب التخطيط والتنسيق(أحمد،2009، 35).

ولقد إتضح جليا مما سبق أن متطلبات سوق العمل لها دور رئيسي في نوع وطبيعية المهارات المهنية والحياتية لطلاب كليات التربية، فكما ذكرنا أن سوق العمل متغير باستمرار، ويتطلب مهارات جديدة تتماشى مع تلك التغيرات، ولكي يجد الخريج لنفسه مكانا في سوق العمل اليوم، عليه أن يكتسب ويطور من مهارات المهنة والحياة التي تُيسر له النجاح في الحياة والعمل.

## الدراسة الميدانية:

استخدمت الدراسة الميدانية استبانة من إعداد الباحث بعنوان "واقع دور كليات التربية في تنمية بعض المهارات المهنية والحياتية لطلابها" بغرض جمع البيانات من عينة الدراسة. وقد تم إعداد هذه الأداة في ضوء ما أسفر عنه الجانب النظري من عرض وتحليل للدراسات السابقة. والأدبيات العلمية المتخصصة في مجال الدراسة، ومن ثم قام الباحث بتحكييم تلك الأداة، والتأكد من صلاحيتها بحساب معاملات الثبات والاتساق الداخلي لها، على النحو الآتي:

### 1- صدق أداة الدراسة

تم التأكد من صدق الاستبانة الظاهري وصدق المحتوى من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الدراسة؛ وذلك للقيام بتحكييمها بعد الاطلاع على عنوان الدراسة، وتساؤلاتها، وأهدافها، وقد طلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول عبارات الاستبانة من حيث مدى ملاءمة العبارات لموضوع الدراسة، وصدقها في الكشف عن المعلومات المرغوبة للدراسة، وكذلك من حيث ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تنتمي له، ومدى وضوح العبارات، وسلامة صياغتها، واقتراح طرق تحسينها بالإشارة بالحذف أو الإبقاء، أو التعديل للعبارات، والنظر في تدرج المقياس، ومدى ملاءمته، وغير ذلك مما يروونه مناسباً.

### 2- الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

يقصد بالاتساق الداخلي مدى تمثيل عبارات المقياس تمثيلاً جيداً للمراد قياسه (Creswell, 2012, 680)، فبعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية ضمت (65) من أفراد مجتمع الدراسة المستهدف (31 طالبا بالفرقة الثالثة، 34 طالبا بالفرقة الرابعة) بغرض التأكد من ملاءمة الأداة وصلاحيتها لجمع البيانات من وجهة نظر بعض أفراد المجتمع، وتم التعرف على مدى اتساق أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذي تنتمي له، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لأداة الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation، ويوضح الجدول (1) نتائج حساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

#### جدول (1)

#### الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (ن=65)

المرونة والتكيف		المبادرة والتوجيه الذاتي		التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.80	10	**0.69	20	**0.76
2	**0.71	11	**0.73	21	**0.67



التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات		المبادرة والتوجيه الذاتي		المرونة والتكيف	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.68	22	**0.84	12	**0.81	3
**0.79	23	**0.86	13	**0.79	4
**0.77	24	**0.80	14	**0.75	5
**0.73	25	**0.74	15	**0.74	6
**0.81	26	**0.82	16	**0.70	7
**0.73	27	**0.73	17	**0.70	8
**0.76	28	**0.61	18	**0.69	9
		**0.75	19		
**0.93	الارتباط بالدرجة الكلية	**0.67	الارتباط بالدرجة الكلية	**0.88	الارتباط بالدرجة الكلية

\*\* قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01).

يتضح من الجدول (1) أن جميع عبارات أداة الدراسة ترتبط بالمحور الذي تنتمي له بمعامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، حيث تراوحت معاملات الارتباط من (0.60) إلى (0.86)، أي أن الارتباط يتراوح بين متوسط وقوي، كما أن جميع المحاور الفرعية ترتبط بالدرجة الكلية للاستبانة بمعامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، حيث تراوحت معاملات الارتباط من (0.67) إلى (0.93)، وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

### 3- ثبات أداة الدراسة

تم حساب الثبات Reliability بطريقة ألفا كرونباخ alpha Cronbach's، حيث يُعتبر معامل ألفا كرونباخ أنسب الطرق لحساب ثبات الاستبيانات/مقاييس الاتجاه حيث يوجد مدى محدد من الدرجات المحتملة لكل مفردة أو عبارة (Field, 2009, 675). وبالإضافة لذلك تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية Split-Half، ويوضح الجدول (2) معاملات الثبات للاستبانة.

جدول (2)

معاملات الثبات لأداة الدراسة (ن=65)

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونيباخ	الثبات بطريقة التجزئة النصفية		مستوى الثبات
			معامل جوتمان	معامل سيبرمان- براون	
المرونة والتكيف	9	0.90	0.84	0.83	مرتفع
المبادرة والتوجيه	10	0.92	0.94	0.94	مرتفع
التفاعل الاجتماعي	9	0.90	0.88	0.88	مرتفع

يتضح من الجدول (2) أن قيمة معامل ألفا كرونيباخ لثبات الاستبانة قد بلغت (0.95)، كما أن معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة الفرعية جاءت جميعها مرتفعة؛ حيث تراوحت من (0.90) إلى (0.92)، وجميعها قيم أعلى من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات وهو (0.70) (Field,2009, 675)، كما أوضح حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية أن قيمة معامل سيبرمان-براون ومعامل جوتمان لثبات أداة الدراسة قد بلغت (0.94)، كما أن معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة الفرعية جاءت جميعها مرتفعة؛ حيث تراوحت قيم معامل سيبرمان-براون من (0.84) إلى (0.94)، وتراوحت قيم معامل جوتمان من (0.83) إلى (0.94)، وبشير تحليل الثبات إلى ارتفاع مستوى الثبات لإجمالي الأداة وكافة محاورها الفرعية، وبالتالي الثقة في نتائج تطبيق الاستبانة وسلامة البناء عليها.

### ج- مجتمع وعينة الدراسة الميدانية

في ضوء الهدف الرئيس للدراسة الميدانية والمتمثل في التعرف على دور كليات التربية في تنمية بعض المهارات المهنية والحياتية لطلابها في ضوء متطلبات سوق العمل، وفي هذا الإطار فإن مجتمع الدراسة يتضمن طلاب كليات التربية بمصر، ونظرًا لكبر حجم مجتمع الدراسة فقد تم اتباع أسلوب المعاينة العشوائية متعددة المراحل Multistage sampling، حيث تم تصنيف كليات التربية في مصر بحسب موقعها الجغرافي إلى كليات تقع بالعاصمة/ القاهرة وكليات تقع بالوجه البحري وكليات تقع بالوجه القبلي، وتم اختيار عدد من الكليات لتمثل كل منقطة جغرافية، ومن ثم تم اختيار عينة عشوائية من طلاب كليات كل منطقة جغرافية، ففي القاهرة تم التطبيق الميداني في كليات: التربية للبنين والتربية للبنات بجامعة الأزهر والتربية بجامعة عين شمس، وفي الوجه البحري تم التطبيق في كلية التربية بجامعة الزقازيق وكلية التربية بجامعة الأزهر بتفهمنا الأشراف، وأما في الوجه القبلي فقد تم التطبيق في كلية التربية بجامعة أسيوط وكلية التربية بجامعة الأزهر بأسيوط، ولتحديد حجم مجتمع الدراسة تم مراجعة شئون التعليم والطلاب بالكليات المذكورة لمعرفة أعداد الطلاب المقيدين بها حسب تخصصاتهم للعام الدراسي 2022م، وقد كانت أعداد الطلاب كما هو موضح بالجدول (3).



جدول (3)

وصف مجتمع الدراسة

مكان الكلية	الكلية	عدد الطلاب		الإجمالي
		علمي	أدبي	
العاصمة	التربية للبنين بجامعة الأزهر بالقاهرة	3368	8802	12170
	التربية للبنات بجامعة الأزهر بالقاهرة	0	645	645
	التربية بجامعة عين شمس	2258	7077	9335
	الإجمالي	5626	16524	22150
الوجه البحري	التربية بجامعة الزقازيق	2098	5983	8081
	التربية بجامعة تفهنا الأشرف	0	6319	6319
	الإجمالي	2098	12302	14400
الوجه القبلي	التربية بجامعة أسيوط	3287	4787	8074
	التربية بجامعة الأزهر بأسسيوط	805	1376	2181
	الإجمالي	4092	6163	10255
الإجمالي		11816	34989	46805

وقد تم تحديد حجم العينة الممثلة لمجتمع الدراسة بالكليات المستهدفة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة Simple random sample والتي تعتبر من أفضل طرق المعاينة، حيث تقوم على اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية تضمن التكافؤ بين جميع أفراد مجتمع الدراسة (Dattalo, P., 2008, 4). ويمكن حساب الحد الأدنى للعينة العشوائية الممثلة لمجتمع الدراسة معلوم الحجم باستخدام معادلة كيرجيسي مورجان (Lodico, M. G., Spaulding, D. T., Krejcie and Morgan (2006, 146), Voegtler, K. H., & ، والتي تكتب على الصورة التالية:

$$s = X^2 NP(1 - P) \div d^2 (N - 1) + X^2 P(1 - P).$$

حيث S حجم العينة، وX<sup>2</sup> قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية واحدة ومستوى ثقة (0.05) وتساوي (3.841)، وN حجم المجتمع، وP تمثل نسبة توافر الخاصية المحايدة بالمجتمع وتساوي (0.5)، وd هي درجة الدقة وتساوي (0.05).

وباستخدام معادلة كيرجيسي مورجان تبين أن الحد الأدنى للعينة العشوائية الممثلة لمجتمع الدراسة يبلغ (381) طالبا وطالبة، وقد حصل الباحث على الموافقات اللازمة لعملية التطبيق الميداني على مجتمع الدراسة المستهدف، ومن ثم قام الباحث بنشر وتوزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة المستهدف في شهر أكتوبر من عام 2022م، مع مراعاة متغيرات وخصائص المجتمع الأصلي، وحصل الباحث على (406) رداً مكتملاً.

#### د- الأساليب والمعالجات الإحصائية

تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل استجابات عينة الدراسة، والتي تضمنت ما يلي:

1. معامل الفا كرونباخ Cronbach's alpha وطريقة التجزئة التصفية Split-Half: لتحليل الثبات للاستبانة.
2. التكرارات Frequencies والنسب المئوية Percentages: لوصف عينة الدراسة بحسب البيانات الأولية، والكشف عن توزيع استجابات عينة الدراسة على كل عبارة، وتم حساب النسبة المئوية لتكرار كل استجابة باعتبارها أكثر تعبيراً مقارنة بالتكرارات ذاتها.
3. المتوسط الحسابي: للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على كل عبارة/ محور في الاستبانة، وتم حساب المتوسط الحسابي عن طريق إعطاء درجة رقمية لكل استجابة؛ فالاستجابة (متوفرة) تعطى الدرجة (3)، والاستجابة (متوفرة إلى حد ما) تعطى الدرجة (2)، والاستجابة (غير متوفرة) تعطى الدرجة (1).
4. الانحراف المعياري Standard deviation ومعامل الاختلاف Coefficient of variance: لتحديد مدى تشتت استجابات أفراد العينة حول متوسطها الحسابي، فكلما زادت قيمة الانحراف المعياري/ معامل الاختلاف فإن ذلك يشير إلى تباين آراء أفراد العينة في النقطة محل الدراسة.
5. معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation : لدراسة الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وكذلك حساب معاملات الارتباط بين محاور الدراسة.
6. اختبار "ت" للعينات المستقلة Independent sample t-test: للتعرف على دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة بحسب متغيرات: النوع (ذكر/أنثي)، والتخصص (أدبي/علمي)، والفرقة (الثالثة/الرابعة)، والجامعة (أزهر/عام) وتكون الفروق بين الفئات معنوية أو ذات دلالة إحصائية إذا كانت الدلالة الإحصائية لقيمة التواء المحسوبة أقل من أو تساوي (0.05).
7. تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA: وذلك لاختبار الدلالة الإحصائية للفروق في استجابات عينة الدراسة بحسب متغير مكان الجامعة (قبلي/العاصمة/بحري) ، وتكون الفروق بين الفئات معنوية أو ذات دلالة إحصائية إذا كانت الدلالة الإحصائية لقيمة التواء المحسوبة أقل من أو تساوي (0.05)، وفي حال وجود فروق تم استخدام اختبار LSD لتحديد مصادر الفروق واتجاهاتها.

8. البرامج المستخدمة في المعالجات الإحصائية: تم تحليل البيانات الخاصة بالدراسة باستخدام الإصدار السابع والعشرون لعام 2020م من البرنامج الإحصائي IBMSPSSStatistics، كما تم استخدام برنامج الإكسيل Microsoft Excel في تنسيق الجداول والرسوم البيانية.

### ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

تم عرض وتحليل النتائج الخاصة بدور كليات التربية في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلابها من خلال عرض وتحليل النتائج التفصيلية لكل محور من محاور أداة الدراسة، وكذلك دراسة الفروق في استجابات عينة الدراسة بحسب المتغيرات التصنيفية الأولية، كما يلي:

#### 1. المحور الأول: المرونة والتكيف

يوضح الجدول (4) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب العبارات بحسب استجابات عينة الدراسة على عبارات محور المرونة والتكيف.

جدول (4)

نتائج استجابات عينة الدراسة حول المرونة والتكيف (ن=406)

م	العبارات	درجة التوافر			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
		متوفرة	غير متوفرة	متوفرة إلى حد ما				
1	يساعدني أعضاء هيئة التدريس على التكيف وتقبل التغيير من خلال التمسك	246	121	39	2.51	0.67	متوفرة	2
		%60.59	%29.80	%9.61				
2	تساعدني أساليب التقويم على تحديد أولوياتي أثناء العمل.	205	165	36	2.42	0.65	متوفرة	4
		%50.49	%40.64	%8.87				
3	أعلم من المقررات كيفية التعامل بليجابية مع النجاح والإخفاق.	267	105	34	2.57	0.64	متوفرة	1
		%65.76	%25.86	%8.37				
4	تركز المقررات الدراسية على تنمية مهارة المرونة والتكيف.	182	175	49	2.33	0.68	متوفرة إلى حد ما	7
		%44.83	%43.10	%12.07				
5	تساعدني الأنشطة بالكلية على التعامل بشكل مرن في المواقف الصعبة.	195	142	69	2.31	0.75	متوفرة إلى حد ما	9
		%48.03	%34.98	%17.00				
6	يتم إعدادي بكلية التربية للتعامل	198	155	53	2.36	0.70	متوفرة	6

م	العبارة	درجة التوافر			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
		متوفرة	غير متوفرة حد ما	متوفرة إلى حد ما				
		48.77%	38.18%	13.05%				
7	تكسبي الإدارة بالكلية كيفية الاستجابة لردود أفعال الآخرين بشكل فعال	212	148	46	0.69	متوفرة	5	
		52.22%	36.45%	11.33%				
8	تؤهلي دراسي بالكلية للتغلب على سرعة التحول في سوق العمل.	189	161	56	0.71	متوفرة إلى حد ما	8	
		46.55%	39.66%	13.79%				
9	ساعدني أعضاء هيئة التدريس للتغلب على صعوبة الانتقال من مرحلة التعليم قبل الجامع إلى المرحلة الجامعية	251	104	51	0.71	متوفرة	3	
		61.82%	25.62%	12.56%				
	إجمالي محور المرونة والتكيف				0.44	متوفرة	-	

يتضح من الجدول (4) أن درجة التوافر لإجمالي محور المرونة والتكيف تقع في مستوى "متوفرة" من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (2.41)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التوافر على مستوى العبارات من (2.31) إلى (2.57)، أي أن العبارات جاءت درجة توافرها بين متوفرة الي حد ما ومتوفرة، وبترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لدرجة التوافر يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

- أتعلم من المقررات كيفية التعامل بإيجابية مع النجاح والإخفاق، بمتوسط حسابي (2.57)، وانحراف معياري (0.64).
- يساعدني أعضاء هيئة التدريس على التكيف وتقبل التغيير من خلال التوجيه، بمتوسط حسابي (2.51)، وانحراف معياري (0.67).
- ساعدني أعضاء هيئة التدريس للتغلب على صعوبة الانتقال من مرحلة التعليم قبل الجامعي إلى مرحلة التعليم الجامعي، بمتوسط حسابي (2.49)، وانحراف معياري (0.71).
- تساعدني أساليب التقويم على تحديد أولوياتي أثناء العمل، بمتوسط حسابي (2.42)، وانحراف معياري (0.65).
- تكسبي الإدارة بالكلية كيفية الاستجابة لردود أفعال الآخرين بشكل فعال، بمتوسط حسابي (2.41)، وانحراف معياري (0.69).
- يتم إعدادي بكلية التربية للتعامل بفاعلية مع ضغوط الحياة والعمل، بمتوسط حسابي (2.36)، وانحراف معياري (0.70).

- تركيز المقررات الدراسية على تنمية مهارة المرونة والتكيف، بمتوسط حسابي (2.33)، وانحراف معياري (0.68).
- توهلني دراسي بالكلية للتغلب على سرعة التحول في سوق العمل، بمتوسط حسابي (2.33)، وانحراف معياري (0.71).
- تساعدني الأنشطة بالكلية على التعامل بشكل مرن في المواقف الصعبة، بمتوسط حسابي (2.31)، وانحراف معياري (0.75).

وتشير هذه النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لهم دور فعال في تنمية مهارات المرونة والتكيف، حيث جاءت معظم العبارات الخاصة بهم بدرجة متوفرة كعبارة (يساعدني أعضاء هيئة التدريس على التكيف وتقبل التغيير من خلال التوجيه)، وعبارة (ساعدني أعضاء هيئة التدريس للتغلب على صعوبة الانتقال من مرحلة التعليم قبل الجامعي إلى مرحلة التعليم الجامعي)، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أعضاء هيئة مدركون لأهمية المرونة والتكيف، لأن التغيير سنة الحياة، ومن لا يوظف نفسه على التغيير والتكيف فإنه يحكم على نفسه بالجمود والتراجع والتخلف، ولن يجد لنفسه مكانا في عالم اليوم، كما أن مستوى كفاءة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية مرتفعا بدرجة ملحوظة؛ وذلك بسبب اتجاه أعضاء هيئة التدريس نحو التنمية المستمرة، وهذا انعكس بدوره على أداءهم مع الطلاب حيث استبدلوا الحفظ والتلقين بالمناقشة والحوار والعصف الذهني والتفاعل مع الطلاب، مما اكسب الطلاب مرونة وتكيفاً مع المتغيرات، وهذا يتفق مع دراسة الخشاتي حيث جاءت مهارات المرونة والتكيف بدرجة مرتفعة (الخشاتي، 2019).

## 2. المحور الثاني: المبادرة والتوجيه الذاتي

يوضح الجدول (5) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب العبارات بحسب استجابات عينة الدراسة على عبارات محور المبادرة والتوجيه الذاتي.

جدول (5)

نتائج استجابات عينة الدراسة حول المبادرة والتوجيه الذاتي (ن=406)

م	العبارات	درجة التوافر			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التوافر الترتيب
		متوفرة	متوفرة إلى حد ما	متوفرة			
10	تتضمن المقررات أنشطة تمكيني من المبادرة والتوجيه الذاتي.	222	170	14	2.51	2	
		%54.68	%41.87	%3.45		متوفرة	
11	تكسبني أساليب التقويم المبادرة لتنمية مهارات سوق العمل.	192	166	48	2.35	9	
		%47.29	%40.89	%11.82		متوفرة	

م	العبارة	درجة التوافر			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
		متوفرة	متوفرة إلى حد ما	غير متوفرة				
12	ك يشجعي أعضاء هيئة التدريس على إنجاز المهام دون إشراف مباشر.	212	148	46	0.69	متوفرة	6	
		%52.22	%36.45	%11.33				
13	ك تنمي لدي كليات التربية مهارة المبادرة والتوجيه الذاتي من خلال الندوات.	232	141	33	0.64	متوفرة	3	
		%57.14	%34.73	%8.13				
14	ك يشجعي أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من الوقت واستغلاله.	195	188	23	0.60	متوفرة	5	
		%48.03	%46.31	%5.67				
15	ك تزودني المقررات بأفكار متنوعة للتعامل مع المشكلات التي.	240	141	25	0.61	متوفرة	1	
		%59.11	%34.73	%6.16				
16	ك ينصحي أعضاء هيئة التدريس بأن أخطط لما سأتعلمه بشكل مسبق.	179	192	35	0.63	متوفرة	8	
		%44.09	%47.29	%8.62				
17	ك يشجعي أعضاء هيئة التدريس على مواصلة الدراسات العليا.	206	138	62	0.73	متوفرة	10	
		%50.74	%33.99	%15.27				
18	ك تساعدني الأنشطة الجامعية في توجيهي تقدمي في المستقبل.	182	196	28	0.61	متوفرة	7	
		%44.83	%48.28	%6.90				
19	ك تشتمل المقررات على مواقف تحفزني على التعلم بشكل ذاتي.	229	140	37	0.66	متوفرة	4	
		%56.40	%34.48	%9.11				
-	إجمالي محور المبادرة والتوجيه الذاتي				0.39	متوفرة	-	
					2.43			

يتضح من الجدول (5) أن درجة التوافر جاءت مرتفعة لإجمالي محور المبادرة والتوجيه الذاتي بمتوسط حسابي (2.43)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التوافر على مستوى العبارات من (2.35) إلى (2.53)، أي أن العبارات جاءت درجة توافرها جميعا في مستوى





متوفرة، وبترتيب العبارات تنازليا بحسب المتوسط الحسابي لدرجة التوافر يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

- تزودني المقررات بأفكار متنوعة للتعامل مع المشكلات التي تواجهني، بمتوسط حسابي (2.53)، وانحراف معياري (0.61).
- تتضمن المقررات أنشطة تمكنني من المبادرة والتوجيه الذاتي، بمتوسط حسابي (2.51)، وانحراف معياري (0.57).
- تنمي لديّ كلية التربية مهارة المبادرة والتوجيه الذاتي من خلال الندوات واللقاءات، بمتوسط حسابي (2.49)، وانحراف معياري (0.64).
- تشتمل المقررات على مواقف تحفزني على التعلم بشكل ذاتي، بمتوسط حسابي (2.47)، وانحراف معياري (0.66).
- يشجعي أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من الوقت واستغلاله بكفاءة، بمتوسط حسابي (2.42)، وانحراف معياري (0.60).
- يشجعي أعضاء هيئة التدريس على إنجاز المهام دون إشراف مباشر، بمتوسط حسابي (2.41)، وانحراف معياري (0.69).
- تساعدني الأنشطة الجامعية في توجيه تقدمي في المستقبل، بمتوسط حسابي (2.38)، وانحراف معياري (0.61).
- ينصحي أعضاء هيئة التدريس بأن أخطط لما سأتعلمه بشكل مسبق، بمتوسط حسابي (2.35)، وانحراف معياري (0.63).
- تكسبني أساليب التقويم المبادرة لتنمية مهارات سوق العمل، بمتوسط حسابي (2.35)، وانحراف معياري (0.68).
- يشجعي أعضاء هيئة التدريس على مواصلة الدراسات العليا، بمتوسط حسابي (2.35)، وانحراف معياري (0.73).

وتشير هذه النتائج إلى أن دور كليات في تنمية مهارات المبادرة والتوجيه الذاتي جاء متوفرا، ويعزو الباحث ذلك بأن كليات التربية قد سلكت سبلا مكنتها من تنمية مهارات المبادرة والتوجيه الذاتي، حيث يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلاب على إنجاز المهام دون إشراف مباشر، وبأن يخططوا لما سيتعلموه بشكل مسبق، ويتيحون لهم ابداء آرائهم دون خوف أو تردد مما يقوي لديهم الثقة بالنفس، كما أن الأنشطة الجامعية تحفز الطلاب على توجيه تقدمهم في المستقبل، كما أن الندوات التي تعقدها كليات التربية له دور فعال حيث يحاضر فيها اساتذة كبار يقومون بتشجيع الطلاب على أخذ زمام المبادرة حتى يجدوا لانفسهم فرصة عمل في المستقبل، وتقوم كليات التربية بذلك نظرا لأهمية تلك المهارات؛ حيث أن المعرفة تزايد وتراكم بشكل كبير، وهذا الأمر يتطلب أن يمتلك طلاب كليات التربية المهارات التي تمكنه من التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة، ويساعدهم على مواكبة كل ما هو جديد في نطاق تخصصهم.

ويتفق ذلك مع ما توصلت له دراسة (نادية بنت خالد، ونبيلة بنت طاهر التونسي حيث حصلت مهارات المبادرة والتوجيه الذاتي على المرتبة الأولى وبدلالة لفظية دائما، وبلغ المتوسط

الحسابي 4.33 (الحرابي، التونسي، 2021). ويؤيد ذلك دراسة (سهام محارب وآخرون والتي أكدت على ضرورة الاهتمام بتنمية الكثير من مهارات إدارة الذات في المراحل التعليمية المختلفة (السرحاني وآخرون، 2021، 287).

### 3.المحور الثالث: التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات

يوضح الجدول (6) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب العبارات بحسب استجابات عينة الدراسة على عبارات محور التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات.

جدول (6)

نتائج استجابات عينة الدراسة حول التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات (ن=406)

م	العبرة	درجة التوافر			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
		متوفرة	متوفرة إلى حد ما	غير متوفرة				
20	تركز المقررات على نشر ثقافة التعايش مع الآخرين.	249	121	36	2.52	0.65	متوفرة	1
		%61.33	%29.80	%8.87				
21	تدفعني الأنشطة بالكلية على احترام الاختلافات الثقافية.	217	158	31	2.46	0.63	متوفرة	5
		%53.45	%38.92	%7.64				
22	يشجعني أعضاء هيئة التدريس على العمل بكفاءة مع الآخرين من مختلف الخلفيات الاجتماعية	240	135	31	2.51	0.64	متوفرة	2
		%59.11	%33.25	%7.64				
23	تكسبي الأنشطة بالكلية مهارة التعامل مع أفراد المجتمع.	220	149	37	2.45	0.66	متوفرة	6
		%54.19	%36.70	%9.11				
24	تشجمني إدارة الكلية على الاستفادة من التنوع الاجتماعية والثقافية.	221	135	50	2.42	0.70	متوفرة	7
		%54.43	%33.25	%12.32				
25	تمدني أساليب التقويم بأدوات التواصل مع المحيطين بي.	200	151	55	2.36	0.71	متوفرة	8
		%49.26	%37.19	%13.55				
26	تعزز المقررات الدراسية من تعاملات الاحسان	243	122	41	2.50	0.67	متوفرة	3

م	العبارة	درجة التوافر			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
		متوفرة	متوفرة إلى حد ما	غير متوفرة				
		59.85%	30.05%	10.10%				
27	تحتوي المقررات على بعض المواقف التي ترشدني إلى الاستفادة من الثقافات المختلفة.	228	139	39	0.66	متوفرة	4	
		56.16%	34.24%	9.61%				
28	تساعدني الأنشطة بالكلية على الاستفادة من آراء زملائي لتحقيق أهداف العمل.	246	124	36	0.65	متوفرة	1	
		60.59%	30.54%	8.87%				
	إجمالي التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات				0.44	متوفرة	-	

يتضح من الجدول (6) أن درجة التوافر جاءت مرتفعة لإجمالي محور التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات بمتوسط حسابي (2.47)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التوافر على مستوى العبارات من (2.36) إلى (2.52)، أي أن العبارات جاءت درجة توافرها جميعاً في مستوى متوفرة، ويترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي لدرجة التوافر يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

- تركز المقررات على نشر ثقافة التعايش مع الآخرين، وتساعدني الأنشطة بالكلية على الاستفادة من آراء زملائي لتحقيق أهداف العمل، بمتوسط حسابي (2.52)، وانحراف معياري (0.65).
- يشجعني أعضاء هيئة التدريس على العمل بكفاءة مع الآخرين من مختلف الخلفيات الاجتماعية والثقافية، بمتوسط حسابي (2.51)، وانحراف معياري (0.64).
- تعزز المقررات الدراسية من اتجاهاتي الإيجابية نحو الثقافات الأخرى، بمتوسط حسابي (2.50)، وانحراف معياري (0.67).
- تحتوي المقررات على بعض المواقف التي ترشدني إلى الاستفادة من الثقافات المختلفة، بمتوسط حسابي (2.47)، وانحراف معياري (0.66).
- تدفعني الأنشطة بالكلية على احترام الاختلافات الثقافية، بمتوسط حسابي (2.46)، وانحراف معياري (0.63).
- تكسبني الأنشطة بالكلية مهارة التعامل مع أفراد المجتمع، بمتوسط حسابي (2.45)، وانحراف معياري (0.66).
- تشجعني إدارة الكلية على الاستفادة من التنوع الاجتماعي والثقافية، بمتوسط حسابي (2.42)، وانحراف معياري (0.70).

- تمدني أساليب التقويم بأدوات التواصل مع المحيطين بي، بمتوسط حسابي (2.36)، وانحراف معياري (0.71).

وتشير هذه النتائج إلى كل عبارات التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات جاءت مرتفعة، وكانت أعلى عبارتين هما: تركز المقررات على نشر ثقافة التعايش مع الآخرين، وتساعدني الأنشطة بالكلية على الاستفادة من آراء زملائي لتحقيق أهداف العمل، بينما كانت أقل عبارة: تعزز المقررات الدراسية من اتجاهاتي الإيجابية نحو الثقافات الأخرى، ولكنها جاءت بمستوى مرتفع أيضا، كما أن هذا المحور احتل المرتبة الأولى كأكثر المحاور ارتفاعا في استجابات العينة وهو ما يمكن تفسيره بأن كليات التربية له دور واضح في تنمية مهارات التفاعل الاجتماعي لطلابها، حيث أن كليات التربية توفر لطلابها مستوى من المعرفة يسر لهم وتمكنهم من التفاعل والحوار الفعال مع أفراد مجتمعهم، والتواصل والحوار من أفراد من مجتمعات وثقافات أخرى، كما يمكن تفسير ذلك أيضا بأن أفراد العينة يتسمون بالتسامح وقبول الآخر، حيث إن الشعب المصري متدين بطبعه، وتحت الديانات السماوية على احترام الآخر والتعامل والتفاعل معه.

ويتفق ذلك مع ما توصلت له دراسة (على المطري) والتي أوضحت أن درجة مهارة التفاعل الاجتماعي جاءت مرتفعة بشكل عام لدى الطلاب بمتوسط حسابي مقداره (3.84)، كما يتقف أيضا مع ما توصلت إليه دراسة (أسامة عطية) في بعض جوانبها؛ حيث جاء محور واقع ثقافة قبول الآخر من المنظور الاجتماعي لدى الطلاب في المرتبة الأولى بدرجة "كبيرة" (دبيكي، 2022).

#### 4.دراسة الفروق في استجابات عينة الدراسة بحسب متغير الجنس

لدراسة الفروق في استجابات عينة الدراسة بحسب متغير الجنس (ذكر/أنثي) تم استخدام اختبار التاء للعينات المستقلة Independent sample t-test، وقد كانت النتائج كما هو موضح بالجدول (7).

جدول (7)

الفروق في استجابات عينة الدراسة بحسب متغير النوع (ن=406)

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
المرونة والتكيف	ذكر	226	2.42	0.47	0.11	0.91
	أنثي	180	2.41	0.40		
المبادرة والتوجيه الذاتي	ذكر	226	2.42	0.42	0.47-	0.64
	أنثي	180	2.44	0.35		
التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات	ذكر	226	2.46	0.49	0.48-	0.63
	أنثي	180	2.48	0.36		

ويتضح من الجدول (7) أنه بالنسبة لإجمالي دور كليات التربية في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلابها فقد كانت قيمة التواء (0.61) بدلالة إحصائية قدرها (0.54) وهو ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات العينة بحسب متغير النوع، وقد كانت أعلى المتوسطات لفئة أنثى بمتوسط حسابي (2.44) وكانت أقل المتوسطات لفئة ذكر بمتوسط حسابي (2.41)، وهو ما يعكس تقارب متوسطات استجابات الفئتين، كما لا توجد فروق معنوية في أي محور من محاور دور كليات التربية في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلابها، ويمكن تفسير ذلك بأن الطلاب والطالبات يدرسون نفس المقررات، بأساليب وطرق متشابهة، وتشابه الظروف التي يدرس فيها الطلاب والطالبات، وتشابه الأنشطة وأساليب التقويم، بالإضافة إلى تشابه معظم اللوائح والقوانين المنظمة لعمل الإدارة في مختلف كليات التربية.

### نتائج الدراسة:

أسفرت الدراسة الميدانية حول دور كليات التربية في تنمية بعض المهارات المهنية والحياتية لطلابها في ضوء متطلبات سوق العمل عن مجموعة من النتائج أبرزها ما يلي:

1. يوجد تفاوت في درجة توافر دور كليات التربية في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلابها، حيث جاء محور التفاعل الاجتماعي متعدد الثقافات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.47)، يليه محور المبادرة والتوجيه الذاتي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.43)، يليه محور المرونة والتكيف.

2. أوضح تحليل الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation أن جميع معاملات الارتباط بين محاور دور كليات التربية في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلابها جاءت موجبة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) وهو ما يعني وجود علاقة طردية بين محاور دور كليات التربية في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلابها.

3. أوضح اختبار التواء للعينات المستقلة Independent sample t-test عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في استجابات عينة الدراسة بحسب متغير النوع (ذكر/أنثى) حول دور كليات التربية في تنمية المهارات المهنية والحياتية لطلابها.

### توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يوصي الباحث بما يلي:

- أن يتم تخصيص مقرر أكاديمي يعني بدراسة المهارات المهنية والحياتية بكليات التربية حتى تستمر كليات التربية في دورها بتنمية المهارات المهنية والحياتية، وتعمل على تهيئة الطلاب مستقبلاً لسوق العمل.
- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية: للعمل على تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين ككل، وتنمية المهارات المهنية والحياتية بشكل خاص، وذلك ضمن البرامج التي تقدمها مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس حتى يستمروا في اكتساب هذه المخرجات لطلابهم.

- 
- ضرورة مواكبة كليات التربية كل ما يستجد من المعرفة والمهارات حتى يستطيع خريجو كليات التربية التأقلم معها في سوق العمل.
  - أن تستمر كليات التربية في تشجيع الطلاب - من خلال المناهج الدراسية وكذلك من خلال أعضاء هيئة التدريس- على الإنفتاح الواعي على الثقافات الأخرى وبما يحافظ على هويتهم وشخصياتهم.

#### مقترحات الدراسة:

- عمل دراسة حول دور المدرسة في تنمية المهارات المهنية والحياتية لدى طلبة المرحلة الأساسية والثانوية.
- عمل دراسة حول دور المعلم في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى طلبة المرحلة الأساسية والثانوية.

## قائمة المراجع

### المراجع العربية:

- الطالع، أحمد. (2005). مدى توافق عناصر نموذج الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية في مؤسسات التعليم العالي في جامعات التعليم العالي في قطاع غزة (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة). الجامعة الإسلامية.
- الرشيدى، أحمد عبدالله. (2011). التعليم الجامعي وسوق العمل. مجلة العلوم الإدارية، جامعة عدن.
- عيسى، أحمد متولي سعد. (2021). جامعة الشركات نموذج مقترح لربط التعليم الجامعي باحتياجات سوق العمل في مصر (رسالة دكتوراة غير منشورة). جامعة الأزهر بالقاهرة.
- ديبكي، أسامة عطية محمود. (2022). وعي طلاب جامعة الأزهر بثقافة قبول الآخر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر.
- البليطى، أسماء مسعود محمد أحمد. (2018). الشخصية (الصباحية- المسائية) وعلاقتها بالكفاءة الذاتية الأكاديمية والتفاعل الاجتماعي لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس 42 (4)، 105-15.
- الكلارك، لان؛ جيفيز، جوان (2009). القدرة على التكيف والقدرة الفعالة على التغيير، (ترجمة شكرى مجاهد). مكتبة العبيكان.
- عتيبة، أمال محمد حسين. (2021). المهارات الناعمة: مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل. مجلة البحوث التربوية والنوعية، 5(5)، 86-67.
- المطوع، بدور عبدالله. (2009). التربية البدنية الرياضية وسوق العمل رؤى وتطلعات، دراسة حول احتياجات سوق العمل الكويتي من المتخصصين في مجالات العمل المهني للتربية البدنية والرياضة بدولة الكويت – المنتدى الثاني للمعلم بعنوان رؤية جديدة نحو تطوير أداء المعلم، الكويت، كلية التربية الأساسية.
- تيرلنخ، وفادل. (2013). مهارات القرن الحادى والعشرين التعلم للحياة فى زمننا. (ترجمة بدر بن عبدالله الصالح) الرياض: النشر العلمى والمطابع.
- جمهورية مصر العربية، الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء. (2019). النشرة الربع سنوية لبحث القوى العاملة للربع الثاني من عام 2019، 64-65.
- ضمايرة، جهمان؛ ضمايرة، روان. (2020). الاستراتيجيات المقترحة للحلقة المفقودة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 8(3)، 183-182.
- العوضي، خالد عبدالرحمن (2008). برنامج تدريبي مقترح فى تنمية المهارات الحياتية لدى طلاب الصف السادس الابتدائي (رسالة ماجستير منشورة) جامعة الملك سعود، كلية التربية.
- السرحاني، سهام أحمد محارب؛ أبوالنجا، أمينة مصطفى محمد؛ صالح، هيام فتحى مرسى. (2021). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارة إدارة الذات للتخفيف من حدة الضغوط النفسية وأثره على التحصيل الدراسي لدى طالبات كلية الحوف. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية (189)، 300-264.

- الشريف، بندر بن عبدالله؛ أحمد، عبدالعاطي عبدالكريم محمد. (2020). مهارات القرن الحادي والعشرين لدى طلاب الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وعلاقتها بتحصيلهم الأكاديمي، مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ، 20، (2)، 1-74.
- صالح، شمعة احمد. (2020). مدى امتلاك خريجات كلية العلوم والآداب بشنوره للمهارات الحياتية وتوظيفها أثناء التدريب الميداني. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، (6)، 83-84.
- بن عيسى، صابر؛ كحول، شفيقة. (2019). تنمية روح المبادرة لدى التلميذ من خلال حصة التربية البدنية Tamayoz. والرياضية. 259-272، (04).
- رقاد، صليحة؛ ياسين، لعكيكزة. (2013). ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي: تصور مقترح لتطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، الملتقى الدولي الثاني حول ضمان الجودة في التعليم العالي، الجزائر.
- أحمد، عاصم عبدالنبي. (2014). مخرجات التعليم الثانوي الصناعي ومتطلبات سوق العمل في مصر "المؤسسات المستفيدة بمدينة المحلة الكبرى أنموذجا" (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية في الدنمارك.
- محمود، عبد الحليم؛ فرج، طريف شوقي؛ محمود، عبد المنعم شحاته. (2008). علم النفس الاجتماعي المعاصر. القاهرة ايتراك للنشر والتوزيع.
- الشحبي، على السيد؛ خضري، هناء عودة. (2013). نظام الساعات المعتمدة مدخلا مقرحا لتطوير منظومة التعليم الثانوي العام بمصر. دراسات في التعليم الجامعي، مصر، (26)، 437-438.
- المطيري، على محمد علي؛ الهرش، جهاد محمد. (2019). روح الفكاهة وعلاقتها بالتفاعل الاجتماعي لدى الطلاب الموهوبين. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، 35، (12).
- الخشاتي، علي خلف حسين؛ القاضي، هيثم ممدوح. (2019). درجة امتلاك معلمي اللغة العربية في الأردن لمهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت.
- وهبة، عماد صموئيل. (2015). اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم. الأسكندرية. دار المعرفة الجامعية.
- مرسى، عمر محمد محمد. (2017). متطلبات إعداد المعلم الطالب بكليات التربية في جمهورية مصر العربية لمواكبة سوق العمل جامعة أسيوط "أنموذجا" دراسة ميدانية، الثقافة والتنمية، (117)، 232.
- فوده، فاتن عبدالمجيد السعودي. (2021). التعلم الرقمي والتوجيه الذاتي للمتعلم: ضرورة أم اختيار؟. المجلة الدولية لبحوث ودراسات العلوم الانسانية والاجتماعية، 2، (4)، 205-230.
- أحمد، فاضل. (2009). بناء نموذج لزيادة كفاءة مدخلات المرحلة الجامعية في المملكة العربية السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة، الملتقى الأول للتعليم (استشراف المستقبل)، المنطقة الشرقية..
- بوكرمة، فاطمة. (2013). إشكالية مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر بين الإصلاحات والمعوقات، المجلة العربية للعلوم الإجتماعية، 2، (3).



- النعيمي، لطيفة ماجد محمود؛ الخزري، ضمياء إبراهيم محمد. (2014): المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعة. *مجلة ديالى، كلية التربية للعلوم الإنسانية*. (63)، 541-544.
- الشناوي، محمد. (2001). *التنشئة الاجتماعية للطفل*. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- مجلي، محمد سليمان. (2010). التكيف الأكاديمي وعلاقته باكفاءة الذاتية لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث-العلوم الإنسانية*. 24، (2)، 413-432.
- حسن، محمد صديق محمد. (2010). التعليم العالي في الوطن العربي ومتطلبات سوق العمل. *مجلة التربية*. (172)، 54-55.
- النجيجي، محمد لبيب. (1976). *الأسس الاجتماعية للتربية*. مكتبة الانجلو المصرية.
- منسي، محمود عبدالعليم؛ بخيت، خديجة احمد. (2010). *مهارات الحياة تعليمها وتعلمها، دار الزهراء، الرياض*.
- العتيبي، منير مطي. (2016). تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لإحتياجات سوق العمل السعودي، المركز الوطني لأبحاث الشباب، جامعة الملك سعود، 2-4.
- حلي، منيرة. (1978). *التفاعل الاجتماعي*. مكتبة الانجلو المصرية.
- الحربي، نادية بنت خالد بن سالم؛ التونسي، نبيلة بنت طاهر. (2021). مدى ممارسة المعلمات لمهارات القرن الحادي في تدريس مقرر لغتي الخالدة من وجهة نظر معلمات المقرر ومشرفاته. *التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية*. 40، (192).
- المهدي، نسمة نبيل. (2010). *دور جمعية جيل المستقبل في تنمية المهارات الأساسية لسوق العمل لخريجي الجامعات* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة حلوان.
- شلي، نوال محمد. (2014). إطار مقترح لدمج مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج العلوم بالتعليم الأساسي بمصر. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*. 3، (10)، 1-33.
- غمراوي، نورما. (2009، 6-10 ديسمبر). تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لمواكبة حاجات المجتمع، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي بعنوان الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي، بيروت.
- الحمداوي، ياسر خضير. (2017). *التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية*. دار السحاب للنشر والتوزيع.
- المهدي، ياسر فتحي الهنداوي؛ البوصافي، ماجد؛ الحبسية، مياء بنت سيف بن سالم. (2015). الموازنة بين مخرجات كليات التربية واحتياجات سوق العمل التربوي في سلطنة عمان. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*. 4، (7)، 23-38.

المراجع العربية مترجمة:

- Al-Talaa, Ahmed. (2005). *The availability of the elements of the National Authority for Accreditation, Quality and Quality model in higher education institutions in universities of higher education in the Gaza Strip* (unpublished MBA thesis). Islamic University.
- Al-Rashidi, Ahmed Abdullah. (2011). University education and the labor market. *Journal of Administrative Sciences*, University of Aden.
- Issa, Ahmed Metwally Saad. (2021). *The corporate university is a proposed model for linking university education with the needs of the labor market in Egypt* (unpublished doctoral thesis). Al-Azhar University, Cairo.
- Dbeki, Osama Attia Mahmoud. (2022). *Al-Azhar University students' awareness of the culture of acceptance of the other* (unpublished master's thesis). Al Azhar university.
- Al-Bleiti, Asmaa Masoud Mohamed Ahmed. (2018). Personality (morning-evening) and its relationship to academic self-efficacy and social interaction among university students. *Journal of the Faculty of Education, Ain Shams University* 42 (4), 15-105.
- A Calarco, because; Jeeves, Joanne (2009). *The ability to adapt and the effective ability to change*, (translated by Shukri Megahed). Obeikan Library.
- Otaiba, Amal Mohamed Hussein. (2021). Soft skills: an introduction to adapting university outputs to the requirements of the labor market. *Journal of Educational and Specific Research*, 5(5), 67-86.
- Al-Mutawa, as Abdullah. (2009). Sports physical education and the labor market, visions and aspirations, a study on the needs of the Kuwaiti labor market for specialists in the professional work fields of physical education and sports in the State of Kuwait - the second forum for the teacher entitled a new vision towards developing teacher performance, Kuwait, College of Basic Education.



- Terlanch, and Vadel. (2013). *Twenty-first century skills: Learning for life in our time*. (Translated by Badr bin Abdullah Al-Saleh).
- Arab Republic of Egypt, Central Agency for Public Mobilization and Statistics. (2019). Workforce Research Quarterly Bulletin for the second quarter of 2019, 64-65.
- Damira, Jehan; Damira, Rawan. (2020). Proposed strategies for the missing link between the outputs of higher education and the requirements of the labor market. *Palestine Technical University Research Journal*, 8(3), 182-183.
- Al-Awadi, Khaled Abdel-Rahman (2008). *A proposed training program in developing life skills for sixth grade students* (published master's thesis), King Saud University, College of Education.
- Al-Sirhani, Siham Ahmed Muhareb; Aboulnaga, Amina Mostafa Mohamed; Saleh, Hayam Fathi Morsi. (2021). The effectiveness of a counseling program to develop the skill of self-management to reduce psychological stress and its impact on the academic achievement of the students of Al-Hof College. *Education (Al-Azhar): Refereed scientific journal for educational, psychological and social research* (189), 264-300.
- Sharif, Bandar bin Abdullah; Ahmed, Abdel-Ati Abdel-Karim Mohamed. (2020). Twenty-first century skills among students of the Islamic University of Madinah and its relationship to their academic achievement, *Journal of the Faculty of Education, Kafrelsheikh University*, 20 (2), 1-74.
- Saleh, Shamaa Ahmed. (2020). The extent to which female graduates of the Faculty of Science and Arts in Shenrouh possess life skills and employ them during field training. *Journal of Arts for Psychological and Educational Studies*, (6), 83-84.
- Bin Issa, Saber; Alcohol, Shafiq. (2019). Developing the student's initiative spirit through the share of physical education and sports. *Tamayoz*. 272-259, (04).

- Rqad, Saliha; Yassin, for cake. (2013). Quality Assurance in Higher Education Institutions: A Proposed Concept for the Implementation of the Quality Assurance System in Algerian Higher Education Institutions, International Conference on Quality Assurance in Higher Education, Algeria.
- Ahmed, Asim Abdel Nabi. (2014). *The outputs of industrial secondary education and the requirements of the labor market in Egypt, "the beneficiary institutions in the city of Mahalla al-Kubra as a model"* (unpublished master's thesis).
- Mahmoud, Abdel Halim; Faraj, Tarif Shawky; Mahmoud, Abdel Moneim Shehata. (2008). *Contemporary Social Psychology*. Cairo ITrak for Publishing and Distribution.
- Al-Shuhaibi, Ali Al-Sayed; Khoudary, Hana Odeh. (2013). The credit hours' system is a proposed introduction to the development of the general secondary education system in Egypt. *Studies in university education, Egypt*, (26), 437-438.
- Al-Mutairi, Ali Muhammad Ali; Al-Hersh, Jihad Muhammad. (2019). Sense of humor and its relationship to social interaction among gifted students. *Scientific Journal of the Faculty of Education, Assiut University*, 35 (12).
- Al-Khashati, Ali Khalaf Hussein; Judge, Haitham Mamdouh. (2019). *The degree to which Arabic language teachers in Jordan possess twenty-first century skills from the point of view of school principals and educational supervisors* (unpublished master's thesis).
- Al al-Bayt University. Wahba, Imad Samuel. (2015). *Contemporary trends in teacher professional development*, Alexandria. University Knowledge House.
- Morsi, Omar Mohamed Mohamed. (2017). Requirements for preparing the student teacher in the faculties of education in the Arab Republic of Egypt to keep pace with the labor market, Assiut University, "a model," a field study, *Culture and Development*, (117), 232.
- Fouda, Faten Abdul Majeed Al-Saudi. (2021). Digital learning and learner self-guidance: Necessity or choice? *International Journal of Research and Studies of Humanities and Social Sciences*, 2 (4), 205-230.



- Ahmed Fadel. (2009). Building a model to increase the efficiency of the university level inputs in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of the knowledge economy, the first meeting of education (Orientalism of the future), the eastern region.
- Boukerma, Fatima. (2013). The problem of the outputs of higher education and the labor market in Algeria between reforms and obstacles, *Arab Journal of Social Sciences*, 2 (3).
- Al Nuaimi, Latifa Majed Mahmoud; Al-Khazari, Dimia Ibrahim Muhammad. (2014): Life skills of university students. *Diyala Journal, College of Education for Humanities*, (63), 541-544.
- Al-Shennawy, Muhammad. (2001). *The socialization of the child*. Dar Safaa for publication and distribution, Amman.
- Majali, Muhammad Suleiman. (2010). Academic adjustment and its relationship to self-efficacy among students of the Faculty of Educational Sciences at Al al-Bayt University. *An-Najah University Journal for Research - Human Sciences*, 24 (2), 413-432.
- Hassan, Muhammad Siddiq Muhammad. (2010). Higher education in the Arab world and the requirements of the labor market. *Education Journal*, (172), 54-55.
- Faculty of Management and Economics, Arab Academy in Denmark.
- Al-Najihi, Muhammad Labib (1976). *The social foundations of education*. Egyptian Anglo Library.
- Mansi, Mahmoud Abdel-Aleem; Bakhit, Khadija Ahmed. (2010). *Teaching and learning life skills*, Dar Al Zahraa, Riyadh.
- Al-Otaibi, Mounir Mutani. (2016). *Analysis of the suitability of higher education outputs to the needs of the Saudi labor market*, National Center for Youth Research, King Saud University, 2-4.
- Helmy, Munira. (1978). *Social interaction*. Anglo Egyptian Library.
- Al-Harbi, Nadia bint Khalid bin Salem; Al-Tunisi, Nabila Bint Taher. (2021). The extent to which female teachers practice the skills of the first century in teaching the course My Eternal Language from the point of view of the course teachers and supervisors.

---

*Education (Al-Azhar): Refereed scientific journal for educational, psychological and social research*, 40 (192).

- Mahdi, Nesma Nabil. (2010). *The role of the Future Generation Association in developing basic skills for the labor market for university graduates* (unpublished master's thesis). Helwan University.
- Shalaby, Nawal Mohamed. (2014). A proposed framework for integrating twenty-first century skills into science curricula in basic education in Egypt. *The International Specialized Educational Journal*, 3 (10), 1-33.
- Ghamrawy, Norma. (2009, December 6-10). Developing and updating plans and programs for higher education to keep pace with the needs of society, a working paper presented to the Twelfth Conference of Ministers Responsible for Higher Education and Scientific Research in the Arab World, entitled Harmonization between the outputs of higher education and the needs of society in the Arab world, Beirut.
- Al-Hamdawy, Yasser Khudair. (2017). *Electronic training for the development of professional teachers*. Dar Al-Sahab for publishing and distribution.
- Al-Mahdi, Yasser Fathi Al-Hindawi; Al-Busafi, Majid; Al-Habsiyyah, Maya bint Saif bin Salem. (2015). Harmonization between the outputs of the faculties of education and the needs of the educational labor market in the Sultanate of Oman. *Specialized International Journal of Education*, 4 (7), 23-38.

#### المراجع الأجنبية:

- Beers, S. (2011). *21st Century Skills: Preparing students for their future*.
- Creswell, J. (2012). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*, (4th ed), USA: Pearson Education.
- Dattalo, P. (2008). *Determining sample size: Balancing power, precision, and practicality*. oxford university press.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3rd Ed). SAGE.



- 
- Junek, O. & Others. (2009). "Two perspectives on event management employment: student and employer insights into the skills required to get job done", *Journal of Hospitality and Tourism Management*.
- Koul, R. B., Sheffield, R., & McIlvenny, L. . (2021) .*Teaching 21st Century Skills Using STEM Makerspace*.
- Lodico, M. G., Spaulding, D. T., & Voegtle, K. H. (2006). *Methods in educational research: from theory to practice*, New York: John Wiley & Sons.
- Pulakos, E. D., Ard, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied Psychology*. 85(4).
- Rae, D. (2007). "Connecting enterprise and graduate employability: Challenges to the Higher education culture and curriculum?" , *Education and Training* ,48(8/9).